



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

21 ნოემბერი 2019 წ.

ქ. რუსთავი

შესავალი ნაწილი

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე დიანა გოგატიშვილი

სხდომის მდივანი თამარ კობაიძე

მოსარჩელე ო---- ო-----ი

მოპასუხე სსიპ გარდაბნის მუნიციპალიტეტის ს-----
-----ა

წარმომადგენელი დირექტორი ნანა გორგიშელი, მარიამ ზედგინიძე

დავის საგანი მიუღებელი შვებულების ანაზღაურების გადახდა, შრომის
ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო კომპენსაციის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. სსიპ გარდაბნის მუნიციპალიტეტის ს-----
ისათვის ო---- ო-----ის სასარგებლოდ მიუღებელი საშვებულებო
ანაზღაურების 384 ლარის დაკისრება;

1.2. სსიპ გარდაბნის მუნიციპალიტეტის ს-----
ისათვის ო---- ო-----ის სასარგებლოდ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის
გამო კომპენსაციის ორი თვის შრომის ანაზღაურების 256 ლარის დაკისრება.

სარჩელის საფუძვლები

ო---- ო-----ი 2009 წლიდან 2019 წლის 17 ივლისამდე შრომის
ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო სსიპ გარდაბნის
მუნიციპალიტეტის ს-----აში დარაჯის პოზიციაზე,
2019 წლის 18 ივლისიდან დირექტორის გადაწყვეტილებით გათავისუფლდა

სამსახურიდან, მანამდე 10 წელი პირნათლად ასრულებდა შრომით მოვალეობას. შესაბამისი ბრძანება ჩაბარდა 2019 წლის 6 სექტემბერს, რომლითაც შრომის ხელშეკრულება შეუწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ პუნქტის საფუძველზე, რასაც არ ეთანხმება, რადგან სკოლაში მუშაობის დროს დისციპლინური სახდელი არ დაკისრებია. დირექტორმა გაათავისუფლა წინასწარი გაფრთხილების გარეშე და არ გადაუხადა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო კანონით გათვალისწინებული კომპენსაცია. ასევე სკოლაში მუშაობის დროს არ უსარგებლია შვებულებით და არ მიუღია საშვებულებო ანაზღაურება.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

სკოლაში დარაჯის მხოლოდ ერთი საშტატო ერთეული არსებობს, რის გამოც შვებულებაში მოსარჩელის გასვლა შეუძლებელი იყო, სკოლა დაუცველი დარჩებოდა. ამის გამო შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნა კანონიერი არ არის. მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულება შეწყდა შრომითი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო, ასეთ შემთხვევაში კომპენსაციის გადახდას კანონი არ ითვალისწინებს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ო---- ო-----ი 2009 წლიდან 2019 წლის 17 ივლისამდე შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო სსიპ გარდაბნის მუნიციპალიტეტის ს-----აში დარაჯის პოზიციაზე. 2012 წლის 1 ივლისს მხარეებს შორის წერილობით ფორმით დაიდო შრომის ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელის თანდებობად განისაზღვრა - დარაჯი, შრომის ანაზღაურებაა 160 ლარი საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გათვალისწინებით. შრომის ხელშეკრულება დაიდო განუსაზღვრელი ვადით. სკოლის დირექტორის 2019 წლის 16 ივლისის N64ს/ე ბრძანებით ო---- ო-----ი გაათავისუფლდა სკოლის დარაჯის თანამდებობისა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. სკოლის დირექტორის 2019 წლის 5 სექტემბერის ბრძანებით შესწორდა წინა ბრძანებაში დაშვებული ტექნიკური უსწორობა და შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მითითებული იქნა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ პუნქტი.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- ბრძანებების ასლები (ს.ფ. 25, 49. ტომი 1)
- შრომის ხელშეკრულების ასლი (ს.ფ. 41-44. ტომი 1)

3.1.2. ო---- ო-----ს შრომითი ურთიერთობისას არ უსარგებლია ფასიანი შვებულებით და შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დროსაც არ

მიუღია საშვებულებო ანაზღაურება.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- სარჩელი (ს.ფ.3-7. ტომი 1)
- შესაგებელი (ს.ფ. 29-34. ტომი 1)
- მოპასუხის განმარტებები (21.11.2019წ სხდომის ოქმი)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

მოსარჩელე მართალია მიუთითებს ისეთ გარემოებებს, რომლის გამოც იგი არ ეთანხმება მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს, თუმცა რადგან ამ ბრძანების ბათილად ცნობა მას არ მოუთხოვია, სასამართლო ამ გარემოებებს ვერ შეაფასებს. სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით „სამართალწარმოების ჯეროვნად განხორციელების მიზნით, შიდა სასამართლო ინსტანციებმა საკმარისი სიზუსტით უნდა განსაზღვრონ მოტივები, რომლებსაც ისინი თავიანთ გადაწყვეტილებებში ეყრდნობიან. აღნიშნული ვალდებულების ფარგლები, გადაწყვეტილების ხასიათიდან გამომდინარე, შესაძლოა შეიცვალოს და შეფასდეს თითოეული საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა მიხედვით (García Ruiz c. Espagne [GC], no 30544/96, §26, CEDH 1999-I; Ruiz Torija c. Espagne, arrêt du 9 décembre 1994, série A no 303-A, §29 ; Higgins et autres c. France, 19 février 1998, §42, Recueil 1998-I). თუკი კონვენციის მე-6 (§1) მუხლი სასამართლოებს ავალდებულებს, დაასაბუთონ მათი გადაწყვეტილება, აღნიშნული არ შეიძლება გაგებულ იქნეს, როგორც თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემის მოთხოვნა (Van de Hurk c. Pays-Bas, 19 avril 1994, §61, série A no 288). განმარტება ციტირებულია 2009 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილებიდან საქმეზე „ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ“ (საჩივარი no 7932/03).

ამდენად, სტრასბურგის სასამართლოს ამ განმარტების მიხედვით, გადაწყვეტილების დასაბუთების მიზნით პასუხი უნდა გაეცეს მხარეთა იმ არგუმენტებს და დადგინდეს ის გარემოებები, რაც საქმის სამართლებრივი კვალიფიკაციის და საქმის გადაწყვეტისათვის არის მნიშვნელოვანი. განსახილველ საქმეში სადაო არ არის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, ბრძანების ბათილად აღიარება მოთხოვნილი არ არის, რის გამოც შრომითი მოვალეობების ჯეროვანი შესრულების ფაქტი საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი არ არის.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს. მოსარჩელს უნდა

აუნაზღაურდეს 2 წლის გამოუყენებელი საშვებულებო თანხა, ხოლო უარი უნდა ეთქვას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გამო კომპენსაციის დაკისრების მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე,

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, 37-ე, 38-ე, 21-ე, 22-ე, 26-ე, 21-ე მუხლის მეოთხე პუნქტი, 25-ე, 26-ე, 38-ე მუხლები
- ფასიანი შვებულების შესახებ კონცენცია
- ევროპის სოციალური ქარტია
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-24-ე მუხლები

6. სამართლებრივი შეფასება

ო----ო-----ის და სსიპ გარდაბნის მუნიციპალიტეტის ს-----
-----ას შორის სამართლებრივი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, რადგან შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომის ხელშეკრულება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად, 1. შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. 2. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.

მხარეებს შორის არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით შრომითი ურთიერთობა, რაც მითითებულია 2012 წელს წერილობით დადებულ შრომის ხელშეკრულებაში.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გამო კომპენსაციის დაკისრების შესახებ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის თანახმად, 1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. 2. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის ხელშეკრულების პირობების დარღვევის გამო, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის «ზ» ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლითაც გათვალისწინებულია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მიხედვით, დამსაქმებლის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში გათვალისწინებულია დასაქმებულისათვის კომპენსაციის გადახდა, მაგრამ კომპენსაცია გათავისუფლების ყოველგვარი საფუძვლისათვის დადგენილი არ არის. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლში კონკრეტულად არის მითითებული გათავისუფლების იმ საფუძვლების ჩამონათვალი, როცა დამსაქმებელს ევალება კომპენსაციის გადახდა. ამ ჩამონათვალში არ არის მითითებული შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის საფუძველზე მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

მოსარჩელე მართალია მისი გათავისუფლების გარემოებებს არ ეთანხმება, მაგრამ მას მასთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გამოცემული ბრძანების ბათილად ცნობა არ მოუთხოვია, რის გამოც დადასტურებულად ითვლება, რომ იგი გათავისუფლდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ პუნქტით. ასეთი საფუძვლით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულისთვის კომპენსაციის გადახდას შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი არ ითვალისწინებს. ამდენად, მოსარჩელის ეს მოთხოვნა უსაფუძლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.3. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების შესახებ.

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-2 მუხლის მიხედვით, შრომის სამართლიანი პირობებით უზრუნველყოფის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. დაადგინონ ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების გონივრული რაოდენობა და უზრუნველყონ სამუშაო კვირის თანმიმდევრული შემცირება, რამდენადაც

ამის შესაძლებლობას იძლევა შრომის პროდიქტიულობის ზრდისა და სხვა შესაბამისი ფაქტორები; 2. დააწესონ ანაზღაურებადი სახელმწიფო დღესასწაულები; 3. დაადგინონ არა ნაკლებ ოთხი კვირის ხანგრძლივობის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება; 4. აღმოფხვრან საშიში და არაპიგიენური სამუშაოებთან დაკავშირებული საფრთხე, ხოლო იმ შემთხვევაში თუ შეუძლებელია ასეთი საფრთხის აღმოფხვრა ან შემცირება, უზრუნველყონ სამუშაო საათების შემცირება ან დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება; 5. დაადგინონ ყოველკვირეული დასვენების დღეები, რომლებიც უნდა ემთხვეოდეს შესაბამის ქვეყანაში ან რეგიონში ტრადიციით ან ჩვეულებით აღიარებული დასვენების დღეს. 6. დასაქმების დაწყების თარიღიდან არა უგვიანეს ორი თვისა უზრუნველყონ მუშაკთა წერილობითი ფორმით ინფორმირება, კონტრაქტის ან შრომითი ურთიერთობების ძირითადი ასპექტის შესახებ; 7. უზრუნველყონ ის მუშაკები, რომლებიც ასრულებენ ღამის სამუშაოებს, ასეთი სამუშაოებისათვის გათვალისწინებული შეღავათებით. სოციალური ქარტიის ეს ნორმა საქართველოსთან მიმართებაში ძალაშია 2005 წლის 1 ოქტომბრიდან. ამდენად, სოციალური ქარტიის ამ დებულებიდან გამომდინარეობს, რომ შრომის უფლების შინაარსში შედის არ მარტო დასაქმების და შრომის ანაზღაურების მიღების უფლება, არამედ დასვენების უფლება, შვებულებით სარგებლობის უფლება, რაც უნაზღაურდება დასაქმებულის ხარჯზე.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები. დეკლარაციით აღიარებულია შრომის უფლება და დასვენების უფლება. დეკლარაციის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

დეკლარაციის 24-ე მუხლით აღიარებულია, რომ ყოველ ადამიანს აქვს დასვენებისა და მოცალეობის უფლება სამუშაო დღის გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებული პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით.

ამდენად, ადამიანის უფლებათა დეკლარაციით შრომის უფლება და დასვენების უფლება აღიარებულია და დაცულია, როგორც თანამედროვე ცივილიზაციაში ადამიანთა არსებობისა და ყოფისათვის უმნიშვნელოვანესი უფლებები.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით.

ამავე კოდექსის 22-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს

სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს.

ამ ნორმის თანახმად, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების ვადა შეადგენს სულ მცირე 24 სამუშაო დღეს. მხარეებს შორის სხვა შეთანხმება შვებულების საკითხზე დადებული არ არის. შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებულია შვებულების მიცემის ასეთივე წესი. შესაბამისად, მოსარჩელეს ჰქონდა ყოველწლიურად 24 სამუშაო დღის ვადით ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების უფლება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 26-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში – ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მეოთხე პუნქტის მიხედვით, 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 .

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რის გამოც დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება შრომის ხელშეკრულების 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტის საფუძველზე.

„ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის მე-2 მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ყოველ პირს, რომლის მიმართაც წინამდებარე კონვენცია გამოიყენება, უფლება აქვს ერთი წლის ხანგრძლივობით უწყვეტი მუშაობის შემდეგ ისარგებლოს ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით, რომელიც სულ ცოტა ექვსი სამუშაო დღის ტოლი იქნება. ამ კონვენციის მე-3 მუხლის მიხედვით, ყოველი პირი, რომელიც შვებულებაში გადის წინამდებარე კონვენციის მე-2 მუხლის თანახმად, შვებულების მთელი ხანგრძლივობის განმავლობაში იღებს: ა) ან თავის ჩვეულებრივ გასამრჯელოს, რომელიც გამოთვლილია ეროვნული კანონებით ან წესებით, მისი ნატურით ანაზღაურების, თუ ასეთი არსებობს, ფულადი ეკვივალენტის დანამატით; ბ) ან კოლექტიური შეთანხმებით განსაზღვრულ გასამრჯელოს.

კონვენციის მე-6 მუხლით დადგენილია, რომ კუთვნილი შვებულებით სარგებლობამდე დამქირავებელთა მიზეზით დათხოვნილი პირი ამ კონვენციის თანახმად მისი კუთვნილი შვებულების ყოველი დღისათვის იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ გასამრჯელოს.

აღნიშნული კონვენცია საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1993 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით. შესაბამისად, საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობითა და საერთაშორისო ხელშეკრულებით აღიარებულია დამსაქმებლის უფლება ყოველწლიურად ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით, ხოლო შვებულებით სარგებლობამდე სამსახურიდან დათხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელს ეკისრება გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურება.

„ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის და საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე და 22-ე მუხლებით დამსაქმებელს მინიჭებული აქვს ყოველწლიურად ანაზღაურებადი შვებულების სარგებლობის უფლება, ხოლო ამ უფლების რეალიზაციისათვის აუცილებელია დასაქმებულის მიერ გამოვლენილი ნების მიღება-სავალდებულო გამოხატვა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის თანახმად, 1. თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. 2. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შინაარსიდან გამომდინარე, საფუძვლიანია იმ პერიოდის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნა, რომელიც არ იქნა რეალიზებული მომდევნო ორი წლის განმავლობაში. ამ ნორმის თანახმად, აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში, რის გამოც წინა წლების შვებულების უფლება, რაც არ იქნა რეალიზებული მომდევნო ორი წლის განმავლობაში, ქარწყლდება და მისი ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება დამსაქმებელს აღარ აქვს. გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების საკითხი ამგვარადაა განმარტებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ (იხ. 2016 წლის 13 იანვრის განჩინება საქმეზე *ნას-1099-1035-2015*).

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის საფუძველზე დასაშვებია სამსახურებრივი აუცილებლობის გამო დასაქმებულს უარი ეთქვას შვებულების მიცემაზე, მაგრამ ამით იგი არ კარგავს საშვებულებო ანაზღაურების უფლებას. დასაქმებულს უფლება აქვს ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში მომდევნო წელს გადაიტანოს წინა წლის გამოუყენებელი შვებულება, ხოლო სამსახურიდან გათავისუფლების დროს მოითხოვოს გამოუყენებელი საშვებულებო ანაზღაურების გადახდა.

შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის მიხედვით, 1. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ.

დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. 2. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს.

მოსარჩელე დასაქმებული უვადო შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე 2009 წლიდან, მას შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტამდე ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში 2018-2019 წლებში შვებულებით არ უსარგებლია და არც საშვებულებო ანაზღაურება მიუღია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. ამდენად, მოპასუხე ვალდებულია მოსარჩელეს გადაუხადოს გამოუყენებელი შვებულების თანხა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 26-ე მუხლის საფუძველზე მიუღებელი შვებულების ანაზღაურების თანხა უნდა დადგინდეს მოსარჩელის ბოლო თვის ხელფასით, რადგან მოსარჩელეს ჰქონდა ფიქსირებული ხელფასი. მოსარჩელე მოითხოვს საშვებულებო ანაზღაურების დაკისრებას ხელფასის 128 ლარის გათვალისწინებით. იმის გამო, რომ რადგან მოსარჩელეს ეკუთვნოდა 2 წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს 256 ლარის გადახდა.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი 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. ამ ნორმის მე-3 ნაწილის მიხედვით, თუ ორივე მხარე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, მაშინ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეულ ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ანაზღაურების მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, რის გამოც საქმეზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს. სსსკ 39-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით, სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის დავის საგნის ღირებულების 3%, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა, ამავე კოდექსის 39-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, მაგისტრატი მოსამართლის განსჯად საქმეზე სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა ნახევრდება, რის გამოც ამ საქმეზე სახელმწიფო ბაჟის ოდენობაა 50 ლარი, რაც სახელმწიფო ბიუჯეტში უნდა გადაიხადოს მოპასუხემ შემდეგ ანგარიშზე - ერთიანი საბიუჯეტო ანგარიში, სახაზინო კოდი 300063150.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 248-ე, 257-ე, 259¹-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა

1. ო--- ო-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
 - 1.1. სსიპ გარდაბნის მუნიციპალიტეტის ს-----ას დაეკისროს ო--- ო-----ისათვის გამოუყენებელი შვებულების ასანაზღაურებლად 256 ლარის გადახდა;
 - 1.2. არ დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო კომპენსაციის დაკისრების შესახებ;
2. სსიპ გარდაბნის მუნიციპალიტეტის ს-----ას დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის 50 ლარის გადახდა;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით რუსთავის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და 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

დიანა გოგატიშვილი