



## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

20 დეკემბერი, 2019 წელი

ქ. თბილისი

### შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

მოსამართლე: ია ლაბაძე

სხდომის მდივნები: ნათია, ჯანხოთელი, ქეთევან ლაზარაშვილი

მოსარჩელე: ა-----

მოპასუხე: შპს „ლ-----ი“

წარმომადგენლები: მ-----, ნ-----

**დავის საგანი:** შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება.

### აღწერილობითი ნაწილი

#### 1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შ----- 2019 წლის 08 ივლისის ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. ა----- აღდგენილ იქნეს შპს „ლ-----ში“ სტეპის მწვრთნელის პოზიციაზე;

1.3. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლებიდან სამუშაოზე აღდგენამდე - ყოველთვიურად 875 ლარის ოდენობით.

1.4. მოპასუხეს მოსარჩელეს სასარგებლოდ დაეკისროს შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება ჯამში 935.84 ლარის ოდენობით; მიუღებელ ხელფასს გადახდის ვადის დადგომიდან საბოლოო ანაზღაურებამდე დაერიცხოს საურავი თითოეულ დღეზე 0.07% შემდეგი გაანგარიშებით:

1.4.1. 2019 წლის თებერვლის თვის მიუღებელი ხელფასის - 56,84 ლარის გადახდის ვადის დადგომიდან - 2019 წლის 28 თებერვლიდან საბოლოო ანაზღაურებამდე დაერიცხოს საურავი თითოეულ დღეზე 0.07% - 0,04 ლარის ოდენობით .

1.4.2. 2019 წლის მარტის თვის მიუღებელი ხელფასის - 272 ლარის გადახდის ვადის დადგომიდან - 2019 წლის 31 მარტიდან საბოლოო ანაზღაურებამდე დაერიცხოს საურავი თითოეულ დღეზე 0,19 ლარი.

1.4.3. 2019 წლის აპრილის თვის მიუღებელი ხელფასის - 264 ლარის გადახდის ვადის დადგომიდან - 2019 წლის 30 აპრილიდან საბოლოო ანაზღაურებამდე დაერიცხოს საურავი თითოეულ დღეზე 0,18 ლარი.

1.4.4. 2019 წლის ივნისის თვის მიუღებელი ხელფასის - 343 ლარის გადახდის ვადის დადგომიდან - 2019 წლის 30 ივნისიდან საბოლოო ანაზღაურებამდე დაერიცხოს საურავი თითოეულ დღეზე 0,24 ლარი.

### **სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:**

2018 წლის 20 ნოემბრიდან, ა----- დასაქმებული იყო შპს „ლ-----ში“ სტეპის მწვრთნელად. მისი კუთვნილი ხელფასის თვიური განაკვეთი შეადგენდა 875 ლარს საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით.

2019 წლის 08 ივლისს, მოსარჩელეს პირად მეილზე შეტყობინების საფუძველზე ეცნობა, რომ 2019 წლის 08 ივლისიდან, მოპასუხე წყვეტდა მასთან შრომით ხელშეკრულებას საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 ნაწილის „ზ“ პუნქტის საფუძველზე. ამასთან, შეტყობინებაში არ იყო მითითებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კონკრეტული საფუძველი.

2019 წლის 12 ივლისს, მოსარჩელემ წერილობით მოითხოვა მოპასუხისაგან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების დასაბუთება, კონკრეტულ ფაქტებსა და გარემოებებზე მითითებით. აღნიშნულ მოთხოვნაზე მოპასუხის მხრიდან სათანადო რეაგირებას ადგილი არ ქონია, ხოლო 2019 წლის 30 ივლისს, საფოსტო გზავნილით ჩაბარდა 2019 წლის 8 ივლისის ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, სადაც გათავისუფლების საფუძველად მითითებული იყო ნაკისრი უფლება-მოვალეობების შეუსრულებლობა და დაკავებული თანამდებობის მიმართ უპასუხისმგებლო დამოკიდებულება. აღნიშნულს მოსარჩელე არ ცნობს და განმარტავს, რომ მისი მუშაობის მთელ პერიოდში არცერთ ასეთ ქმედებას ადგილი არ ქონია. მას არ მაქვს მიღებული არცერთი შენიშვნა ან გაფრთხილება მსგავსი საფუძველით.

მოსარჩელის განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი რეალურად გახდა 2019 წლის 03 ივლისის საუბარი მასსა და დამსაქმებელს შპს „ლ-----ის“ დირექტორ ა-----ს შორის, რა დროსაც მან პირდაპირი მოთხოვა 10 ივლისიდან შრომითი კონტრაქტის ვადაზე ადრე შეწყვეტა; ასევე მიუთითა იმაზეც, რომ შესაძლოა სექტემბრის შემდგომ კვლავ განაახლოს შრომითი ურთიერთობა. ეს პირობა მოსარჩელისათვის არ იყო მისაღები, რის შედეგადაც მოითხოვა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით დადგენილი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის კანონით დადგენილი ვადებისა და პირობების დაცვა, რაზედაც მოპასუხეს ჰქონდა არაადეკვატური რეაქცია და 2019 წლის 08 ივლისს უკანონოდ გაათავისუფლა სამსახურიდან.

სარჩელის მიხედვით, მოპასუხემ ისე შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება, რომ მოსარჩელეს არ მისცა წარმოდგენილ პრეტენზიაზე დაცვის შესაძლებლობა, რაც საერთაშორისო სამართლის საყოველთაოდ აღიარებული პრინციპებისა და ნორმების თანახმად დაუშვებელია. მოპასუხეს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის შესაბამისად

ევალებოდა კონკრეტულ გარემოებებზე მითითებით დაესაბუთებინა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, რაც ვერ განახორციელა, ვინაიდან, მოსარჩელის მხრიდან დისციპლინარულ გადაცდომის ჩადენას ადგილი არ ქონია.

მოსარჩელის განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 875 ლარს გადასახადების ჩათვლით, ხოლო ხელზე გასაცემი თანხა  $875 - 20\% = 700$  ლარს, რასაც 2019 წლის იანვრიდან დამატებით ეჭრებოდა 2% საპენსიო დაზღვევის, შესაბამისად ხელზე გასაცემი თანხა უნდა ყოფილიყო 686 ლარი.

შრომითი კონტრაქტის 5.1 პუნქტის თანახმად დამსაქმებელი ვალდებული იყო ყოველი საანგარიშო თვის ბოლო დღემდე გადაეხადა ხელფასი. დამსაქმებლის მხრიდან პერიოდულად ადგილი ქონდა შრომითი ანაზღაურების არასრულად გადახდას, კერძოდ, 2019 წელს **თებერვალში ნაცვლად 686 ლარისა, დაერიცხა 629.16 ლარი (-56.84 ლ); მარტის თვეში ნაცვლად 686 ლარისა - 414 ლარი (-272 ლ), აპრილის თვეში ნაცვლად 686 ლარისა - 422 ლარი (-264ლ); ივნისში 343 ლარი (-343ლ)**, ჯამში მიუღებელი ხელფასის ოდენობამ ზემოთჩამოთვლილი თვეების მიხედვით შეადგინა **935.84 ლარი**, რასაც გადახდის ვალდებულების დადგომიდან საბოლოო ანაზღაურების დღემდე უნდა დარიცხვოდა თითოეულ დღეზე 0.07% საურავის სახით. რის შესახებაც მოსარჩელემ 5.08.2019 წ. წერილობით მიმართა დამსაქმებელს, რასაც შედეგი არ მოყოლია.

## 2. მოპასუხის პოზიცია

### 2.1. მოპასუხემ შესაგებლით სარჩელი არ ცნო.

მოპასუხის მითითებით, ა----- ნამდვილად იყო დასაქმებული შპს „ლ-----ში“ აერობიკის მწვრთნელის პოზიციაზე. მის მოვალეობებში შედიოდა აერობიკის ვარჯიშების ჩატარება, რომლის ხანგრძლივობაც განისაზღვრებოდა 1 საათით. ა----- სრულყოფილად არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს, კერძოდ, ვარჯიშებს ასრულებდა 20 წუთით ადრე, 40-45 წუთის განმავლობაში, მაშინ როდესაც ვარჯიშის ხანგრძლივობა შეადგენდა ერთ საათს. ხოლო ვარჯიშის მიმდინარეობისას რეგულარულად ტოვებდა სამუშაო ადგილს, წყვეტდა ვარჯიშებს და საუბარი ტელეფონზე გრძელდებოდა სავარჯიშო დროის განმავლობაში, ჰქონდა უპასუხისმგებლო დამოკიდებულება თანამდებობასთან მიმართებაში. გაიზარდა უკმაყოფილო მომხმარებლების რიცხვი, რაც გამოიხატებოდა მომხმარებლების საყვედურებში და უკმაყოფილო მომხმარებელი ამჟობინებდა აერობიკის მეორე მწვრთნელთან ვარჯიშს, რაც დასტურდებოდა იმით, რომ მეორე მწვრთნელზე, ბევრად მეტი მოთხოვნა და მომხმარებელი იყო.

აღნიშნული პუნქტები არის აღბეჭდილი ვიდეო მეთვალყურეობის კამერებზე. ასევე აღნიშნული დასტურდება შპს „ლ-----ის“ თანამშრომლების განცხადებებით.

გამომდინარე იქიდან, რომ შპს „ლ-----ი“ წარმოადგენს ორგანიზაციას, რომლის ძირითადი მიმართულებაც გუნდური მუშაობა, კმაყოფილი მომხმარებლები, საქმეზე ორიენტირებული და პასუხისმგებლიანი თანამშრომლები, დადებითი ატმოსფერო და ა.შ. მოპასუხის მითითებით, არაერთხელ მოხდა სიტყვიერად ა-----ს გაფრთხილება, თუმცა მიუხედავად ამისა მაინც გრძელდებოდა მისი მხრიდან სამსახურისადმი უპასუხისმგებლო დამოკიდებულება და სწორედ ამიტომ,

ზემოთხსენებული დარღვევების გათვალისწინებით იქნა მიღებული გადაწყვეტილება ა-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

შესაგებლის მიხედვით, წარმოდგენილ ვიდეო მასალაში ნათლად ჩანს წინა რიგებში მდგომი შავ სპორტულ ტანსაცმელში ჩაცმული ა-----, რომელიც აშკარად ზერელედ ასრულებს თავის მოვალეობას, ხშირად წყვეტს ვარჯიშს და ნაცვლად 21:00 საათისა ვარჯიშს ასრულებს 20:45 წუთზე.

დასაქმებულის მიერ მოხდა მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც ა-----ს ეცნობა მოპასუხის მიერ 2019 წლის 18 ივლისს გაგზავნილი შეტყობინების საფუძველზე. რაც მოსარჩელეს ჩაბარდა 2019 წლის 30 ივლისს.

მოპასუხის განმარტებით, ა----- გათავისუფლდა შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევისათვის, შრომის კოდექსის 37 მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტის საფუძველზე.

ხელშეკრულების შესაბამისად ა-----ს ხელფასი უნდა დარიცხოდა ყოველი თვის ბოლო რიცხვამდე, რაც დასტურდება მის მიერ წარმოდგენილი ამონაწერიდან. რაც შეეხება მის ანაზღაურებას, მისი ანაზღაურება გამომდინარეობდა სამუშაო საათებიდან გამომდინარე. ვინაიდან ა----- მოგვიანებით გადავიდა კვირაში 3-დღიან სამუშაო რეჟიმზე გამომდინარე აქედან, მისი ხელფასი განახევრდა.

### **3. ფაქტობრივი გარემოებები**

#### **3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**3.1.1.** 2018 წლის 20 ნოემბერს, ერთის მხრივ შპს „ლ-----ს“ და მეორეს მხრივ ა-----ს შორის დაიდო შრომის ხელშეკრულება.

ხელშეკრულების 1.1. მუხლით დასაქმებულმა იკისრა ვალდებულება, შეასრულოს წინამდებარე შრომის ხელშეკრულებით მისთვის დაკისრებული სამუშაო იმ რეჟიმით, მოცულობითა და გრაფიკით, რომელიც განსაზღვრულია ხელშეკრულებით, სამუშაოზე დანიშნვის ბრძანებითა და სამსახურში მოქმედი შინაგანაწესით.

1.2. მუხლით დამსაქმებელი ნიშნავს დასაქმებულს სტეპის მწვრთნელად და იღებს ვალდებულებას უზრუნველყოს იგი შრომის სათანადო პირობებით, გადაუხადოს ხელფასი, ხოლო დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ხელშეკრულების მე-3 მუხლით გათვალისწინებული სამუშაო და დაიცვას წინამდებარე ხელშეკრულებით, შრომის შინაგანაწესით და კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნები.

დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებით და კომპანიის შინაგანაწესით გათვალისწინებული სამუშაო, აგრეთვე დამსაქმებლისაგან მისი პოზიციის და კვალიფიკაციის შესაბამისად მიღებული სხვა დავალებები. დასაქმებული ვალდებულია თავისი შესაძლებლობების ფარგლებში, სათანადო გულისყურითა და სიფრთხილით შეასრულოს წინამდებარე ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით განსაზღვრული თავისი მოვალეობები. დასაქმებული პასუხისმგებელია მის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხზე (2.1.;2.2.;2.3.; პუნქტები).

3.2.1. მუხლით დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად შეასრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობები.

3.3.1. დამსაქმებელს უფლება აქვს მოსთხოვოს მუშაკს წინამდებარე ხელშეკრულების, შინაგანაწესისა და თანამდებობრივი ინსტრუქციის დაცვა.

3.4.4. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის შრომის დროული ანაზღაურება.

3.4.5. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას მოახდინოს დასაქმებულთან საბოლოო ანგარიშსწორება არაუგვიანეს 7 (შვიდი) კალენდარული დღისა.

4.1. მუხლის მიხედვით წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება იდება 6 თვის გამოსაცდელი ვადით 2018 წლის ნოემბრიდან და ძალაშია 2019 წლის მაისამდე. თუ ექვსთვიანი ვადის განმავლობაში მხარეთა მიერ არ შეწყდება ხელშეკრულება, წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება გაგრძელდება განუსაზღვრელი ვადით (4.2. მუხლი).

დამსაქმებელს უფლება აქვს ნებისმიერ დროს მოშალოს ხელშეკრულება თუკი იგი ჩათვლის, რომ მომსახურება ხორციელდება არაპროფესიონალურად ან არაკეთილსინდისიერად. ეს გარემოებები დამსაქმებლის მიერ უნდა დასაბუთდეს წერილობით (4.3. მუხლი).

5.1. მუხლით დამსაქმებელი ვალდებულია ყოველი საანგარიშო თვის ბოლო დღემდე დასაქმებულს გადაუხადოს ხელფასი თვეში 875 (რვაას სამოცდათხუთმეტი) ლარი ნაღდი ან უნაღდო ანგარიშსწორებით; ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით დამსაქმებელი ვალდებულია აღნიშნული თანხიდან დასაქმებულს დაუკავოს კანონით გათვალისწინებული საშემოსავლო გადასახადი.

დასაქმებულის ყოველთვიური ხელფასი ხელზე ასაღები ოდენობით შეადგენდა 686 ლარს.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.18-22);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

**3.1.2.** შ----- 07.08.2019 წლის ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, 2018 წლის 8 ივლისიდან ა----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და ამავე თარიღიდან შეწყდა მხარეთა შორის 2018 წლის 20 ნოემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- 08.07.2019 ბრძანება (ს.ფ.26);

**3.1.3.** 2019 წლის 12 ივლისს, მოსარჩელემ წერილობით მიმართა შპს „ლ-----ს“ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დასაბუთებული გადაწყვეტილების მიღების მოთხოვნით. რაც მოპასუხეს ჩაბარდა 2019 წლის 17 ივლისს.

2019 წლის 18 ივლისის წერილით შპს „ლ-----მა“ მოსარჩელეს განუმარტა

სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზები, კერძოდ: ნაკისრი უფლება-მოვალეობების შეუსრულებლობა და დაკავებული თანამდებობის მიმართ უპასუხისმგებლო დამოკიდებულება.

წერილის მიხედვით, გამომდინარე იქიდან, რომ შპს „ლ-“-ს წარმოდგენს ორგანიზაციას, რომლის ძირითადი მიმართულებაა გუნდური მუშაობა, კმაყოფილი მომხმარებლები, საქმეზე ორიენტირებული და პასუხისმგებლიანი თანამშრომლები, დადებითი ატმოსფერო და ა.შ. არაერთხელ მოხდა სიტყვიერად ა-ს გაფრთხილება, თუმცა მიუხედავად ამისა მაინც გრძელდებოდა მისი მხრიდან სამსახურისადმი უპასუხისმგებლო დამოკიდებულება და სწორედ ამიტომ, ზემოთხსენებული დარღვევების გათვალისწინებით იქნა მიღებული გადაწყვეტილება ა-ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

აღნიშნული წერილი ა-ს ჩაბარდა 2019 წლის 30 ივლისს.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- განცხადება (ს.ფ.24);
- ჩაბარების დასტური (ს.ფ.25; 28);
- მომართვა (ს.ფ. 27);

3.1.4. საქმეში წარმოდგენილი საბანკო ამონაწერით ირკვევა, რომ ა-ს 2019 წლის თებერვლის თვის ხელფასი დაერიცხა 629.16 ლარი, მარტში 413.56 ლარი, აპრილში 442 ლარი, ივნისში 343 ლარი.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- საბანკო ამონაწერი (ს.ფ. 27);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

### **3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

3.2.1. სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომელთა შეუსრულებლობა მხარეებისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლში, ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რაც ნიშნავს, რომ ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების დამტკიცების ვალდებულება, რომლისთვისაც ეს ხელმისაწვდომი და ობიექტურად შესაძლებელია. როდესაც მხარეთა შორის სადავო საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლობიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმგვარი მნიშვნელოვანი გარემოებების არსებობა, რაც აუცილებელს ხდის დასაქმებულის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების, სამსახურიდან

გათავისუფლების აუცილებლობას.

**საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების, მხარეთა ახსნა-განმარტების და მოწმეთა ჩვენებების ურთიერთშეჯერების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ დასაქმებულმა - მოპასუხემ დაასაბუთა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების თანამდებობიდან გათავისუფლების მართლობიერება.**

სასამართლოს აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება შემდეგს:

უდავოა, რომ ა----- დასაქმებული იყო შპს "ლ-----ში" აერობიკის მწვრთნელის პოზიციაზე. მოპასუხის მითითებით მის მოვალეობებში შედიოდა აერობიკის ვარჯიშების ჩატარება, რომლის ხანგრძლივობაც განისაზღვრებოდა 1 საათით. ა----- სრულყოფილად არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს, კერძოდ, ვარჯიშებს ასრულებდა 20 წუთით ადრე, 40-45 წუთის განმავლობაში, მაშინ როდესაც ვარჯიშის ხანგრძლივობა შეადგენდა ერთ საათს. ჩატარებული ვარჯიშის ხანგრძლივობას 40-45 წუთს სადავოდ არ ხდის მოსარჩელე მხარე. რაც ასევე დასტურდება მოწმის შპს "ლ-----ის" ადმინისტრატორის მარიამ გელაძის ჩვენებით და ვიდეო ჩანაწერით.

მოპასუხის მითითებით, ვარჯიშის მიმდინარეობისას ა----- რეგულარულად ტოვებდა სამუშაო ადგილს, წყვეტდა ვარჯიშებს და საუბარი ტელეფონზე გრძელდებოდა სავარჯიშო დროის განმავლობაში, ჰქონდა უპასუხისმგებლო დამოკიდებულება თანამდებობასთან მიმართებაში. გაიზარდა უკმაყოფილო მომხმარებლების რიცხვი, რაც გამოიხატებოდა მომხმარებლების საყვედურებში და უკმაყოფილო მომხმარებელი ამჯობინებდა მეორე აერობიკის მწვრთნელთან ვარჯიშს, რაც დასტურდებოდა იმით, რომ მეორე მწვრთნელზე, ბევრად მეტი მოთხოვნა და მომხმარებელი იყო.

საქმეში მოწმის სახით დაკითხული შპს "ლ-----ის" ადმინისტრატორის მარიამ გელაძის ჩვენებით ირკვევა, რომ მომხმარებლები გამოთქვამდნენ პრეტენზიას ა-----ს მიმართ და ამჯობინებდნენ აერობიკის მეორე მწვრთნელთან ვარჯიშს, სადაც ვარჯიშის ხანგრძლივობა იყო 1 საათი. რამაც განაპირობა ა-----სათვის სამუშაო საათების შემცირება კვირაში 3 სამუშაო დღეში 6 საათის ნაცვლად 3 საათამდე. თუმცა ხელშეკრულებაში შესაბამისი ცვლილებები არ გაწერილა. ვარჯიშის მიმდინარეობისას, ა-----ს მიერ სამუშაო ადგილის რეგულარულად დატოვება და ვარჯიშის შეწყვეტა დასტურდება ასევე საქმეში წარმოდგენილი ვიდეო ჩანაწერით და შპს "ლ-----ის" ადმინისტრატორის მარიამ გელაძის ჩვენებით. შესაბამისად, მოპასუხის აპელირება მასზედ, რომ გაიზარდა უკმაყოფილო მომხმარებლების რიცხვი, რაც გამოიხატებოდა მომხმარებლების საყვედურებში და უკმაყოფილო მომხმარებელი ამჯობინებდა აერობიკის მეორემ წვრთნელთან ვარჯიშს, რაც დასტურდებოდა იმით, რომ მეორე მწვრთნელზე, ბევრად მეტი მოთხოვნა და მომხმარებელი იყო, არ არის საფუძველს მოკლებული.

ამდენად, მოსარჩელის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხანგრძლივობის 45 წუთის გათვალისწინებით სამუშაო ადგილის რეგულარულად დატოვება და ვარჯიშის შეწყვეტა მიუთითებს ა-----ს მიერ დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულების ფაქტზე.

## სამოტივაციო ნაწილი

### 4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

### 5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;  
ევროპის სოციალური ქარტია.  
საქართველოს შრომის კოდექსი;

### 6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. საქართველოს კონსტიტუციის 31.1. მუხლით ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა.

საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით სასამართლოს მიმართა.

საქართველოს კონსტიტუციის 26.1-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე 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.

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დასაქმებული დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. 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 წესით 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, 29.01.2016წ.)

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით. დასახელებული ნორმა ითვალისწინებს მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით

დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას. თუ რა მიიჩნევა ვალდებულების უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა მოხდეს საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა შეფასების საფუძველზე, დარღვევის სიმძიმის, სიხშირის, შედეგის, მისი გამომწვევი მიზეზებისა და სხვა გარემოებათა გათვალისწინებით.

საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევაცაა, თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს 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 იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას.

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, სასამართლომ უნდა შეაფასოს დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ქმედება და განსაზღვროს, თუ რამდენად თანაზომიერია დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ღონისძიება ქმედების სიმძიმის გათვალისწინებით.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამართლიანი ბალანსი შრომის უფლებასა და დამსაქმებლის უფლებას შორის გონივრული სტანდარტიდან უნდა

გამომდინარეობდეს. იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებული სამსახურიდან ვალდებულების დარღვევის ელემენტზე მითითებით თავისუფლდება, დამსაქმებელი ორგანიზაცია ვალდებულია, დაადასტუროს გარემოებები იმის შესახებ, რომ გათავისუფლებული თანამშრომელი თავის ვალდებულებებს ჯეროვნად ვერ ართმევდა.

მოცემულ შემთხვევაში, ჩადენილი დარღვევების სიმძიმის შეფასებისა და მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული ღონისძიებების ქმედებასთან პროპორციულობის საკითხის დადგენის მიზნით სასამართლო ითვალისწინებს შემდეგ გარემოებებს:

საქმის მასალებით დადასტურებულია, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომითი მოვალეობებისა და დისციპლინის სისტემატურ დარღვევას. უდავოა, რომ ა----- ვარჯიშს ატარებდა 45 წუთის განმავლობაში. საქმის მასალებით ასევე ირკვევა, რომ ა----- ვარჯიშის მიმდინარეობისას, 45 წუთის განმავლობაში რეგულარულად ტოვებდა სამუშაო ადგილს, წყვეტდა ვარჯიშებს, რამაც მომხმარებლების უკმაყოფილება გამოიწვია. მოცემულ პირობებში, საყურადღებოა ის გარემოება, რომ ვარჯიშის ხანგრძლივობა შეადგენდა 45 წუთს, შესაბამისად, ვარჯიშის სისტემატიური დატოვება და ვარჯიშის შეწყვეტა არ უზრუნველყოფდა იმ მიზნის მიღწევას რასაც მომხმარებლები კეთილსინდისიერად ელოდა მასწავლებლისგან.

ამდენად, საქმეში წარმოდგენილი მასალებით დასტურდება ა-----ს მიერ არაერთი გადაცდომის ჩადენის ფაქტი. ჩადენილი დარღვევების სიხშირე კი მიუთითებს მოსარჩელისადმი დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულების გარემოებაზე, რაც მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას მართლზომიერს ხდის.

საკასაციო სასამართლომ, მის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა შემდეგი: მტკიცების ტვირთის განაწილების იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს და, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი დასკვნის საფუძველია პრინციპი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა არაჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები, ან, რომ მას არ გააჩნია საკმარისი კვალიფიკაცია, ან არ ფლობს შესაბამის უნარ-ჩვევებს, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა, ან რომელ უნარ-ჩვევებს არ ფლობს. მით უფრო, რომ ამა თუ იმ საქმიანობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების ფლობის საკითხი შეფასებით კატეგორიას განეკუთვნება (იხ. სუსგ #ას-151-147-2016 19.04.2016წ.).

დამსაქმებელი, რომელიც ცდილობს ყოფილი თანამშრომლის გათავისუფლების მართლზომიერების დამტკიცებას და აპელირებს სამსახურის გამართული ფუნქციონირებისათვის საფრთხის შექმნაზე, შესაბამისად, თვითონვეა ვალდებული წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა სამართლებრივი წონადობა და ვარგისიანობა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს კვლევისა და შეფასების საგანი გახდება. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებით დადასტურებულია იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რომელთა გამოც

სასამართლო დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დარღვევების ადეკვატურ და თანაზომიერ საშუალებად შეაფასებდა.

ყველა ზემოაღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით, მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედება, მისი სიხშირის, გამომწვევი მიზეზებისა და ამ ქმედებასთან დაკავშირებული შედეგების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიერ ფასდება იმგვარ გადაცდომად, რომელიც ამართლებდა მოსარჩელის მიმართ უკიდურესი ზომის გამოყენებას, მის გათავისუფლებას და უფრო მსუბუქი ღონისძიებების (გაფრთხილება, საყვედური, სასტიკი საყვედური) გამოყენება მიზანშეუწონლად მიაჩნია.

ყველა ზემოაღნიშნული გარემოების მხედველობაში მიღების შედეგად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არსებობის პირობებში, სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე მოპასუხის მიერ გამოცემული 08.07.2019 წლის ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი არ არსებობს.

**6.2.** მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს სამუშაოზე შპს „ლ-----ში“ სტეპის მწვრთნელის პოზიციაზე აღდგენა.

საქართველოს 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, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს სამსახურში აღდგენის (როგორც დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის სამართლებრივი შედეგის) დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

**6.3.** მოსარჩელე სარჩელით მოითხოვს მოპასუხისათვის მის სასარგებლოდ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში მიუღებელი ხელფასის ჯამში 935.84 ლარის ოდენობით დაკისრებას. ხოლო მიუღებელ ხელფასს გადახდის ვადის დადგომიდან საბოლოო ანაზღაურებამდე საურავის დარიცხვას თითოეულ დღეზე 0.07% შემდეგი გაანგარიშებით:

2019 წლის თებერვლის თვის მიუღებელი ხელფასის - 56,84 ლარის გადახდის ვადის დადგომიდან ანუ 2019 წლის 28 თებერვლიდან საბოლოო ანაზღაურებამდე დაერიცხოს საურავი თითოეულ დღეზე 0.07% -ის ოდენობით ანუ 0,04 ლარი.

2019 წლის მარტის თვის მიუღებელი ხელფასის - 272 ლარის გადახდის ვადის დადგომიდან ანუ 2019 წლის 31 მარტიდან საბოლოო ანაზღაურებამდე დაერიცხოს საურავი თითოეულ დღეზე 0,19 ლარი.

2019 წლის აპრილის თვის მიუღებელი ხელფასის - 264 ლარის გადახდის ვადის დადგომიდან ანუ 2019 წლის 30 აპრილიდან საბოლოო ანაზღაურებამდე დაერიცხოს

საურავი თითოეულ დღეზე 0,18 ლარი.

2019 წლის ივნისის თვის მიუღებელი ხელფასის - 343 ლარს გადახდის ვადის დადგომიდან ანუ 2019 წლის 30 ივნისიდან საბოლოო ანაზღაურებამდე დაერიცხოს საურავი თითოეულ დღეზე 0,24 ლარი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31.1. მუხლით შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ.

დადგენილია, რომ 2018 წლის 20 ნოემბერს, ერთის მხრივ შპს „ლ-----ს“ და მეორეს მხრივ ა-----ს შორის დაიდო შრომის ხელშეკრულება.

ხელშეკრულების 1.1. მუხლით დასაქმებულმა იკისრა ვალდებულება, შეასრულოს წინამდებარე შრომის ხელშეკრულებით მისთვის დაკისრებული სამუშაო იმ რეჟიმით, მოცულობითა და გრაფიკით, რომელიც განსაზღვრულია ხელშეკრულებით, სამუშაოზე დანიშნვის ბრძანებითა და სამსახურში მოქმედი შინაგანაწესით.

1.2. მუხლით დამსაქმებელი ნიშნავს დასაქმებულს სტეპის მწვრთნელად და იღებს ვალდებულებას უზრუნველყოს იგი შრომის სათანადო პირობებით, გადაუხადოს ხელფასი, ხოლო დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ხელშეკრულების მე-3 მუხლით გათვალისწინებული სამუშაო და დაიცვას წინამდებარე ხელშეკრულებით, შრომის შინაგანაწესით და კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნები.

4.1. მუხლის მიხედვით წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება იდება 6 თვის გამოსაცდელი ვადით 2018 წლის ნოემბრიდან და ძალაშია 2019 წლის მაისამდე. თუ ექვსთვიანი ვადის განმავლობაში მხარეთა მიერ არ შეწყდება ხელშეკრულება, წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება გაგრძელდება განუსაზღვრელი ვადით (4.2. მუხლი).

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2019 წლის 8 ივლისს, 2019 წლის მაისის თვის შემდგომ.

ხელშეკრულების 5.1. მუხლით დამსაქმებელი ვალდებულია ყოველი საანგარიშო თვის ბოლო დღემდე დასაქმებულს გადაუხადოს ხელფასი თვეში 875 (რვაას სამოცდათხუთმეტი) ლარი ნაღდი ან უნაღდო ანგარიშსწორებით; ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით დამსაქმებელი ვალდებულია აღნიშნული თანხიდან დასაქმებულს დაუკავოს კანონით გათვალისწინებული საშემოსავლო გადასახადი.

დადგენილია, რომ დასაქმებულის ყოველთვიური ხელფასი ხელზე ასაღები ოდენობით შეადგენდა 686 ლარს.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას მასზედ, რომ ა-----ს ანაზღაურება განისაზღვრებოდა სამუშაო საათებით, ვინაიდან, ა----- მოგვიანებით გადავიდა კვირაში 3 დღიან სამუშაო რეჟიმზე, მისი ხელფასის ოდენობა განახევრდა. აღნიშნული საქმის მასალებით არ დასტურდება. ხოლო მოსარჩელე არ ეთანხმება.

საქმეში წარმოდგენილი საბანკო ამონაწერით ირკვევა, რომ ა-----ს 2019 წლის თებერვლის თვის ხელფასი დაერიცხა 629.16 ლარი, მარტში 413.56 ლარი, აპრილში 442 ლარი, ივნისში 343 ლარი. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა 2019 წლის თებერვლის თვის მიუღებელი ხელფასის 56,84 ლარის, 2019 წლის მარტის თვის მიუღებელი ხელფასის - 272 ლარის, 2019 წლის აპრილის თვის მიუღებელი ხელფასის - 264 ლარის და 2019 წლის ივნისის თვის მიუღებელი ხელფასის - 343 ლარის მოპასუხისათვის დაკისრების ნაწილში საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-31 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა სახელფასო დავალიანების ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე, ემყარება ზემოაღნიშნულ ნორმას.

სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რომელიც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის, როგორც ზიანის ანაზღაურების სახით.

სშკ-ის 31.3 მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოაზრებული იქნეს განაცდური, ვინაიდან, განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2016 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ას-268-255-2016), განმარტა, რომ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო მოპასუხისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%) საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებიდან და 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარეობს, რომლის მიხედვითაც:

- ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი;
- ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს;
- გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდდღიან ვადას (საქართველოს შრომის

კოდექსის 34-ე მუხლი).

სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, საშვებულებო ანაზღაურება და სხვა) ყოვნდება.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ შ----- სახელფასო დავალიანება მოსარჩელის მიმართ 2019 წლის თებერვლის თვეში შეადგენდა 56,84 ლარს, 2019 წლის მარტის თვეში 272 ლარს, 2019 წლის აპრილის თვეში 264 ლარს და 2019 წლის ივნისის თვეში 343 ლარს. შესაბამისად, სარჩელი გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დავალიანების 0,07%-ის გადახდის ნაწილში საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

## 8. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის თანახმად, 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 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. ვინაიდან, სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა - 50 ლარი.

## სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

## გადაწყვიტა:

1. ა-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
  - 1.1. მოპასუხე შპს „ლ-----ს“ მოსარჩელე ა-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს 2019 წლის თებერვლის, მარტის, აპრილისა და ივნისის თვეების სახელფასო დავალიანების გადახდა 935,84 ლარის ოდენობით;
  - 1.2. მოპასუხე შპს „ლ-----ს“ მოსარჩელე ა-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს 2019 წლის თებერვლის თვის მიუღებელი ხელფასის 56,84 ლარის 0,07%-ის გადახდა ყოველდღიურად 0,04 ლარის ოდენობით, 2019 წლის 28 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
  - 1.3. მოპასუხე შპს „ლ-----ს“ მოსარჩელე ა-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს

2019 წლის მარტის თვის სახელოფასო დავალიანების - 272 ლარის 0,07%-ის გადახდა ყოველდღიურად 0,19 ლარის ოდენობით, 2019 წლის 31 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.4. მოპასუხე შპს „ლ-----ს“ მოსარჩელე ა-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს 2019 წლის აპრილის თვის სახელოფასო დავალიანების - 264 ლარის 0,07%-ის გადახდა ყოველდღიურად 0,18 ლარის ოდენობით, 2019 წლის 30 აპრილიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.5. მოპასუხე შპს „ლ-----ს“ მოსარჩელე ა-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს 2019 წლის ივნისის თვის სახელოფასო დავალიანების 343 ლარის 0,07%-ის გადახდა ყოველდღიურად 0,24 ლარის ოდენობით, 2019 წლის 30 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

2. მოსარჩელის მოთხოვნა, შპს „ლ-----ის“ დირექტორის 2019 წლის 08 ივლისის ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

3. მოსარჩელის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს ბიუჯეტში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პროპორციულად (100 ლარის ოდენობით);

4. მოპასუხე შპს „ლ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 50 ლარის ოდენობით.

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო საჩივრით მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის შემდეგი პუნქტით გათვალისწინებული წესით.

6. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, რომელიც ესწრება გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებას ან ცნობილია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია არაუადრეს 20 და არაუგვიანეს 30 დღის გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე**

**ია ლაბაძე**