



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

27 თებერვალი 2020 წელი

ქ. ქუთაისი

შესავალი ნაწილი ქუთაისის საქალაქო სასამართლო მოსამართლე ციციწო კიკვაძე სხდომის მდივანი პაატა ბობოხიძე

მოსარჩელე - მა----- ო-----ე, თა---- ჩხ-----ე, ნ----- ჩუ----ძე-ნე----ე;
წარმომადგენელი - ა-- ჩ-----ე, ი-----ი მ----ე;

მოპასუხე - შპს „ჯო----- ტ-----ი“;
წარმომადგენელი - ვა-----ნ გი-----ე;

დავის საგანი - სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, მიუღებელი შვებულების თანხის, კომპენსაციის თანხის და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ჯო----- ტ-----ის“ მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები მა----- ო-----ეს, თა---- ჩხ-----ეს და ნ----- ჩუ----ძე-ნე----ესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მა----- ო-----ე, თა---- ჩხ-----ე და ნ----- ჩუ----ძე-ნე----ე აღდგეს შპს „ჯო----- ტ-----ის“ სამკერვალო ფაბრიკის ქუთაისის ფილიალში, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე დაკავებულ თა--მდებობაზე.

1.3. შპს „ჯო----- ტ-----ს“ დაეკისროს მა----- ო-----ის, თა---- ჩხ-----ის და ნ----- ჩუ----ძე-ნე----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 2018 წლის 18 ოქტომბრიდან, სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 450 ლარის ოდენობით.

1.4. შპს „ჯო----- ტ-----ს“ დაეკისროს მა----- ო-----ის, თა---- ჩხ-----ის და ნ----- ჩუ----ძე-ნე----ის სასარგებლოდ ყოველთვიურად მისაცემი ანაზღაურების

დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდა, ყოველ ვადაგადაცელებულ დღეზე, მისაცემი თანხის 0.07% ოდენობით, მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან, სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

1.5. შპს „ჯო----- ტ-----ს“ დაეკისროს მა----- ო-----ის და ნ----- ჩუ----ძე-ნე----ის სასარგებლოდ გამოუყენებელი ერთი წლის შვებულების ანაზღაურება, ხოლო თა---- ჩხ-----ის სასარგებლოდ, გამოუყენებული ორი წლის შვებულების ანაზღაურება.

1.6. შპს „ჯო----- ტ-----ს“ დაეკისროს მა----- ო-----ის, თა---- ჩხ-----ის და ნ----- ჩუ----ძე-ნე----ის სასარგებლოდ მიუღებელი კომპენსაციის 500 ლარის გადახდა.

1.7. შპს „ჯო----- ტ-----ს“ დაეკისროს მა----- ო-----ის, თა---- ჩხ-----ის და ნ----- ჩუ----ძე-ნე----ის სასარგებლოდ ერთი წლის განმავლობაში შესრულებული ზეგანაკვეთური, 40 საათზე მეტი ნამუშევარი დროისათვის, თითოეულ საათზე 0.65 ლარის ანაზღაურება, რაც ერთი წლის განმავლობაში შეადგენს 270.4 ლარს.

მოსარჩელეთა წარმომადგენლის მითითებით, მა----- ო-----ე, თა---- ჩხ-----ე და ნ----- ჩუ----ძე-ნე----ე 2015 წლის 25 ივლისიდან მუშაობდნენ შპს „ჯო----- ტ-----ის“ სამკერვალო საწარმოს ქუთაისის ფილიალში. მათთან შრომითი ხელშეკრულება იდებოდა ყოველი წლის გასვლის შემდეგ, ბოლო ხელშეკრულება დაიდო 2018 წელს, განუსაზღვრელი ვადით. 2018 წლის 18 ოქტომბერს მიიღეს შეტყობინება სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე, სადაც გადაწყვეტილების მიზეზი მითითებული არ იყო. 2018 წლის 24 ნოემბერს ჩაიბარეს გათავისუფლების ბრძანება, საწარმომ მათ ანგარიშზე ჩარიცხა ორი თვის კომპენსაცია 400 ლარი, ნაცვლად 900 ლარისა, მიუხედავად იმისა, რომ მათი სახელფასო ა--ზღაურება შეადგენდა 450 ლარს. მოპასუხეს მოსარჩელე მა----- ო-----ის და ნ----- ჩუ----ძე-ნე----ისათვის არ აუნაზღაურებია ერთი წლის გამოუყენებელი შვებულება, ხოლო თა---- ჩხ-----ისათვის გამოუყენებული ორი წლის შვებულების თანხა. ასევე არ აუნაზღაურებია ზეგანაკვეთური, 40 საათზე მეტი ნამუშევარი დრო.

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხის წარმომადგენელმა არც შესაგებლით და არც სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო, მისი განმარტებით, 2018 წლის მაისის თვიდან თურქეთში ეროვნულმა ვალუტამ განიცადა დევალვაცია ყველა სხვა ვალუტასთან მიმართებაში. კერძოდ, აგვისტოს თვეში 1 ლირის კურსი დოლართან მიმართებაში გახდა 6.89 ლირა, ნაცვლად 3.8 ლირისა. ლირა გაუფასურდა ლართან მიმართებაშიც. კერძოდ, 2018 წლის 01 მაისის გაცვლითი კურსის მიხედვით, 1 თურქული ლირა შეადგენდა 0.60 ლარს, ხოლო 2018 წლის 14 აგვისტოს მონაცემებით 1 თურქული ლირა შეადგენდა 0.37 ლარს. შპს „ჯო----- ტ-----ის“ ერთ-ერთი მსხვილი დამკვეთია „ელსივაიკიკი“ და მასთან გაყიდვები იწარმოებოდა ლირის ექვივალენტ ლარში. შესაბამისად, დევალვაციის შედეგად შპს „ჯო----- ტ-----ს“ გაეზარდა ხარჯები „ელსივაიკიკის“ დაკვეთით წარმოებულ პროდუქციაზე, რის გამოც „ელსივაიკიკი“ და საბროკერო კომპანია „მაიტექსი“ ფასებზე ვერ შეთანხმდნენ. შესაბამისად, საგრძნობლად იკლო შეკვეთების მიღებამ, ხოლო ლირის დევალვაციამდე მიღებული შეკვეთებიდან შპს „ჯო----- ტ-----მა“ განიცადა სერიოზული ზარალი. შექმნილი სიტუაციიდან და ეკონომიკური გარემოებებიდან გამომდინარე, შპს „ჯო----- ტ-----ის“ ხელმძღვანელობა იძულებული გახდა შეემცირებინა საწარმოო

ხარჯები, ხოლო იმ პირობებში როდესაც შეკვეთები შემცირდა და არსებული შეკვეთების დამზადებისათვის საზოგადოებაში დასაქმებულ პირთა არსებული რაოდენობა საჭირო აღარ იყო, შპს „ჯო----- ტ-----ის“ დირექტორმა ნური სარიმ 2018 წლის 15 ოქტომბერს გამოსცა N214 ბრძანება შტატების შემცირების შესახებ. მოცეული ბრძანებით გადაწყდა შპს „ჯო----- ტ-----ის“ ქუთაისის ფილიალში რეორგანიზაციის საფუძველზე შტატების შემცირება, კერძოდ, მკერავის 68 საშტატო ერთეულიდან შემცირდა 17 საშტატო ერთეული; დამხმარეს 9 საშტატო ერთეულიდან შემცირდა 4 საშტატო ერთეული; მეუთოვის 7 საშტატო ერთეულიდან შემცირდა 5 საშტატო ერთეული, წუნმდებლის 14 საშტატო ერთეულიდან შემცირდა 5 საშტატო ერთეული. 2018 წლის 18 ოქტომბერს შპს „ჯო----- ტ-----ის“ დირექტორმა გამოსცა N216 ბრძანება, ზემოხსნეულ 29 პირის, მათ შორის მკერავების მა----- ო-----ის, ნ----- ჩუ-----ის და თა----- ჩხ-----ის სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ. მოსარჩელებთან გაფორმებული ხელშეკრულების მიხედვით, მათი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების დაანგარიშება ხდებოდა სამუშაო საათების მიხედვით და იგი ერთ სამუშაო საათზე შეადგენდა 1.3 ლარს, ხოლო ზეგანაკვეთური სამუშაოს ღირებულება ერთ სამუშაო საათზე შეადგენდა 1.95 ლარს (50%-იანი დანამატით). კომპენსაციის დაანგარიშების მიზნით, საზოგადოების ბუღალტერმა შეაჯამა ბოლო ერთი წლის განმავლობაში მოსარჩელებზე გაცემული შრომის ანაზღაურება, როგორც ჩვეულებრივ სამუშაო საათებზე, ასევე ზეგანაკვეთურ სამუშაო საათებზე და გამოიყვანა საშუალო არითმეტიკული რომელმაც შეადგინა 250 ლარი. შესაბამისად, მოსარჩელებზე გასაცემმა კომპენსაციის ოდენობამ (2 თვის შრომის ანაზღაურება) შეადგინა 500 ლარი, საშემოსავლო გადასახადის დაკავების შემდეგ კი მათ საბანკო ანგარიშებზე კომპენსაციის სახით ჩაირიცხა 400 ლარი. რაც შეეხება მოსარჩელეთა მითითებას იმის შესახებ, რომ ისინი შრომითი ანაზღაურების სახით ყოველთვიურად ღებულობდნენ 450 ლარს, არ შეესაბამება სინამდვილეს, რაც დასტურდება მათ მიერ წარმოდგენილი ამონაწერებით საბანკო ანგარიშებიდან, ასევე მოპასუხეებზე შრომითი ანაზღაურების ჩარიცხვის დამადასტურებელი საბანკო ქვითრებით. კერძოდ, მა----- ო-----ის საბანკო ანგარიშებიდან ამონაწერით (პერიოდი 01.05.2018-18.11.2018) დასტურდება, რომ საშემოსავლო გადასახადის გამოკლებით მას აპრილის თვის ხელფასის სახით აღებული აქვს 381 ლარი, მაისის თვის ხელფასის სახით აღებული აქვს 441 ლარი, ივნისის თვის ხელფასის სახით აღებული აქვს 411 ლარი, ივლისის თვის ხელფასის სახით აღებული აქვს 436 ლარი, აგვისტოსთვის ხელფასის სახით აღებული აქვს 146 ლარი, სექტემბრის თვის ხელფასის სახით აღებული აქვს 350 ლარი, ოქტომბრის თვის ხელფასის სახით აღებული აქვს 262 ლარი. ასევე განსხვავდება სხვა მოსარჩელების მიერ სხვადასხვა თვეში აღებული შრომის ანაზღაურება, რაც გამოწვეულია იმით, რომ გარდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურებისა, შპს „ჯო----- ტ-----ის“ შინაგანაწესით განსაზღვრულია პრემიებისა და ბონუსების გაცემა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს განსხვავებული ოდენობით ანაზღაურება. კერძოდ, შინაგანაწესში კვითხულობთ: „დამსაქმებლის კეთილი ნებიდან გამომდინარე ყველა იმ თანამშრომელს, რომელსაც მთელი თვის განმავლობაში არ აქვს სამსახურებრივი დისციპლინის დარღვევა და გაცდენა ღებულობს პრემიას, ხოლო ის

თანამშრომლებიც რომლებიც გეგმიურ სამუშაოზეა ღებულობენ ხელფასზე დანამატს მითითებული გეგმის რაოდენობის შესრულებიდან გამომდინარე. მოდელის ცვლილებასთან ერთად იცვლება გეგმა, რაც ეცნობება თანამშრომელს ბრძანებით.“ როგორც შინაგანაწესის მოცემული პუნქტის შინაარსით დასტურდება, პრემიებისა და ბონუსების გაცემა დამოკიდებულია დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე და იგი არ ექვემდებარება სავალდებულო ანაზღაურებას. ამასთანავე, იმავე შინაგანაწესით გათვალისწინებულია ანაზღაურების განსხვავებული განაკვეთი ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან დაკავშირებით. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე ნათელია, შპს „ჯორჯან ტ-----ში“ დასაქმებული პირების, მათ შორის მოსარჩელეთა მიერ ყოველთვიურად აღებული შრომის ანაზღაურების ოდენობა განსხვავდება ერთანეთისაგან, მაგრამ როდესაც საკითხი ეხება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას კომპენსაციის გაცემას, შრომის ანაზღაურების სახით, ბუნებრივი გაიცემა შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურება, რომელიც არ მოიცავს არც პრემიასა და არც ბონუსებს. არასწორია მოსარჩელეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ თითქოს მოპასუხეს მოსაჩლელების მა-----ო-----ის და ნ-----ჩუ-----ძისათვის არ აუნაზღაურებია ერთი წლის გამოუყენებელი შვებულება, ხოლო მოსარჩელე თა-----ჩხ-----ისათვის ბოლო ორი წლის გამოუყენებელი შვებულება. მოსარჩელეებიდან მა-----ო-----ეს გამოყენებული აქვს შვებულება და შესაბამისად მიღებული აქვს საშვებულებო ა--ზღაურება 2018 წლის აპრილის თვეში, ნ-----ჩუბუნძეს გამოყენებული აქვს შვებულება და შესაბამისად მიღებული აქვს საშვებულებო ანაზღაურება 2018 წლის ივლისის თვეში, რაც შეეხება თა-----ჩხ-----ეს, მას შვებულება მიეცა 2017 წლის 26 დეკემბერს და მომდევნო შვეულება უწყვედა 2018 წლის დეკემბრის თვეში, თუმცა 2018 წლის ოქტომბერში მასთან შრომითი ურთიერთობის შესწყვეტის გამო არ უსარგებლია ანაზღაურებადი შვებულებით. არასწორია მოსარჩელეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ მათი ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები მოპასუხის მიერ არ ანაზღაურებულა. მოსარჩელეებთან გაფორმებული ხელშეკრულების მიხედვით, მოსარჩელეთა ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების დაანგარიშება ხდებოდა სამუშაო საათების მიხედვით და იგი ერთ სამუშაო საათზე შეადგენდა 1.3 ლარს, ხოლო ზეგანაკვეთური სამუშაოს ღირებულება 1 სამუშაო საათზე შეადგენდა 1.95 ლარს. მოსარჩელეებზე წლის განმავლობაში გაცემული ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურების ოდენობა (როგორც ჩვეულებრივი სამუშაო, ასევე ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების გათვალისწინებით) შეადგენდა 250 ლარს. გამომდინარე იქედან, რომ შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, მოსარჩელეები დამატებით ღებულობდნენ ანაზღაურებას ზეგანაკვეთური სამუშაო საათებისათვის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ოდენობით (50%-იანი დანამატით). მა-----ო-----ის საბანკო ანგარიშებიდან ამონაწერით (პერიოდი 01.05.2018-18.11.2018) დასტურდება, რომ საშემოსავლო გადასახადის გამოკლებით მას აპრილის თვის ხელფასის სახით აღებული აქვს 381 ლარი, მაისის თვის

ხელფასის სახით აღებული აქვს 441 ლარი, ივნისის თვის ხელფასის სახით აღებული აქვს 411 ლარი, ივლისის თვის ხელფასის სახით აღებული აქვს 436 ლარი, აგვისტოსთვის ხელფასის სახით აღებული აქვს 146 ლარი, სექტემბრის თვის ხელფასის სახით აღებული აქვს 350 ლარი, ოქტომბრის თვის ხელფასის სახით აღებული აქვს 262 ლარი. ასევე განსხვავდება სხვა მოსარჩელების მიერ სხვადასხვა თვეში აღებული შრომის ანაზღაურების ოდენობაც. მტკიცებულების სახით წარმოდგენილია მოსარჩელებზე გაცემული შრომის ანაზღაურებისა და ბინუსების გაცემის დაანგარიშება, სადაც ნათლად არის ასახული როგორც ჩვეულებრივი, ასევე ზეგანაკვეთური სამუშაო საათებისა და მათი ანაზღაურების ოდენობა. მოსარჩელეთა მოთხოვნა არის ხანდაზმული, კერძოდ, 2018 წლის 3 ნოემბერს შპს „ჯო----- ტ----- ში“ შევიდა მოსარჩელების განცხადებები, რომლითაც ისინი ითხოვდნენ მათი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების დასაბუთებას, მათთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებებისა და განთავისუფლების შესახებ ბრძანების გადაცემას. ტექნიკური მიზეზების გამო, ვერ მოხერხდა მათთვის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 მუხლით გათვალისწინებულ ვადაში, ანუ 2018 წლის 10 ნოემბრამდე გადაცემა. შესაბამისად, მოსარჩელებს 2018 წლის 10 ნოემბრიდან 30 დღის ვადაში, ანუ 2018 წლის 10 დეკემბრამდე, სასამართლოში უნდა შეეტანათ სარჩელი შპს „ჯო----- ტ-----ის“ 2018 წლის 18 ოქტომბრის N216 ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნით. მოსარჩელებმა სარჩელი სასამართლოში შეიტანეს 2018 წლის 28 დეკემბერს, რაც ნიშნავს იმას რომ მათ სარჩელი სასამართლოში შეიტანეს გასაჩივრებისათვის დადგენილი ვადის გასვლიდან 18 დღის შემდეგ. შესაბამისად ისიც ნათელია, რომ მოსარჩელეთა სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია.

მნიშველოვანია ის გარემოებაც, რომ მას შემდეგ რაც მოსარჩელებთან 2018 წლის 18 ოქტომბერს შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, ისინი არ დარჩენილან უმუშევარი, რადგან მათ მუშაობა დაიწყეს თავისი პროფესიით სხვა საფეიქრო საწარმოებში კერძოდ: მა----- ო-----ემ 2018 წლის ნოემბრიდან მუშაობა დაიწყო შპს „აია ტ----- ში“ (ს/ნ 212920099, მის ქ. ქუთაისი ზაქარიაძის ქუჩა N25) და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება აღემატება 500 ლარს; ნ----- ჩუ-----ემ 2018 წლის 23 ოქტომბრიდან მუშაობა დაიწყო შპს „ე----- ში“ (ს/ნ 405236935, მის. ქ. ქუთაისი ზვიად გამსახურდიას გამზ. N47) და მისი ყოველთვიური შრომითი ა--ზღაურება შეადგენს 500 ლარს; თა----- ჩხ-----ემ მუშაობა დაიწყო შპს „ე----- ში“ (ს/ნ 405236935, მის. ქ. ქუთაისი ზვიად გამსახურდიას გამზ. N47) და მისი ყოველთვიური შრომითი ა--ზღაურება შეადგენს 437.50 ლარს. ამდენად, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ სასამართლო ბათილად მიიჩნევს მოსარჩელეთა სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანებას, შეუძლებელია დაკმაყოფილდეს მოსარჩელეთა მოთხოვნა იძლებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ, რადგან ასეთი გა--ცდური რეალურად სახეზე არ არის.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. დადგენილია, რომ 2018 წლის 19 მაისს შპს „ჯო----- ტ-----ს“ და თა----- ჩხ-----ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, სამკერვალო საამქროში მკერავის

პოზიციაზე დასაქმების თაობაზე, უვადოდ. ხელშეკრულებით დასაქმებულის ძირითადი სამუშაო დრო განისაზღვრა 48 საათი კვირაში. ხელშეკრულების 3.3. პუნქტის მიხედვით, შრომის ანაზღაურება 1 საათში შეადგენდა 1.30 ლარს, ხოლო დამატებითი საათის ანაზღაურება ითვალისწინებდა 50% დამატებას, ანუ 1 საათში 1.95 ლარს. ანალოგიური ხელშეკრულება გაფორმდა მა----- ო-----ესთან 2018 წლის 17 თებერვალს და ნ----- ჩუ----ძე-ნე----ესთან 2017 წლის 22 ნოემბერს. შრომის შინაგანაწესის თანახმად, დასაქმებულის სამუშაო დრო იწყებოდა 9 საათზე და სრულდებოდა 19 საათზე, ერთი საათი გათვალისწინებული იყო შესვენებისათვის. შესაბამისად, სამუშაო დრო შეადგენდა კვირაში 45 საათს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს „ჯო----- ტ-----ს“ და მა----- ო-----ეს შორის 2018 წლის 17 თებერვალს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.106-110, ტ.1);
- შპს „ჯო----- ტ-----ს“ და ნ----- ჩუ----ძეს შორის 2018 წლის 22 ნოემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 111-115, ტ.1);
- შპს „ჯო----- ტ-----ს“ და თა---- ჩხ-----ეს შორის 2018 წლის 19 მაისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.116-120);
- შრომის შინაგანაწესი (ს.ფ. 103-104. ტ1);

3.1.2. დადგენილია, რომ 2018 წლის 15 ოქტომბერს შპს „ჯო----- ტ-----ის“ დირექტორმა გამოსცა ბრძანება N214 შტატების შემცირების შესახებ, სადაც მითითებულია, რომ 2018 წლის მაისის თვიდან თურქეთში თურქულმა ლირამ განიცადა დევალვაცია ყველა ვალუტასთან მიმართებაში. კერძოდ, აგვისტოს თვეში 1 ლირის კურსი დოლართან მიმართებაში გახდა 6.89 ლირა, ნაცვლად 3.8 ლირისა. ლირა გაუფასურდა ლართან მიმართებაშიც. კერძოდ, 2018 წლის 01 მაისის გაცვლითი კურსის მიხედვით, 1 თურქული ლირა შეადგენდა 0.60 ლარს, ხოლო 2018 წლის 14 აგვისტოს მონაცემებით 1 თურქული ლირა შეადგენდა 0.37 ლარს. შპს „ჯო----- ტ-----ის“ ერთ-ერთი მსხვილი დამკვეთია „ელსივაიკიკი“ და მასთან გაყიდვები იწარმოებოდა ლირის ექვივალენტ ლარში. შესაბამისად, დევალვაციის შედეგად შპს „ჯო----- ტ-----ს“ გაეზარდა ხარჯები „ელსივაიკიკის“ დაკვეთით წარმოებულ პროდუქციაზე, რის გამოც „ელსივაიკიკი“ და საბროკერო კომპანია „მაიტექსი“ ფასებზე ვერ შეთანხმდნენ. შესაბამისად, საგრძნობლად იკლო შეკვეთების მიღებამ, ხოლო ლირის დევალვაციამდე მიღებული შეკვეთებიდან შპს „ჯო----- ტ-----მა“ განიცადა სერიოზული ზარალი. შექმნილი სიტუაციიდან და ეკონომიკური გარემოებებიდან გამომდინარე, შპს „ჯო----- ტ-----ის“ ხელმძღვანელობა იძულებულია შეამციროს საწარმოო ხარჯები, ხოლო იმ პირობებში როდესაც შეკვეთები შემცირებულია და არსებული შეკვეთების დამზადებისათვის საზოგადოებაში დასაქმებულ პირთა არსებული რაოდენობა საჭირო აღარ არის, მიღებული უნდა იქნას გადაწყვეტილება რეორგანიზაციის საფუძველზე შტატების შემცირების შესახებ. კერძოდ, შპს „ჯო----- ტ-----ის“ ქუთაისის ფილიალში უნდა შემცირდეს: მკერავის 68 საშტატო ერთეულიდან - 17 საშტატო ერთეული; დამხმარეს 9 საშტატო ერთეულიდან - 4 საშტატო ერთეული; მეუთოვის 7 საშტატო - 5 საშტატო ერთეული, წუნმდებლის 14 საშტატო ერთეულიდან - 5 საშტატო ერთეული. იმავე ბრძანებით ქუთაისის ფილიალის მენეჯერ კოორდინატორს ადილ სარის დაევალა

ქუთაისის ფილიალში დასაქმებულ პირთა გაფრთხილება, შტატების შემცირების გამო შრომითი ურთიერთობის მოსალოდნელი შეწყვეტის თაობაზე.

2018 წლის 16 ოქტომბერს შპს „ჯო----- ტ-----ის“ ქუთაისის ფილიალის მენეჯერ-კოორდინატორმა საწარმოს დირექტორს აცნობა, რომ 15 ოქტომბრის ბრძანების შესახებ ინფორმაცია მიაწოდა იმ პირებს, რომელთაც ენებოდათ შტატების შემცირება, მათ შორის მოსარჩელებსაც.

2018 წლის 18 ოქტომბერს შპს „ჯო----- ტ-----ის“ დირექტორმა გამოსცა ბრძანება მა--- ო-----ის, თა--- ჩხ-----ის და ნ----- ჩუ---ძე-ნე---ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ. ბრძანებაში მითითებულია: 1. გათავისუფლდეს სამსახურიდან 29 თანამშრომელი შტატების შემცირების გამო, დაევალოს მენეჯერს კანონით გათვალისწინებული ღონისძიებების გატარება, მათ შორის ამ ბრძანების დაინტერესებული პირებისათვის გაცნობა. დაევალოს ბუღალტერს გასცეს კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

იმავე დღეს მოსარჩელებს წერილობით აცნობეს, რომ 2018 წლის 18 ოქტომბერს გათავისუფლდნენ სამსახურიდან N216 ბრძანებით, ისინი მიიღებდნენ კომპენსაციას ორი თვის ოდენობით და ნამუშევარ ხელფასს 2018 წლის 12 ნოემბერს. თავად ბრძანების შინაარსი და გათავისუფლების მიზეზი შეტყობინებაში მითითებული არ ყოფილა.

2018 წლის 22 ოქტომბერს მოსარჩელებს ჩაერიცხათ სახელფასო კომპენსაცია თითოეულს 400 ლარის ოდენობით.

სასამართლო უყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს „ჯო----- ტ-----ის“ დირექტორის ნური სარის 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანება შტატების შემცირების თაობაზე, თურქული და ქართული ეგზემპლარი (ს.ფ.123-127, ტ1)

- შპს „ჯო----- ტ-----ის“ ქუთაისის ფილიალის მენეჯერ კოორდინატორის ადილ სარის 2018 წლის 16 ოქტომბრის მოხსენებითი ბარათი ამავე საზოგადოების დირექტორისადმი, შედგენილი თურქულ და ქართულ ენაზე (ს.ფ.128-129, ტ1.)

- შეტყობინება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (ს.ფ.25, ტ1.);

- შპს „ჯო----- ტ-----ის“ დირექტორის ნური სარის 2018 წლის 18 ოქტომბრის ბრძანება სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ (ს.ფ.130, ტ1.);

-საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერი (ს.ფ.28-34, ტ1.);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2018 წლის 3 ნოემბერს მოსარჩელებმა წერილობით მიმართეს დამსაქმებელს და მოითხოვეს ინფორმაცია გათავისუფლების კონკრეტული მიზეზების შესახებ, შესაბამისი მტკიცებულებებით და თანდართული დოკუმენტაციით, მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულებები და გათავისუფლების ბრძანება. აღნიშნული წერილი, მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით (პაექრობის სტადიაზე) დამსაქმებელმა მიიღო 2018 წლის 5 ნოემბერს.

2018 წლის 24 ნოემბერს მოსარჩელებს ჩაბარდათ გათავისუფლების ბრძანებები, 2018 წლის 13 დეკემბერს მათ სარჩელი აღძრეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში, ამავე სასამართლოს 2018 წლის 14 დეკემბრის განჩინებით კი უარი ეთქვათ სარჩელის მიღებაზე. აღნიშნულის შემდეგ ახალი სარჩელი სასამართლოში

წარადგინეს 2018 წლის 28 დეკემბერს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მა-----ო-----ის, ნ-----ჩუ-----ძის და თა----ჩხ-----ის განცხადებები შპს „ჯორჯი ტ-----ის“ დირექტორისადმი და კონკრეტი რომელშიც მოცემული განცხადებები იდო (ს.ფ.131-133, ტ1)

- განჩინება სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ (ს.ფ.237.ტ1.)

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ.სასამართლო სხდომის ოქმი).

3.2.2. მოპასუხესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ, მა-----ო-----ემ 2018 წლის ნოემბრიდან მუშაობა დაიწყო შპს „აია ტ-----ში“ და მისი ყოველთვიური შრომითი ა--ზღაურება შეადგენდა 2018 წლის ნოემბერში 162.5 ლარს, დეკემბერში 301 ლარს, 2019 წლის იანვარში 105 ლარს, თებერვალში - 478.25 ლარს, მარტში - 568.75 ლარს, მარტში - 568.75 ლარს, აპრილში - 525 ლარს, მაისში - 512.5 ლარს.

ნ-----ჩუ-----ემ 2018 წლის 23 ოქტომბრიდან მუშაობა დაიწყო შპს „ე-----ში“ და მისი ყოველთვიური შრომითი ა--ზღაურება შეადგენს 500 ლარს;

თა----ჩხ-----ემ 2018 წლის 01 ნოემბრიდან მუშაობა დაიწყო შპს „ე-----ში“ და მისი ყოველთვიური შრომითი ა--ზღაურება შეადგენს 437.50 ლარს;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს „აია ტ-----ის“ დირექტორის 2019 წლის 10 ივნისის N74 წერილი ქუთაისის საქალაქო სასამართლოსადმი (ს.ფ.177, ტ1.);

- შპს „ემ-----ს“ დირექტორის 2019 წლის 10 ივნისის წერილი ქუთაისის საქალაქო სასამართლოსადმი (ს.ფ.176, ტ1).

3.2.3. დადგენილია, რომ მოსარჩელეთა შრომითი ანაზღაურება შპს „ჯო-----ტ-----ში“ დამოკიდებული იყო ნამუშევარ საათებზე, დისციპლინაზე და შესრულებული სამუშაოს ტიპზე, ასევე დადგენილია, რომ კვირაში 40 საათზე მეტი ნამუშევარი დრო ითვლებოდა ზეგანაკვეთურად. შესაბამისად, ჩვეულებრივი სამუშაო დროის მანძილზე (კვირაში 40 საათი) ანაზღაურება 1 საათში შეადგენდა 1.30 ლარს, ხოლო დამატებითი საათის ანაზღაურება 1 საათში - 1.95 ლარს. აღნიშნული დასტურდება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი „შრომითი ანაზღაურების და ბონუსების დაანგარიშების შესახებ ცხრილით“. მაგალითად, მოცემული ცხრილის მიხედვით, იმ პერიოდში, როდესაც მოსარჩელებს ნამუშევარი ჰქონდათ თვეში 20 დღე, ჩვეულებრივი სამუშაო საათი შეადგენდა 160 საათს, ანუ კვირაში 40 საათს, ხოლო ანაზღაურება შეადგენდა 208 ლარს (160x1.30). აღნიშნულის ზემოთ ნამუშევარი დრო იმავე ცხრილში შეყვანილია ზეგანაკვეთური სამუშაოს გრაფაში და ანაზღაურებაც გამოანგარიშებულია საათში - 1.95 ლარის ოდენობით. ამასთან, ზეგანაკვეთური დრო, სხვადასხვა თვეში სხვადასხვანაირია (16, 35, 26, 28, 39, 37 და ა.შ), რაც ადასტურებს, რომ ზეგანაკვეთურად მიიჩნეოდა კვირაში არა მარტო 5 საათი (45 საათიანი სამუშაო კვირის პირობებში), არამედ უფრო მეტიც.

რაც შეეხება დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების ოდენობას, გარდა ძირითადი და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ა--ზღაურებისა, დასაქმებულებს ერიცხებოდათ გაუცდენლობისათვის თვეში 20 საათი, ასევე ბონუსი, რომელიც სხვადასხვა თვეში განსხვავებული რაოდენობის იყო და შპს „ჯო-----ტ-----ის“ შინაგანაწესის შესაბამისად, უკავშირდებოდა გეგმის შესრულებას, ასევე მოდელის ცვლილებებს.

ამდენად, მოპასუხეთა ანაზღაურება თვეში შეადგენდა საშუალოდ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი 20 საათისათვის (45 საათიანი სამუშაო კვირის პირობებში) 39 ლარს და ჩვეულებრივი სამუშაო საათებზე გათვლით - 208 ლარს, ანუ 250 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-თა---- ჩხ-----ე 2017 წლის ოქტომბრიდან 2018 წლის სექტემბრის ჩათვლით გაცემული შრომითი ანაზღაურების და ბონუსების დაანგარიშების შესახებ ცხრილი, საგადასახადო დავალებებით. (ს.ფ. 329-344. ტ1.);

- ნ----- ჩუ----ძეზე 2017 წლის ოქტომბრიდან 2018 წლის სექტემბრის ჩათვლით გაცემული შრომითი ა--ზღაურების და ბონუსების დაანგარიშების შესახებ ცხრილი, საგადასახადო დავალებებით. (ს.ფ. 345-360. ტ1.);

- მა----- ო-----ეზე 2017 წლის ოქტომბრიდან 2018 წლის სექტემბრის ჩათვლით გაცემული შრომითი ანაზღაურების და ბონუსების დაანგარიშების შესახებ ცხრილი, საგადასახადო დავალებებით. (ს.ფ. 361-376. ტ1.);

3.2.4. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელეთა წარმომადგენლის განმარტებას, რომ თა---- ჩხ-----ეს ორი წლის განმავლობაში არ უსარგებლია შვებულებით და არ მიუღია შესაბამისი ანაზღაურება. მოპასუხემ წარმოადგინა შპს „ჯო----- ტ-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 26 დეკემბრის N854 ბრძანება, რომლის მიხედვითაც ორგანიზაციის ბუღალტერს დაევალა 2017 წლის დეკემბრის თვეში დაერიცხა საშვებულებო ანაზღაურება თანამშრომლებისათვის, მათ შორის თა---- ჩხ-----ისათვის, წარმოდგენილია ჩარიცხვის დოკუმენტიც. რაც შეეხება 2018 წელს, თავად მოპასუხის განმარტებით არის დადასტურებული, რომ თა---- ჩხ-----ეს 2018 წელს ანაზღაურება არ მიუღია.

მოსარჩელებიდან მა----- ო-----ეს გამოყენებული აქვს შვებულების ნაწილი და შესაბამისად მიღებული აქვს საშვებულებო ანაზღაურება 2018 წლის აპრილის თვეში, ნ----- ჩუ----ძეს გამოყენებული აქვს შვებულების ნაწილი და შესაბამისად მიღებული საშვებულებო ანაზღაურება 2018 წლის ივლისის თვეში. სასამართლო სხდომაზე თავად მოსარჩელებმა დაადასტურეს, რომ გამოყენებული ჰქონდათ არა მთელი წლის, არამედ მხოლოდ 10 დღის შვებულება და არც შესაბამისი ანაზღაურება მიუღიათ, აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ კი მოპასუხე მხარეს რაიმე მტკიცებულება არ წარმოუდგენია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს „ჯო----- ტ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 26 აპრილის N96 ბრძანება კუთვნილი შვებულების ა--ზღაურების შესახებ (ს.ფ. 246. ტ1);

- მა----- ო-----ისათვის საშვებულებო ანაზღაურების ჩარიცხვის დამადასტურებელი საბანკო ქვითარი (ს.ფ. 245. ტ1);

- შპს „ჯო----- ტ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 28 ივლისის N178 ბრძანება კუთვნილი შვებულების ა--ზღაურების შესახებ (ს.ფ. 244. ტ1);

- ნ----- ჩუ----ძისათვის საშვებულებო ანაზღაურების ჩარიცხვის დამადასტურებელი საბანკო ქვითარი (ს.ფ. 243. ტ1);

- შპს „ჯო----- ტ-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 26 დეკემბრის N9854 ბრძანება კუთვნილი შვებულების ა--ზღაურების შესახებ (ს.ფ. 246. ტ1);

- თა---- ჩხ-----ისათვის საშვებულებო ანაზღაურების ჩარიცხვის დამადასტურებელი

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, მოუსმინა მხარეთა მოსაზრებებს და მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

განსახილველ შემთხვევაში უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, კერძოდ, 2018 წლის 19 მაისს შპს „ჯო----- ტ-----ს“ და თა---- ჩხ-----ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, სამკერვალო საამქროში მკერავის პოზიციაზე დასაქმების თაობაზე, უვადოდ. ა--ლოგიური ხელშეკრულება გაფორმდა მა----- ო-----ესთან 2018 წლის 17 თებერვალს და ნ----- ჩუ----ძე-ნე----ესთან 2017 წლის 22 ნოემბერს.

2018 წლის 18 ოქტომბერს შპს „ჯო----- ტ-----ის“ დირექტორმა გამოსცა ბრძანება მა--- ო-----ის, თა---- ჩხ-----ის და ნ----- ჩუ----ძე-ნე----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ. ბრძანებაში მითითებულია: 1. გათავისუფლდეს სამსახურიდან 29 თანამშრომელი შტატების შემცირების გამო, დაევალოს მენეჯერს კანონით გათვალისწინებული ღონისძიებების გატარება, მათ შორის ამ ბრძანების დაინტერესებული პირებისათვის გაცნობა. დაევალოს ბუღალტერს გასცეს კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

იმავე დღეს მოსარჩელეებს წერილობით აცნობეს, რომ 2018 წლის 18 ოქტომბერს გათავისუფლდნენ სამსახურიდან N216 ბრძანებით, ისინი მიიღებდნენ კომპენსაციას ორი თვის ოდენობით და ნამუშევარ ხელფასს 2018 წლის 12 ნოემბერს. თავად ბრძანების შინაარსი და გათავისუფლების მიზეზი შეტყობინებაში მითითებული არ ყოფილა. ამასთან, გათავისუფლების ბრძანებას წინ უძღოდა 2018 წლის 15 ოქტომბერს შპს „ჯო----- ტ-----ის“ დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანება N214, სადაც მითითებულია, რომ 2018 წლის მაისის თვიდან თურქეთში თურქულმა ლირამ განიცადა დევალვაცია ყველა ვალუტასთან მიმართებაში. კერძოდ, აგვისტოს თვეში 1 ლირის კურსი დოლართან მიმართებაში გახდა 6.89 ლირა, ნაცვლად 3.8 ლირისა. ლირა გაუფასურდა ლართან მიმართებაშიც. კერძოდ, 2018 წლის 01 მაისის გაცვლითი კურსის მიხედვით, 1 თურქული ლირა შეადგენდა 0.60 ლარს, ხოლო 2018 წლის 14 აგვისტოს მონაცემებით 1 თურქული ლირა შეადგენდა 0.37 ლარს. შპს „ჯო----- ტ-----ის“ ერთ-ერთი მსხვილი დამკვეთია „ელსივაიკიკი“ და მასთან გაყიდვები იწარმოებოდა ლირის ექვივალენტ ლარში. დევალვაციის შედეგად შპს „ჯო----- ტ-----ს“ გაეზარდა ხარჯები „ელსივაიკიკის“ დაკვეთით წარმოებულ პროდუქციაზე, რის გამოც „ელსივაიკიკი“ და საბროკერო კომპანია „მაიტექსი“ ფასებზე ვერ შეთანხმდნენ.

შესაბამისად, საგრძნობლად იკლო შეკვეთების რაოდენობამ, ხოლო ღირის დეკლავაციამდე მიღებული შეკვეთებიდან შპს „ჯო----- ტ-----მა“ განიცადა სერიოზული ზარალი. შექმნილი სიტუაციიდან და ეკონომიკური გარემოებებიდან გამომდინარე, შპს „ჯო----- ტ-----ის“ ხელმძღვანელობა იძულებულია შეამციროს საწარმოო ხარჯები, ხოლო იმ პირობებში როდესაც შეკვეთები შემცირებულია და არსებული შეკვეთების დამზადებისათვის საზოგადოებაში დასაქმებულ პირთა არსებული რაოდენობა საჭირო აღარ არის, მიღებული უნდა იქნას გადაწყვეტილება რეორგანიზაციის საფუძველზე შტატების შემცირების შესახებ. კერძოდ, შპს „ჯო----- ტ-----ის“ ქუთაისის ფილიალში უნდა შემცირდეს: მკერავის 68 საშტატო ერთეულიდან - 17 საშტატო ერთეული; დამხმარეს 9 საშტატო ერთეულიდან - 4 საშტატო ერთეული; მეუთოვის 7 საშტატო - 5 საშტატო ერთეული, წუნმდებლის 14 საშტატო ერთეულიდან - 5 საშტატო ერთეული. იმავე ბრძანებით, ქუთაისის ფილიალის მენეჯერ კოორდინატორს ადილ სარის დაევალა ქუთაისის ფილიალში დასაქმებულ პირთა გაფრთხილება, შტატების შემცირების გამო შრომითი ურთიერთობის მოსალოდნელი შეწყვეტის თაობაზე.

ამდენად, მიუხედავად იმისა, რომ გათავისუფლების ბრძანებაში არაა მითითებული გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი, ცხადია, რომ დამსაქმებლის ნება ემყარება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტს, რაც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად ეკონომიკურ გარემოებებს, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. კერძოდ, 2018 წლის 15 ოქტომბრის N214 ბრძანებაში აქცენტი გაკეთებულია საწარმოს ეკონომიკური მდგომარეობის გაუარესებაზე, სავალუტო კურსის ცვლილებების და შესაბამისად, შეკვეთების შემცირების გამო. მიუხედავად ამისა, დამსაქმებელზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა შეკვეთების შემცირება, საწარმოო ხარჯების გაზრდა და ზოგადად საწარმოს ეკონომიკური მდგომარეობის გაუარესება, რაც სასამართლოს დაარწმუნებდა დასაქმებულ პირთა რაოდენობის შემცირების აუცილებლობაში. გარდა აღნიშნულისა, შპს „ჯო----- ტ-----ის“ დირექტორის N214 ბრძანებაში ზოგადად არის მითითებული, რომ „იმ პირობებში როდესაც შეკვეთები შემცირებულია და არსებული შეკვეთების დამზადებისათვის საზოგადოებაში დასაქმებულ პირთა არსებული რაოდენობა საჭირო აღარ არის, მიღებული უნდა იქნას გადაწყვეტილება რეორგანიზაციის საფუძველზე შტატების შემცირების შესახებ“, თუმცა არაა მოცემული ანალიზი, რაზე დაყრდნობით განსაზღვრა დამსაქმებელმა შესამცირებელ პირთა რაოდენობა და კატეგორია. ასევე, სრულიად გაურკვეველია რა კრიტერიუმით შეარჩია მან შესამცირებელი პირები, ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, არ დასტურდება 2018 წლის 18 ოქტომბრის N216 ბრძანების მართლზომიერება. მოსარჩელებთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველის დაუდასტურებლობა კი თავისთავად განაპირობებს გათავისუფლების თაობაზე მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნების არამართლზომიერად მიჩნევას და მის ბათილად ცნობას.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეთა მოთხოვნა, შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილებების ბათილად ცნობის თაობაზე, საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილოდეს.

6.2. სასამართლო, ასევე განიხილავს სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის საკითხს, რაზეც აპელირებდა მოპასუხის წარმომადგენელი, როგორც შესაგებელში, ასევე საქმის ზეპირი განხილვის დროს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მუხლი 38-ე მუხლის მეოთხე ნაწილით, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. ამავე მუხლის მეხუთე ნაწილით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამავე მუხლის მეექვსე ნაწილით, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამავე მუხლის მეშვიდე ნაწილით, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30

კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

როგორც უკვე აღინიშნა, მოსარჩელებმა ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეიტყვეს 2018 წლის 18 ოქტომბერს, რაც დასტურდება მათივე სარჩელით (მესამე ფაქტობრივი გარემოება), რის შემდეგაც კანონით დადგენილ 30 დღიან ვადაში, კერძოდ, 2018 წლის 3 ნოემბერს წერილობით მიმართეს დამსაქმებელს და მოითხოვეს ინფორმაცია გათავისუფლების კონკრეტული მიზეზების შესახებ, შესაბამისი მტკიცებულებებით და თანდართული დოკუმენტაციით, მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულებები და გათავისუფლების ბრძანება, რაც უნდა ჩაითვალოს წერილობით შეტყობინებად, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. წერილი ადრესატს ჩაბარდა 2018 წლის 5 ნოემბერს. კანონით განსაზღვრული 7 კალენდარული დღის ვადაში, ანუ 2018 წლის 12 ნოემბრის ჩათვლით მოსარჩელებს არ მიუღიათ პასუხი დამსაქმებლისაგან, შესაბამისად, 2018 წლის 13 ნოემბრიდან დაიწყო ათვლა სშკ-ის 38-ე მუხლის მეშვიდე ნაწილით განსაზღვრული 30 დღიანი ვადის, რომელიც დასრულდა 2018 წლის 13 დეკემბერს, სწორედ ამ დღეს მოსარჩელებმა მიმართეს სასამართლოს, თუმცა სარჩელის მიღებაზე მათ უარი ეთქვათ 2018 წლის 14 დეკემბერს. ამდენად მოთხოვნა ხანდაზმულად ვერ ჩაითვლება.

ამასთან, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელეთა წარმომადგენლის განმარტებას, რომ 30 დღიანი ვადის ათვლა უნდა დაიწყოს 2018 წლის 24 ნოემბერიდან, როცა მათ ჩაბარდათ გათავისუფლების ბრძანებები, რადგან მას

შემდეგ რაც შვიდდღიანი ვადა გავიდა (2018 წლის 12 ნოემბერს) სარჩელის აღძვრისათვის დარჩენილი იყო 30 დღე, შესაბამისად, როდის ჩაბარდათ მათ გათავისუფლების ბრძანებები, უკვე მნიშვნელობა აღარ ჰქონდა.

ასევე ვერ გაიზიარებს სასამართლო მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებას, სასამართლოში სარჩელის ერთი დღის დაგვიანებით, 2018 წლის 14 დეკემბერს წარდგენის შესახებ, რადგან როგორც წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის განჩინებიდან დასტურდება, სარჩელი აღიძრა 2018 წლის 13 დეკემბერს.

6.3. 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.

მოსარჩელეთა მოთხოვნაა მათი აღდგენა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე დაკავებულ თანამდებობაზე, რაც არის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევი შედეგი, თუკი რეალურად არსებობს შესაბამისი, თავისუფალი საშტატო ერთეული. მოპასუხის წარმომადგენელს აღნიშნულთან დაკავშირებით საწინააღმდეგო პოზიცია არ გამოუხატავს და არც აღდგენის შეუძლებლობაზე მიუთითებია, შესაბამისად, ამ ნაწილშიც სასარჩელო მოთხოვნა საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ, მა-----ო-----ემ 2018 წლის ნოემბრიდან მუშაობა დაიწყო შპს „აია ტ-----ში“ და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენს საშუალოდ 500 ლარს. ნ-----ჩუ-----ქემ 2018 წლის 23 ოქტომბრიდან მუშაობა დაიწყო შპს „ე-----ში“ და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენს 500 ლარს. თა----ჩხ-----ემ 2018 წლის ოქტომბრიდან მუშაობა დაიწყო შპს „ე-----ში“ და მისი ყოველთვიური შრომითი ა--ზღაურება შეადგენს 437.50 ლარს.

ამასთან, სამივე მათგანს მიღებული აქვს ორი თვის კომპენსაცია, რითაც შეივსო ის განაცდური, რასაც ადგილი ჰქონდა ახალი სამუშაო ადგილზე დასაქმებამდე, შესაბამისად, იძულებით მოცდენას, რაც წარმოშობს შრომის ანაზღაურების ვალდებულებას, სახეზე არ არის. ამდენად, ამ ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლით, 1. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. 2. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. 3. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების

დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელებს შრომის ანაზღაურება მიღებული აქვთ დროულად, შესაბამისად მოთხოვნა ყოველთვიურად მისაცემი ანაზღაურების დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის თაობაზე, სამართლებრივად დაუსაბუთებელია. დამატებით სასამართლო განმარტავს, რომ მითითებული მუხლით გათვალისწინებული სანქცია არ ვრცელდება ამავე კოდექსის 32-ე მუხლით განსაზღვრული განაცდურის ანაზღაურებაზე. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით (საქმე Nას-291-291-2018), საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლიდან გამომდინარე სარჩელის დასაკმაყოფილებლად აუცილებელია შემდეგი წინაპირობების არსებობა: 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 ვადას (სშკ-ის 34-ე მუხლი). ამასთან, სასამართლო პრაქტიკით დადგენილია, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებას არ შეასრულებს, ანუ, თუ გამოიკვეთება გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა (იხ. სუსგ-ები: Nას-285-271-2013; Nას-1502-1422-2017; Nას-1257-1177-2017; Nას- 682-636-2017; Nას-82-82-2018).

6.6. საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილით, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მეოთხე ნაწილით, 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მა-----ს და ნ----- ჩუ-----ძე-ნე-----ს არ აქვს გამოყენებული 10 დღის შვებულება და არც შესაბამისი ანაზღაურება აქვთ მიღებული, ხოლო თა---- ჩხ-----ს არ აქვს გამოყენებული ერთი წლის ანაზღაურებადი შვებულება. შესაბამისად, შპს „ჯო-----ტ-----ს“ უნდა დაეკისროს მა-----ს და ნ-----ს ჩუ-----ძე-ნე-----ს სასარგებლოდ გამოუყენებელი 10 დღის შვებულების ანაზღაურება, თითოეულს 65 ლარის ოდენობით, ხოლო თა---- ჩხ-----ს სასარგებლოდ, გამოუყენებელი ერთი წლის შვებულების ანაზღაურება 196 ლარის ოდენობით.

6.7. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე ნაწილით, 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. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო არაა ის გარემოება, რომ მოსარჩელეებს ჩაერიცხათ კომპენსაციის სახით 400-400 ლარი, რაც დამსაქმებლის განმარტებით წარმოადგენს ორი თვის ხელფასს. მოპასუხეებმა ვერ შეძლეს იმ გარემოების დადასტურება, რომ მათი შრომითი ანაზღაურება თვეში შეადგენდა 450 ლარს, შესაბამისად, ამ ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა დაუსაბუთებლობის გამო არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.8. მოსარჩელეთა მოთხოვნაა შპს „ჯო----- ტ-----ს“ დაეკისროს მათ სასარგებლოდ ერთი წლის განმავლობაში შესრულებული ზეგანაკვეთური, 40 საათზე მეტი ნამუშევარი დროისათვის, თითოეულ საათზე 0.65 ლარის ანაზღაურება, რაც ერთი წლის განმავლობაში შეადგენს 270.4 ლარს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17-ე მუხლის მიხედვით, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს. ამავე მუხლის მეოთხე ნაწილით, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. მოპასუხეებზე 2017 წლის ოქტომბრიდან 2018 წლის სექტემბრის ჩათვლით გაცემული შრომითი ანაზღაურების და ბონუსების დაანგარიშების შესახებ ცხრილის თანახმად, იმ პერიოდში, როდესაც მათ ნამუშევარი ჰქონდათ თვეში 20 დღე, ჩვეულებრივი სამუშაო საათი შეადგენდა 160 საათს, რაც ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ კვირაში 40 სამუშაო საათს ზემოთ ნამუშევარ დროს შპს „ჯო----- ტ-----ში“ მიიჩნევდნენ, როგორც ზეგანაკვეთურად ნამუშევარს. ცხრილში ცალკე გრაფაში მითითებულია ზეგანაკვეთური დრო, რომელიც სხვადასხვა თვეში სხვადასხვანაირია (16, 35, 26, 28, 39, 37 და ა.შ), რაც ადასტურებს, რომ ზეგანაკვეთურად მიიჩნეოდა კვირაში არა მარტო 5 საათი (45 საათიანი სამუშაო კვირის პირობებში), არამედ უფრო მეტიც და იგი ანაზღაურდებოდა საათში 1.95 ლარით. ამდენად, მოსარჩელეთა მოთხოვნა ამ ნაწილშიც დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს

მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეებს გადახდილი აქვთ სარჩელის აღძვრისათვის ბაჟი 300 ლარის ოდენობით (თითოეულს 100 ლარი), რომლის გადახდაც უნდა დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელეების სასარგებლოდ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, 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.

მოსარჩელე განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, („სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან ფიზიკური პირები სარჩელებზე ხელფასის გადახდევის შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან).

ვინაიდან ამ ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 7.83 ლარის ოდენობით.

8. სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

8.1. საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება არ ყოფილა გამოყენებული.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მა---- ო-----ის, თა---- ჩხ-----ის და ნ----- ჩუ----ძე-ნე----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ჯო----- ტ-----ის“ მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები მა---- ო-----ეს, თა---- ჩხ-----ეს და ნ----- ჩუ----ძე-ნე----ესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მა---- ო-----ე, თა---- ჩხ-----ე და ნ----- ჩუ----ძე-ნე----ე აღდგეს შპს „ჯო----- ტ-----

ის“ სამკერვალო ფაბრიკის ქუთაისის ფილიალში, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე დაკავებულ თანამდებობაზე.

1.3. შპს „ჯო----- ტ-----ს“ დაეკისროს მა----- ო-----ის და ნ----- ჩუ----ძე-ნე----ის სასარგებლოდ გამოუყენებელი 10 დღის შვებულების ანაზღაურება, თითოეულს 65 ლარის ოდენობით, ხოლო თა---- ჩხ-----ის სასარგებლოდ, გამოუყენებული ერთი წლის შვებულების ანაზღაურება 196 ლარის ოდენობით.

1.4. სხვა სასარჩელო მოთხოვნები არ დაკმაყოფილდეს.

2. შპს „ჯო----- ტ-----ს“ მა----- ო-----ის, თა---- ჩხ-----ის და ნ----- ჩუ----ძე-ნე----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის თანხის 300 ლარის (თითოეულის სასარგებლოდ 100 ლარის) გადახდა.

3. მოპასუხეს შპს „ჯო----- ტ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 7.83 ლარის გადახდა;

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში (მისამართი: ქ. ქუთაისი, ნიუპორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს (მისამართი: ქ.ქუთაისი, კუპრადის ქ. №11) 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 ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში (მისამართი: ქ.ქუთაისი, კუპრადის ქ. №11) და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ციციწო კიკვაძე