



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

19 მარტი 2020 წელი

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ პოლოსოვი

მოსარჩელე: ლ-----ი

წარმომადგენელი: ლ-----ი

მოპასუხე: შპს „ბ-----ი“

წარმომადგენელი: ა-----ა

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, უკანონოდ დაქვითული თანხის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ბ-----ის“ 2017 წლის 3 თებერვლის ბრძანება ლ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. ლ-----ი აღდგენილ იქნეს შპს „ბ-----ში“ კონსულტანტის თანამდებობაზე;

1.3. შპს „ბ-----ს“ ლ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური ხელფასის 250 ლარის გათვალისწინებით;

1.4. შპს „ბ-----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს ზეგანაკვეთური

შრომის ანაზღაურება 1328 ლარის ოდენობით;

1.5. შპს „ბ-----ს“ ლ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს საბონუსე თანხიდან დაქვითული თანხის 386,27 ლარის ანაზღაურება.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

ლ-----ი 2015 წლის 23 დეკემბრიდან 2017 წლის 3 თებერვლამდე დასაქმებული იყო შპს „ბ-----ის“ ქსელში - ბ-----ი გ-----ში. 2015 წლის 23 დეკემბრიდან 2016 წლის აპრილამდე იგი მუშაობდა ე.წ. ჰაუს მასტერის თანაშემწის პოზიციაზე, ხოლო შემდეგ, მოსარჩელე იკავებდა მაღაზიის კონსულტანტის პოზიციას. ორივე პოზიციაზე ყოფნისას დასაქმებულის ხელფასი შეადგენდა 250 ლარს.

სარჩელის მიხედვით, შპს „ბ-----ის“ მხრიდან შრომის ანაზღაურების სისტემას ხელფასის გარდა შეადგენდა საბონუსე სქემა, რომელიც გაიცემოდა ყოველთვიურად და იყო სისტემატური. თუმცა, ბუნდოვანია და დასაქმებულებისათვის უცნობია მისი გამოანგარიშების ფორმულა და წესი. დასაქმებულების გამოცდილებით, ბონუსის ოდენობა ებმოდა შესასრულებელ გეგმას.

„ბ-----ი გ-----ს“ 2016 წლის დეკემბრის თვის გეგმა შესრულდა 100%-ით. შესაბამისად, კონსულტანტებს, მათ შორის, მოსარჩელეს გააჩნდა გონივრული მოლოდინი, რომ ბონუსი იქნებოდა ბევრად მაღალი სხვა თვეებთან შედარებით. მოსარჩელეს ბონუსის სახით დაერიცხა 508,79 ლარი.

მოსარჩელის განმარტებით, მან სცადა გაერკვია ბონუსის დათვლისა და ჩარიცხვის წესის დასაბუთება. ხოლო კომპანიამ მეორე დღესვე, 2017 წლის 3 თებერვლის ბრძანებით სშვ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გაათავისუფლა სამსახურიდან.

მოსარჩელეს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე, მოპასუხის 2017 წლის 16 თებერვლის წერილით ეცნობა გათავისუფლების წერილობითი განმარტებების თაობაზე.

2017 წლის 21 თებერვალს, მოსარჩელემ განმეორებით მიმართა მოპასუხეს შრომითი ხელშეკრულების, შრომის შინაგანაწესის, ბონუსის დათვლის, დისციპლინური წარმოების და სხვა სახის ინფორმაციების მიწოდების მოთხოვნით, რაც მოპასუხის მიერ არ შესრულებულა.

სარჩელის მიხედვით, 2016 წლის აღწერის შემდგომ კომპანიას ჰქონდა დანაკლისი, რის გამოც დასაქმებულებს პერიოდულად ეჭრებოდათ გარკვეული ოდენობის თანხა, რაც ყოველგვარი ბრალის დამტკიცების გარეშე

ხორციელდებოდა. მათ შორის, მოსარჩელეს 2016 წლის 4 ნოემბერს დაექვითა 97.55 ლარი, 2016 წლის 5 დეკემბერს დაექვითა 88.72 ლარი, 2016 წლის 30 დეკემბერს დაექვითა 50 ლარი, 2017 წლის 2 თებერვალს დაექვითა 150 ლარი, ჯამში - 386.27 ლარი.

ლ-----ს 2017 წლის იანვრის თვეს გამომუშავებული ბონუსი - 260 ლარი არ ანაზღაურებია, განსხვავებით სხვა კონსულტანტებისგან.

2016 წლის დეკემბერში, მოსარჩელე დასახელდა თვის საუკეთესო კონსულტანტად, რომელიც გამოვლინდა როგორც მენეჯმენტის, ისე თავად კონსულტანტების ფარული კენჭისყრით.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ საქმის სიდიდის გამო მუდმივად უწევდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას. სასკოლოდ და საახალწლო პერიოდში მოსარჩელეს ჰქონდა 60 საათიანი სამუშაო კვირა. დასაქმების მანძილზე მოსარჩელის მხრიდან შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო შეადგენს (2015 წლის აგვისტო, სექტემბერი, ნოემბერი, დეკემბერი, 2016 წლის იანვარი, აგვისტო, სექტემბერი, ნოემბერი, დეკემბერი, 2017 წლის იანვარი) 10 თვეს - 40 კვირას - 800 საათს, რაც არ ანაზღაურებულა.

სარჩელის მიხედვით, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებას მოსარჩელე ითხოვს შემდეგი პრინციპით: ყოველთვიური ხელფასის ოდენობის 250 ლარის გათვალისწინებით, საათობრივი ანაზღაურება შეადგენდა 1,56 ლარს (250 ლარი/160 საათი). რამდენადაც, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ძირითადი პრინციპი არის ხელფასის გაზრდილი ოდენობით გაანგარიშება, მოსარჩელე სიმბოლურად ითხოვს 10 თეთრით გაზრდილ თანხას, შესაბამისად, ერთ საათში 1,66 ლარის განაკვეთის მიხედვით. მუშაობის მთელი პერიოდის განმავლობაში, კვირაში 20 ზედმეტი საათის 10 თვის ანუ 40 კვირის, ჯამში 800 საათის ასანაზღაურებელი თანხა შეადგენს $1,66 \cdot 800 = 1328$ ლარს.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და აღნიშნა, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა დაიწყო 05.04.2015 წელს, კონსულტანტის პოზიციაზე. მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში ფიქსირებულ 312.50 ლარს (გადასახადების ჩათვლით). მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 04.02.2017 წლიდან.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის ინფორმაცია მის ფუნქცია-მოვალეობების შესახებ გადაჭარბებულია. მცდარია მოსარჩელის აპელირება საახალწლო თემატიკაზე, აღნიშნული ბ-----ის გახსნისთანავე წარდგენილია ფილიალში. ამასთან, ასორტიმენტის შეთანხმების თაობაზე რაიმე

სპეციალური ვალდებულება ხელშეკრულებაში მხარეთა მიერ ხელმოწერილი არ არის და არც ყოფილა.

დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრებოდა 40 საათიანი სამუშაო კვირით. მოსარჩელის მიერ ხელმოწერილია დოკუმენტი, სადაც თანხმობას აცხადებს ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე. მოსარჩელის მიერ კვირის განმავლობაში ნამუშევარი დრო არ შეადგენს 45 საათს.

მოპასუხის მითითებით, ლ-----ის მიმართ გასაცემი თანხები სრულად დაფარულია. მოპასუხე ასევე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელეს ოფიციალური წერილით ან საჩივრით არ მიუმართავს კომპანიისთვის, შესაბამისად, შეთანხმების წესი ორივე მხარისთვის იყო მისაღები.

მხარეთა ორმხრივად ხელმოწერილი ხელშეკრულების თანახმად, განსაზღვრულია ფიქსირებული ანაზღაურება და ასევე განსაზღვრულია, რომ დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს ბონუსი, რაც არ წარმოადგენს დამსაქმებლის ვალდებულებას და წარმოადგენს მის ნებას დამსაქმებლის მიერ სისტემატიურად ბონუსის გაცემა. დამსაქმებელი ფიქსირებული ანაზღაურების გარდა, იღებდა დამატებით თანხას, რაც მოიცავდა საჭიროების შემთხვევაში ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებას და ბონუსს, რაც დასტურდება, ხელშეკრულებით ფიქსირებულ თანხაზე დამატებით დამსაქმებლის მიერ გაცემული თანხებით.

მოპასუხე განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განაპირობა მოსარჩელის მიერ კონკრეტული ვალდებულებების დარღვევამ. ამასთან, თანხების დაქვითვა განხორციელდა კანონის საფუძველზე, ბონუსიდან და არა მოსარჩელის ფიქსირებული ანაზღაურებიდან. ხელშეკრულების 3.1. პუნქტი ასევე ითვალისწინებდა დამატებით ანაზღაურებას საბონუსე სქემის მიხედვით. აღნიშნული წესით ანაზღაურება ხდება ხელშეკრულების გაფორმების მომენტიდანვე, სხვა რაიმე ტიპის შეთანხმება მხარეთა შორის არ შემდგარა, ხოლო ბონუსის ოდენობის შესახებ პირები ინფორმირებულები იყვნენ, რაც დასტურდება ელექტრონული მიმოწერით.

მოპასუხის მითითებით, მოსარჩელის მიერ ინფორმაციის მიწოდების მოთხოვნა არ იქნა მიჩნეული დისციპლინურ დარღვევად, ხოლო ინფორმაციის მიწოდებას აქვს ფორმა/წესი, რაც არ ნიშნავს სამუშაო პროცესების გაუმართაობას, მომხმარებლის წინაშე საკითხების გარჩევას, ხელმძღვანელების შეურაცხყოფას. მოსარჩელე ბონუსის ოდენობის გარკვევას ცდილობდა მენეჯმენტთან სამუშაო ვითარების რეჟიმში, აღნიშნული კომუნიკაცია არ იყო ეთიკური, მოსარჩელემ მიატოვა სამუშაო პოზიცია და ხელმძღვანელს მომხმარებლების თანდასწრებით მიაყენა შეურაცხყოფა. მოსარჩელის ქმედება მიმართული იყო სხვა თანამშრომლების აბუზტებისკენ და სამუშაო პროცესის ჩასაშლელად, რაც ნაწილობრივ გამოუვიდა.

მოპასუხე ასევე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის ვიდეომიმართა შეიცავს არსებითად მცდარ ფაქტებს, რაც კომპანიის საქმიან რეპუტაციას ლახავს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. შპს „ბ-----ს“ და ლ-----ს შორის 05.04.2015წ. დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ლ-----ი შპს „ბ-----ში“ დასაქმებული იქნა კონსულტანტის პოზიციაზე, სრული სამუშაო გრაფიკით. 1 წლის ვადით (8.1. პუნქტი).

ხელშეკრულების 2.1. პუნქტით დასაქმებულის სამუშაო დრო, განისაზღვრებოდა 40 საათიანი სამუშაო კვირით. საჭიროების მიხედვით, საქმის მოცულობიდან გამომდინარე შესაძლებელია დასაქმებულს მოუწიოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, რაზეც დასაქმებული აცხადებს თანხმობას.

დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება (შემდგომში) ხელფასი განისაზღვრება თვეში ფიქსირებული 312.50 ლარის ოდენობით, ყველა გადასახადის ჩათვლით (3.1. პუნქტი). უდავოა, რომ აღნიშნული თანხა შეადგენს დარიცხულ ოდენობას, მოსარჩელის ხელზე მისაღები ხელფასი კი 250 ლარია.

დასაქმებულს 3.1. პუნქტში აღნიშნულ ანაზღაურებასთან ერთად შეიძლება მიეცეს დამატებითი ანაზღაურება გამომუშავების ან დამსაქმებლის მიერ ჩამოყალიბებული საბონუსე სისტემის მიხედვით.

8.3. პუნქტის მიხედვით, თუ წინამდებარე ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე 30 დღით ადრე რომელიმე მხარე არ გამოთქვამს სურვილს ხელშეკრულების შეწყვეტის ან, მისი პირობების შეცვლის შესახებ, ხელშეკრულება გაგრძელდება ავტომატურად ყოველი მომდევნო 1 წლის ვადით. ხოლო ხელშეკრულების გაფორმებიდან 30 თვის გასვლის შემდეგ, თუ მუშაკი აგრძელებს შრომით საქმიანობას დამსაქმებლის კომპანიაში, ასეთ შემთხვევაში ხელშეკრულება ჩაითვლება განუსაზღვრელი ვადით დადებულიად.

ხელშეკრულების 4.1.2. პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით დასაქმებული ვალდებულია დაემორჩილოს კომპანიის წესდებასა და შინაგანაწესს, თავისი სპეციალობისა და კომპეტენციის ფარგლებში მაღალხარისხოვნად და კეთილსინდისიერად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობები, უშუალო ხელმძღვანელისა და ადმინისტრაციის მითითებები და ინსტრუქციები, იყოს ყურადღებიანი და მოწესრიგებული, დაიცვას სამსახურეობრივი დისციპლინა, პატივისცემით,

ეთიკის ნორმებისა და კოლეგიალობის დაცვით მოეპყრას თანამშრომლებსა და გულისხმიერად მოეკიდოს ამ ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს.

ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ერთი წლის ვადის ამოწურვამდე 30 დღით ადრე მხარეებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სურვილი არ გამოუთქვამთ და იგი გაგრძელდა 2016 წლის 5 აპრილის შემდეგაც.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 87-92);

3.1.2. შპს „ბ-----ის“ 03.02.2017 წლის N1 ბრძანებით შპს „ბ-----ის“ თანამშრომელთან ლ-----თან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის თებერვლიდან შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო.

საფუძველი: საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტები; შრომითი ხელშეკრულების 1.6. პუნქტი, 4.1.2. პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი, 8.6. პუნქტი; შინაგანაწესის 5.1. პუნქტის „ა“, „ბ“, „გ“ ქვეპუნქტები, 12.2. პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი; ბრძანება - BB-SS-1.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 03.02.2017 წლის N1 ბრძანება (ს.ფ.36);

3.1.3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნის საფუძველზე, შპს „ბ-----ის“ 2017 წლის 16 თებერვლის N25 წერილით განმარტებული იქნა შემდეგი:

2017 წლის 2 თებერვალს, მოსარჩელემ არ შეასრულა ხელმძღვანელის მითითებები და ასევე დაარღვია ხელშეკრულების, ინსტრუქციების და შინაგანაწესის მოთხოვნები. მოსარჩელემ აგრესიული, ხელშემშლელი ფორმით განახორციელა კომუნიკაცია სამუშაო ადგილას, სამუშაო ვითარებაში, მომხმარებლის თანდასწრებით, ასევე მიატოვა/უმეტვალყურედ დატოვა სამუშაო პოზიცია, არ დაემორჩილა ხელმძღვანელების რაციონალურ მითითებებს. ხელმძღვანელების მიმართ იქცეოდა აგრესიულად, შეურაცხმყოფელად, არაეთიკურად.

წერილში განმარტებულია, რომ მის მიმართ გამოყენებულია სხვა დისციპლინური სანქციები, რაც გამოწვეულია სამსახურში სისტემატიური დაგვიანებებით. ზემოაღნიშნული კი დასტურდება მტკიცებულებებით და დასაქმებულთა ახსნა-განმარტებებით. შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ

დაკისრებული ვალდებულებები დარღვეულია უხეშად, რაც გახდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 16.02.2017 წლის N25 წერილი (ს.ფ. 38)

3.1.4. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემამდე, შპს „ბ-----ის“ 17.10.2016 წლის ბრძანებით ლ-----ს მიეცა სასტიკი საყვედური შრომითი დისციპლინის და შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის და სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადების მიზეზით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 17.10.2016 წლის N1 ბრძანება (ს.ფ.94);

3.1.5. მოპასუხე ასევე სადავოდ არ ხდის მოსარჩელის მიერ მითითებულ გარემოებას მასზედ, რომ კომპანიაში არსებული დანაკლისის გამო, შპს „ბ-----ს“ მისთვის არ აუნაზღაურებია საბონუსე თანხა სულ - 386.27 ლარი (2016 წლის 4 ნოემბერს დაქვითული 97.55 ლარი, 2016 წლის 5 დეკემბერს - 88.72 ლარი, 2016 წლის 30 დეკემბერს - 50 ლარი, 2017 წლის 2 თებერვალს - 150 ლარი). თუმცა აღნიშნულს ამართლებს იმით, რომ დაქვითვა განხორციელდა საბონუსე თანხიდან და არა ფიქსირებული ხელფასიდან, რითაც კანონის მოთხოვნები არ დარღვეულა (შესაგებლის მე-7 ფაქტ. გარემოება).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება, სარჩელი, შესაგებელი

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის მანძილზე მოსარჩელის მიერ მოთხოვილი პერიოდის, 10 თვის (2015 წლის აგვისტო, სექტემბერი, ნოემბერი, დეკემბერი, 2016 წლის იანვარი, აგვისტო, სექტემბერი, ნოემბერი, დეკემბერი, 2017 წლის იანვარი) განმავლობაში, ჯამში 553,7 საათის ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტს, რაც არ აუნაზღაურებია დამსაქმებელს.

სასამართლოს აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება შემდეგს:

მხარეები არ დავობენ იმ გარემოებაზე, რომ მათ შორის გაფორმებული შრომის ხელშეკრულების 2.1. პუნქტის მიხედვით, დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრებოდა კვირაში 40 საათით. მოპასუხე ასევე

არ უარყოფს მოსარჩელის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას, თუმცა არ ეთანხმება მოსარჩელის მიერ მითითებულ, ზეგანაკვეთურ 800 საათს (შპს „ბ-----ი“ ასევე არ ეთანხმება, ზოგადად, მოსარჩელის მოთხოვნას ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებაზე და მიიჩნევს, რომ მას აღნიშნულის გადახდის ვალდებულება არ გააჩნია, რადგან დასაქმებული ხელფასის გარდა იღებდა დამატებით ანაზღაურებას ბონუსის თანხას, რაც, მათ შორის, ზეგანაკვეთურ შრომის კომპონენტსაც მოიცავდა).

ამდენად, მხარეთა შორის სადავოა ფაქტობრივი გარემოება მასზედ, თუ რა ხანგრძლივობის ზეგანაკვეთურ შრომას ეწეოდა მოსარჩელე მის მიერ მითითებულ პერიოდში.

მოსარჩელე ითხოვს მხოლოდ იმ თვეების ანაზღაურებას, როდესაც წინასასკოლო და სასკოლო, ასევე საახალწლო პერიოდში, პროდუქციის რეალიზაციის გათვალისწინებით, შპს „ბ-----ის“ თანამშრომელთა დატვირთულობა იყო განსაკუთრებით მაღალი, რაც სადავოს არ წარმოადგენს.

სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება. 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.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ საქმის სიდიდის გამო მუდმივად უწევდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას. სასკოლო და საახალწლო პერიოდში ჰქონდა 60 საათიანი სამუშაო კვირა, შესაბამისად, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული 40 საათის ზემოთ იგი სამუშაოს ასრულებდა კვირაში დამატებით 20 საათს. დასაქმების მანძილზე მოსარჩელის მხრიდან შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო შეადგენს (2015 წლის აგვისტო, სექტემბერი, ნოემბერი, დეკემბერი, 2016 წლის იანვარი, აგვისტო, სექტემბერი, ნოემბერი, დეკემბერი, 2017 წლის იანვარი) 10 თვეს - 40 კვირას - 800 საათს.

საქმის მასალებში წარმოდგენილია შპს „ბ-----ის“ თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვის დოკუმენტი, რომელიც ასახავს 2016 წლის დეკემბრის თვის მონაცემებს (ს.ფ.95-96). აღნიშნული მტკიცებულების თანახმად, მითითებული თვის განმავლობაში, ლ-----ის სამსახურში ყოფნის საერთო ხანგრძლივობა შეადგენს სულ 215,37 საათს, ნაცვლად, ხელშეკრულების განაკვეთით განსაზღვრული (კვირაში 40 საათის

გათვალისწინებით) 160 საათისა, ანუ თვეში ზედმეტად ნამუშევარი დროის ხანგრძლივობა შეადგენს 55,37 საათს (215,37-160), რაც კვირის განმავლობაში 13,84 საათია. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, საქმეში არ მოიპოვება რაიმე სხვა მტკიცებულება, რაც მითითებულზე უფრო მეტი დროით მოსარჩელის ზეგანაკვეთურ შრომას, ანუ იმ ფაქტს დაადასტურებდა, რომ მოთხოვილ თვეებში იგი სამუშაოს ასრულებდა კვირაში 60, ანუ 20 ზედმეტი საათის განმავლობაში. ამ მხრივ, სასამართლო ასევე ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ ზემოაღნიშნული, თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვის დოკუმენტი შეიცავს დეკემბრის თვის მონაცემებს, როდესაც საახალწლო რეალიზაციის ზრდის გათვალისწინებით, თანამშრომელთა დატვირთულობა მაღალია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ 2015 წლის აგვისტო, სექტემბერი, ნოემბერი, დეკემბერი, 2016 წლის იანვარი, აგვისტო, სექტემბერი, ნოემბერი, დეკემბერი, 2017 წლის იანვარი, 10 თვის პერიოდში, 40 კვირის საშუალო დატვირთულობა უნდა განისაზღვროს მითითებული მონაცემის გათვალისწინებით, შესაბამისად, ამავე პერიოდში მოსარჩელის მიერ გაწეული ზეგანაკვეთური სამუშაოს საათების რაოდენობა შეადგენს ჯამში 553,7 საათს (55,37 საათის ნამრავლი 10 თვეზე).

ყოველთვიური ხელფასის ოდენობის 250 ლარის გათვალისწინებით, ლ-----ის საათობრივი ანაზღაურება შეადგენდა 1,56 ლარს (250 ლარი/160 საათი). რამდენადაც, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ძირითადი პრინციპი არის ხელფასის გაზრდილი ოდენობით გაანგარიშება, მოსარჩელე სიმბოლურად ითხოვს 10 თეთრით გაზრდილ თანხას, შესაბამისად, ერთ საათში 1,66 ლარის განაკვეთის მიხედვით. მუშაობის მთელი პერიოდის, 10 თვის განმავლობაში, ზედმეტი 553,7 საათის ასანაზღაურებელი თანხა შეადგენს 553,7 საათისა და 1,66 ლარის ნამრავლს, რაც **919,142 ლარის ტოლია**.

3.2.2. საქმის მასალებით არ დასტურდება ლ-----ის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას გაამართლებდა.

დადგენილია, რომ შპს „ბ-----ის“ 03.02.2017 წლის N1 ბრძანებით ლ----- —თან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის თებერვლიდან შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

2017 წლის 16 თებერვლის N25 წერილით მოსარჩელეს ეცნობა გათავისუფლების შემდეგი საფუძვლების თაობაზე:

წერილის მიხედვით 2017 წლის 2 თებერვალს, მოსარჩელემ არ შეასრულა ხელმძღვანელის მითითებები და ასევე დაარღვია ხელშეკრულების,

ინსტრუქციების და შინაგანაწესის მოთხოვნები. მოსარჩელემ აგრესიული, ხელშემშლელი ფორმით განახორციელა კომუნიკაცია სამუშაო ადგილას, სამუშაო ვითარებაში, მომხმარებლის თანდასწრებით, ასევე მიატოვა/უმეტვალყურედ დატოვა სამუშაო პოზიცია, არ დაემორჩილა ხელმძღვანელების რაციონალურ მითითებებს. ხელმძღვანელების მიმართ იქცეოდა აგრესიულად, შეურაცხყოფელად, არაეთიკურად.

წერილში განმარტებულია, რომ მის მიმართ გამოყენებულია სხვა დისციპლინური სანქციები, რაც გამოწვეულია სამსახურში სისტემატიური დაგვიანებებით. ზემოაღნიშნული კი დასტურდება მტკიცებულებებით და დასაქმებულთა ახსნა-განმარტებებით. შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ დაკისრებული ვალდებულებები დარღვეულია უხეშად, რაც გახდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

მოპასუხე განმარტავს, რომ მოსარჩელე ბონუსის ოდენობის გარკვევას ცდილობდა მენეჯმენტთან სამუშაო ვითარების რეჟიმში, აღნიშნული კომუნიკაცია არ იყო ეთიკური, მოსარჩელემ მიატოვა სამუშაო პოზიცია და ხელმძღვანელს მომხმარებლების თანდასწრებით მიაყენა შეურაცხყოფა. მოსარჩელის ქმედება მიმართული იყო სხვა თანამშრომლების აბუნტებისკენ და სამუშაო პროცესის ჩასაშლელად, რაც ნაწილობრივ გამოუვიდა. ხოლო მოსარჩელის ვიდეომიმართა შეიცავდა არსებითად მცდარ ფაქტებს, რაც ლახავდა კომპანიის საქმიან რეპუტაციას.

სასამართლო განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხ.). შრომით სამართლებრივ დავებში კი, მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ

შედლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (**შრომით სამართლებრივ დავებში იხ., მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებების შესახებ სუსგ №ას-630- 630-2018, 6 ივლისი, 2018 წელი, 3-34; აგრეთვე, სუსგ-ები №ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი; №ას-151-147-2016 ,19 აპრილი, 2016 წელი; 3-43**). შესაბამისად, მოპასუხეა ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს დასაქმებულის მიერ, მასზე ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტები, რაც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად იქნება მიჩნეული.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელემ სცადა დარიცხული ბონუსის ოდენობის გარკვევა ხელმძღვანელობასთან, თუმცა მოპასუხე სადავოდ ხდის მიმართვის ფორმასა და წესს. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის მხრიდან, ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულება გამოიხატა **ხელმძღვანელების მიმართ აგრესიულ, შეურაცხყოფელ და არაეთიკურ ქცევაში**. მოსარჩელემ ხელშემშლელი ფორმით განახორციელა კომუნიკაცია სამუშაო ადგილას, სამუშაო ვითარებაში, მომხმარებლის თანდასწრებით, ასევე მიატოვა/უმეტავაწყურეოდ დატოვა სამუშაო პოზიცია, არ დაემორჩილა ხელმძღვანელების რაციონალურ მითითებებს

მოსარჩელის მიერ ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევის დადასტურების მიზნით, მოპასუხის მიერ საქმეში წარმოდგენილია 2017 წლის 2 თებერვლის ფაქტთან დაკავშირებით შპს „ბ-----ის“ სამსახურების ხელმძღვანელთა ახსნა-განმარტებები (ს..ფ. 81-82, 83, 84).

აღნიშნული ახსნა-განმარტებების შინაარსი ქმნის იმ დასკვნის საფუძველს, რომ შპს „ბ-----ის“ თანამშრომელთა საერთო უკმაყოფილება გამოიწვია დეკემბრის თვეში შესრულებული სამუშაოს გათვალისწინებით მოსალოდნელზე ნაკლები საბონუსე თანხების ანაზღაურებამ, რისთვისაც მათ სცადეს ვითარებაში გარკვევა. შპს „ბ-----ის“ გაყიდვებისა და ქსელის მართვის ხელმძღვანელის ახსნა-განმარტებაში, უშუალოდ მოსარჩელესთან დაკავშირებით აღნიშნულია, რომ ლ-----მა შეურაცხყოფელი ქესტებით, უკმაყოფილო და ხმამაღალი ტონით უპასუხა, რომ „ამოვიდა ყელში მათი დაპირებებით და რომ 5 წელია ასე პირდებოდნენ რაღაცებს“. ხელმძღვანელი, ახსნა-განმარტების ბოლოს, ასევე მიუთითებს მის სუბიექტურ შეფასებაზე, რომ შეექმნა შთაბეჭდილება ლ-----ის შესახებ და იგი კომპანიისათვის ნაკლებად ფასეულ კადრად მიაჩნია, რაც ეფუძნებოდა სხვა თანამშრომელთა მხრიდან მიწოდებულ ინფორმაციას მისი დადგენილი

წესებისადმი დაუმორჩილებელი ხასიათისა და მყიდველისათვის პროდუქტის შეთავაზების ინიციატივის ნაკლებობის შესახებ.

კომპანიის ადამიანური რესურსების სამსახურის ხელმძღვანელისა და კომერციული დირექტორის ახსნა-განმარტებები მოსარჩელესთან დაკავშირებით არ შეიცავს რაიმე კონკრეტულ მოქმედებაზე ან გამონათქვამებზე მითითებას, რაც შეიძლება შეურაცხმყოფელ, არაეთიკურ, თუ აგრესიულ ქცევად შეფასდეს. მათში ზოგადად არის აღნიშნული, ლ-----ის მხრიდან შეურაცხმყოფელი ჟესტებით, ხმამაღალ საუბარსა და არასათანადო ქცევაზე.

საქმეზე მოწმის სახით დაკითხული იქნა შპს „ბ-----ის“ ყოფილი თანამშრომელი, ა-----ე, რომელმაც უარყო ლ-----შვილის მხრიდან რაიმე სახის უხეში და არაეთიკური ქცევა.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელის გათავისუფლებამდე, მისგან ახსნა-განმარტება დამსაქმებელს არ მიუღია, შესაბამისად, აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით მისი პოზიცია გარკვეული არ ყოფილა. ამდენად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება მიღებული იქნა მხოლოდ ცალმხრივი, ამასთან, ზოგადი ახსნა-განმარტებების საფუძველზე, რომლებშიც მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების დამადასტურებელი სხვა მტკიცებულებები არ არსებობდა.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ დამსაქმებელმა თავისი წილი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, ვერ დაადასტურა კონკრეტულად, რა მოვალეობები დაარღვია დასაქმებულმა და რაში გამოიხატა მისი მხრიდან აგრესიული, არაეთიკური და შეურაცხმყოფელი ქცევა.

3.2.3. საქმის მასალებში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც 2016 წლის აღწერის შედეგად გამოვლენილ დანაკლისთან დაკავშირებით მოსარჩელის კავშირს, მის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებას დაადასტურებდა. აღნიშნულ გარემოებას არც ეფუძნება მოპასუხის შესაგებელი, რომლითაც იგი არ ცნობს დანაკლისის შედეგად დაქვითული ბონუსის ანაზღაურების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნას. მოპასუხე არ მიუთითებს და შესაბამისად არ დასტურდება ის გარემოება, რომ კომპანიისათვის ქონებრივი დანაკლისის, ზიანის მიყენების ფაქტი გამოწვეულია მოსარჩელის ბრალეული ქმედებით.

3.2.4. სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის მითითებას მასზედ, რომ 2015 წლის აპრილის თვის წერილობითი ხელშეკრულების გაფორმებამდე, მხარეთა შორის ფაქტობრივად არსებობდა შრომითი ურთიერთობა 2014 წლის დეკემბრის ბოლოდან, რასაც ადასტურებს მოსარჩელის მიერ საქმეში წარმოდენილი საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერი, რომლის მიხედვით, შპს „ბ-----

---ისაგან“ შესაბამის თვის ხელფასის გადახდა ფიქსირდება 2015 წლის 20 იანვარს (ს.ფ.33)

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ ლ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, სამსახურში აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელეს უარი ეთქვას, ხოლო იძულებითი განაცდურის და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მოთხოვნების ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ამასთან, უკანონოდ დაქვითული თანხის ანაზღაურების მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
ევროპის სოციალური ქარტია.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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.

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 აირჩიო 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 დამსაქმებელი 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“ და „თ“ ქვეპუნქტის საფუძვლებით. დასახელებული სშკ-ის 37.1 „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. 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 შრომითსამართლებრივი 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 უხეში დარღვევაა, 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 გაზდის, 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 კონსტიტუცია, ერთის მხრივ, იცავს მეწარმეობის თავისუფლებას, მაგრამ მეორეს მხრივ, აუცილებელია, დასაქმებულის უფლებების დაცვა დამსაქმებლის თვითნებობისაგან. სამუშაო ადგილი არ არის მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყარო, მას მჭიდროდ უკავშირდება დასაქმებულისა და მისი ოჯახის წევრთა სოციალური მდგომარეობა. ამიტომ დაუშვებელია მყარი საფუძვლებისა და კანონით მკაცრად დადგენილი წინაპირობების გარეშე იქნეს შრომის უფლება დარღვეული.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის ქმდება დამსაქმებლის მიერ, ერთის მხრივ, შეფასდა უხეშ დარღვევად, რაც სშკ-ის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით ქმნის სამუშაოდან მუშაკის დათხოვნის დამოუკიდებელ საფუძველს და, მეორეს მხრივ, გადაწყვეტილების მიღებისას მხედველობაში იქნა მიღებული ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიება (რომლის საფუძველიც განსხვავებული ქმდება, სამსახურში დაგვიანება იყო) და, როგორც განმეორებით ჩადენილი გადაცდომა, ბრძანების გამოცემის სამართლებრივ საფუძველად მითითებული იქნა ასევე სშკ-ის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეშ დარღვევად და მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების წინაპირობად დამსაქმებლის მიერ მიჩნეული იქნა დასაქმებულის მიერ **ხელმძღვანელების მიმართ აგრესიული, შეურაცხყოფილი და არაეთიკური ქცევა.**

05.04.2015 წლის შრომითი ხელშეკრულების 4.1.2. პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით დასაქმებული ვალდებულია დაემორჩილოს კომპანიის წესდებასა და შინაგანაწესს, თავისი სპეციალობისა და კომპეტენციის ფარგლებში მაღალხარისხოვნად და კეთილსინდისიერად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობები, უშუალო ხელმძღვანელისა და ადმინისტრაციის მითითებები და ინსტრუქციები, იყოს ყურადღებიანი და მოწესრიგებული, დაიცვას სამსახურეობრივი დისციპლინა, პატივისცემით, ეთიკის ნორმებისა და კოლეგიალობის დაცვით მოეპყრას თანამშრომლებსა და გულისხმიერად მოეკიდოს ამ ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს.

სადავო ბრძანება ეფუძნება როგორც ხელშეკრულების ზემოაღნიშნულ პუნქტს,

ისე შრომის შინაგანაწესით დადგენილ დასაქმებულის ვალდებულებებ, შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული თანამდებობრივი მოვალეობები, სამსახურებრივი ფუნქციები, შეასრულოს ხელმძღვანელის/ადმინისტრაციის ბრძანებები, განკარგულებები და მითითებები, დაიცვას შრომის დისციპლინა, რაციონალურად გამოიყენოს სამუშაო დრო, არ დაუშვას ისეთი ქმედება, რომელიც აფერხებს კომპანიის მუშაობას და ლახავს მის ავტორიტეტს, მათ შორის, მისი კომპანიიდან წასვლის შემდეგ (5.1 მუხლის, ა, ბ, გ ქვეპუნქტები) (ს.ფ.74).

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.

სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის **ბრძანებაში** მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ-ები N ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; Nას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).

მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელემ სცადა

დარიცხული ბონუსის ოდენობის გარკვევა ხელმძღვანელობასთან, თუმცა მოპასუხე სადავოდ ხდის მიმართვის ფორმასა და წესს. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის მხრიდან, ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულება გამოიხატა **ხელმძღვანელების მიმართ აგრესიულ, შეურაცხყოფელ და არაეთიკურ ქცევაში**, კერძოდ, მოსარჩელემ არ შეასრულა ხელმძღვანელის მითითებები, ასევე დაარღვია ხელშეკრულების, ინსტრუქციების და შინაგანაწესის მოთხოვნები. მოსარჩელემ აგრესიული, ხელშემშლელი ფორმით განახორციელა კომუნიკაცია სამუშაო ადგილას, სამუშაო ვითარებაში, მომხმარებლის თანდასწრებით, ასევე მიატოვა/უმეტვალყურედ დატოვა სამუშაო პოზიცია, არ დაემორჩილა ხელმძღვანელების რაციონალურ მითითებებს.

როგორც წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.2.2. პუნქტშიც აღინიშნა, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა ლ-----ის მხრიდან კონკრეტული დარღვევებისა ჩადენის და იმვარი ქმედებების ჩადენის ფაქტები, რაც მის მიერ შეფასებული იქნა არაეთიკურ, უხეშ და შეურაცხყოფელ ქცევად.

სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროსაც მნიშვნელოვანია პროპორციულობის და გონივრულობის პრინციპის დაცვა. რათა კანონის მიზანი მიღწეული იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული ღონისძიებით. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლის გამოყენება. შესაბამისად, შეუფერებელი არასათანადო პროფესიული ქცევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს დათხოვნის საფუძველი, როცა იგი მიაღწევს მნიშვნელოვან დონეს. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დასაქმებული გაათავისუფლა ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით, თუმცა საქმის მასალებით ვალდებულების დარღვევა, მით უფრო უხეშ დარღვევა არ დასტურდება. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ გამოყენებული ღონისძიება ჩადენილი გადაცდომის პროპორციულ და ობიექტურ ღონისძიებად ვერ შეფასდება.

აღსანიშნავია, რომ ქმედების სიმძიმის შეფასებისათვის მნიშვნელობა აქვს მისი განმავირობებები გარემოებების გამორკვევას. როგორც დადგენილია, შპს „ბ-----ის“ თანამშრომელთა საერთო უკმაყოფილება გამოიწვია დეკემბრის თვეში შესრულებული სამუშაოს გათვალისწინებით მოსალოდნელზე ნაკლები საბონუსე თანხების ანაზღაურებამ, რისთვისაც მათთან ერთად, მოსარჩელემაც სცადა ვითარებაში გარკვევა. რაც შეეხებას ფორმას, თუ როგორ გამოხატა მოსარჩელემ აღნიშნული, შეფასებით კატეგორიას განეკუთვნება და კონკრეტული მტკიცებულებების არარსებობის პირობებში, რომელიც სასამართლოს შეუქმნიდა ქმედების არაეთიკურად შეფასების შესაძლებლობას, მოპასუხის პოზიცია გაზიარებული ვერ იქნება. საბოლოოდ

კი, იქმნება შთაბეჭდილება, რომ თანამშრომლის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება დამსაქმებელმა მიიღო იმ პროტესტის გამო, რომელიც მან გამოხატა მისივე შეფასებით უსამართლო დამოკიდებულების წინააღმდეგ.

საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე აღნიშნა, რომ "...დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომისათვის ან/და პროფესიული ვალდებულებების არასათანადო შესრულებისათვის არ შეიძლება, პირდაპირ ისეთი მძიმე ღონისძიების გამოყენება, როგორიც არის შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა (დადგენილი გამონაკლისების გარდა), გარკვეული პროცედურული წინაპირობების დაცვის გარეშე... აქედან გამომდინარე, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე. გამონაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, და, შესაბამისად, არ არსებობს დასაქმებულისაგან გასამართლებელი პასუხის მიღების აუცილებლობა. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც, მაგალითად, დასაქმებულის მიერ საწარმოსათვის მიყენებული ზიანი საკმაოდ მძიმეა და აშკარაა, რომ მისი წინასწარი გაფრთხილება და მისგან ახსნა-განმარტების მოსმენა მიზანშეუწონელია." (საქ. უზე. სასამართლოს გადაწყვეტილება №ას-106-101-2014წ.).

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებამდე მისგან ახსნა-განმარტების მიღება წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დაცვის ერთ-ერთ საშუალებას, შესაძლებლობას, აუხსნას და დაუსაბუთოს დამსაქმებელს ჩადენილი ქმედების განმაპირობებელი გარემოებები, გამომწვევი მიზეზები და სხვა, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებელს აძლევს მათი შეფასებისა და შესაბამისი დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელს, შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების მიზნებით, არ უცდია ჩადენილ ქმედებებთან დაკავშირებით მოსარჩელისაგან ინფორმაციის მიღება, მისი გამომწვევი მიზეზების გამორკვევა. ასეთის დამადასტურებელი მტკიცებულება, საქმეში არ მოიპოვება.

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 ვერ იქნა დადასტურებული იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რომელთა გამოც სასამართლო დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დარღვევების ადეკვატურ და თანაზომიერ საშუალებად შეაფასებდა.

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

ზემოაღნიშნული გარემოების მხედველობაში მიღების შედეგად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, მოპასუხის მიერ გამოცემული 2017 წლის 3 თებერვლის N1 ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. 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.

სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნების მართლობიერების დადგენისათვის, უპირველეს ყოვლისა, მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადის განსაზღვრა.

დადგენილია, რომ შპს „ბ-----ს“ და ლ-----ს შორის შრომითი ხელშეკრულება დაიდო 05.04.2015 წელს 1 წლის ვადით (8.1. პუნქტი).

ხელშეკრულების 8.3. პუნქტის მიხედვით თუ წინამდებარე ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე 30 დღით ადრე რომელიმე მხარე არ გამოთქვამს სურვილს ხელშეკრულების შეწყვეტის ან, მისი პირობების შეცვლის შესახებ, ხელშეკრულება გაგრძელდება ავტომატურად ყოველი მომდევნო 1 წლის ვადით. ხოლო ხელშეკრულების გაფორმებიდან 30 თვის გასვლის შემდეგ თუ მუშაკი აგრძელებს შრომით საქმიანობას დამსაქმებლის კომპანიაში, ასეთ შემთხვევაში ხელშეკრულება ჩაითვლება განუსაზღვრელი ვადით დადებულიად. აღნიშნული ვადის ამოწურვამდე მხარეებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სურვილი არ გამოუთქვამთ და იგი ფაქტობრივად გაგრძელდა, კიდევ ერთი წლის 2017 წლის 5 აპრილამდე, რომლის ამოწურვამდეც, 2017 წლის 3 თებერვალს შეწყდა სადავო ბრძანებით.

სასამართლო მიუთითებს 12.06.2013წ. კანონით საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებულ ცვლილებებზე (რაც 04.07.2013წ.-დან ამოქმედდა), რომლითაც ახლებურად განისაზღვრა სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადა და დადგინდა ქვეყნის შემდეგი წესები, კერძოდ: საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6.1³ მუხლის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულება

დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნული დებულების შესაბამის დათქმას შეიცავს მხარეთა შორის დადებული 05.04.2015წ. ხელშეკრულების 8.3 პუნქტის ბოლო წინადადებაც.

თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობის ხანგრძლივობა არ ქმნის ხელშეკრულების უვადოდ მიჩნევის საფუძველს, როგორც დადგენილია, მოსარჩელე და მოპასუხე, ხელშეკრულების გაფორმებამდეც იმყოფებოდნენ შრომით ურთიერთობაში, ფაქტობრივად, მოსარჩელე შპს „ბ-----ი“ დასაქმებული იქნა 2014 წლის დეკემბრიდან, ამდენად, ხელშეკრულების არამართლზომიერი შეწყვეტის არარსებობის შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის საერთო ხანგრძლივობა, 2014 წლის დეკემბრიდან 2017 წლის 5 აპრილამდე, შეადგენს 27 თვეს, რაც არ აღემატება სშკ-ის მე-6.1³ მუხლით დადგენილ 30 თვეს, რაც გამორიცხვას მხარეთა შორის უვადო შრომითი ურთიერთობის არსებობას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აქედან გამომდინარე, მოპასუხეს უნდა დაკისრებოდა პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა - მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა.

დადგენილია, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა იწურებოდა 2017 წლის 5 აპრილს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

ამავე კოდექსის 409-ე მუხლის მიხედვით, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

მოხმობილი კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა

შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე (თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა სასამართლო დავის დასრულებამდე ამოიწურა – შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვამდე) დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

დადგენილია, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება თვეში შეადგენდა 250 ლარს (ხელზე მისაღები ოდენობა).

მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას 2017 წლის 03 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური 250 ლარის ოდენობით.

სასამართლო საფუძვლიანად მიიჩნევს მოსარჩელის მოთხოვნას მისთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე არა გადაწყვეტილების აღსრულების დროის მონაკვეთში, არამედ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გათვალისწინებით.

ამდენად, ამ ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნა ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება უნდა დაეკისროს 2017 წლის 03 თებერვლიდან (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტი) ხელშეკრულების მოქმედების ვადამდე, 2017 წლის 05 აპრილამდე, ყოველთვიურად 250 ლარის (ხელზე მისაღები) ოდენობით.

6.4. ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტით სამართლიან ანაზღაურებაზე უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: აღიარონ მუშაკთა უფლება გაზრდილი ანაზღაურების მიღებაზე ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის, ცალკეულ შემთხვევებში გამონაკლისების

გათვალისწინებით;

საქართველოს შრომის კოდექსის 14-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.

ამავე კოდექსის 17.3. მუხლის მიხედვით ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილით ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

დადგენილია, რომ შპს „ბ-----ს“ და ლ-----ს შორის 05.04.2015 წელს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ლ-----ი შპს „ბ-----ში“ დასაქმებული იქნა კონსულტანტის პოზიციაზე, სრული სამუშაო გრაფიკით. ხელშეკრულების 2.1. პუნქტით დასაქმებულის სამუშაო დრო, განისაზღვრებოდა **40 საათიანი სამუშაო კვირით. საჭიროების მიხედვით, საქმის მოცულობიდან გამომდინარე შესაძლებელია დასაქმებულს მოუწიოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, რაზეც დასაქმებული აცხადებს თანხმობას.**

სასამართლოს მიერ დადგენილი 3.2.1. ფაქტობრივი გარემოების სამართლებრივი ანალიზით ირკვევა, რომ ლ-----ის ფაქტობრივი სამუშაო დროის გათვალისწინებით, **შრომითი ურთიერთობის მანძილზე მოსარჩელის მიერ მოთხოვილი პერიოდის, 10 თვის (2015 წლის აგვისტო, სექტემბერი, ნოემბერი, დეკემბერი, 2016 წლის იანვარი, აგვისტო, სექტემბერი, ნოემბერი, დეკემბერი, 2017 წლის იანვარი)** განმავლობაში, ჯამში მან შეასრულა 553,7 საათის ზეგანაკვეთური სამუშაო.

ყოველთვიური ხელფასის, 250 ლარის გათვალისწინებით, ლ-----ის საათობრივი ანაზღაურება შეადგენდა 1,56 ლარს (250 ლარი/160 საათი). მხარეები ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობაზე არ შეთანხმებულად. მოსარჩელე სიმბოლურად ითხოვს 10 თეთრით გაზრდილ თანხას, შესაბამისად, ერთ საათში 1,66 ლარის განაკვეთის მიხედვით. მუშაობის მთელი პერიოდის, 10 თვის განმავლობაში, ზედმეტი 553,7 საათის ასანაზღაურებელი თანხა შეადგენს 553,7 საათისა და 1,66 ლარის ნამრავლს, რაც **919,142 ლარის ტოლია**, რაც უნდა დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მითითებას იმის შესახებ, რომ მოსარჩელეს სრულად მიღებული აქვს მისი შრომის ანაზღაურება,

რამდენადაც ხელფასის გარდა მას ეძლეოდა დამატებითი ანაზღაურება ბონუსის სახით და, რომელიც თავის მხრივ, მოიცავს ზეგანაკვეთურ სამუშაოსაც.

მხარეთა შორის გაფორმებული შრომის ხელშეკრულებით, 3.1. პუნქტში აღნიშნულ ანაზღაურებასთან (ფიქსირებულ ხელფასთან) ერთად დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს **დამატებითი ანაზღაურება გამომუშავების ან დამსაქმებლის მიერ ჩამოყალიბებული საბონუსე სისტემის მიხედვით.** შპს „ბ-----ის“ შრომის შინაგანაწესის 6.2 პუნქტიც ადგენს, რომ თანამშრომლის საბონუსე თანხა განისაზღვრება კომპანიის მიერ დადგენილი საბონუსე სისტემით. მოცემულ შემთხვევაში, საბონუსე სისტემა, რომლითაც შესაძლებელია განისაზღვროს მისი გამოთვლის წესი (მისი განსაზღვრის კრიტერიუმები), საქმის მასალებში არ მოიპოვება. ამასთან, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება უკავშირდება მხოლოდ სამუშაო საათების განაკვეთის ზემოთ სამუშაოს შესრულებას და განსხვავებით საბონუსე (როგორც დამატებით სამოტივაციო) ანაზღაურებისაგან, მისი მიღება არ არის დამოკიდებული თუნდაც საწარმოს მოგებასთან, გაყიდვების მონაცემებთან, გეგმის შესრულებასთან და სხვა.

6.5. რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას უკანონოდ დაქვითული საბონუსე თანხის სულ - 386.27 ლარის (2016 წლის 4 ნოემბერს დაქვითული 97.55 ლარი, 2016 წლის 5 დეკემბერს - 88.72 ლარი, 2016 წლის 30 დეკემბერს - 50 ლარი, 2017 წლის 2 თებერვალს - 150 ლარი) მოპასუხისათვის დაკისრების თაობაზე, უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

მოპასუხე სადავოდ არ ხდის მოსარჩელის მიერ მითითებულ გარემოებას მასზედ, რომ 2016 წლის აღწერის შედეგად კომპანიაში გამოვლენილი დანაკლისის გამო, შპს „ბ-----ს“ მისთვის არ აუნაზღაურებია საბონუსე თანხა სულ - 386.27 ლარი (2016 წლის 4 ნოემბერს დაქვითული 97.55 ლარი, 2016 წლის 5 დეკემბერს - 88.72 ლარი, 2016 წლის 30 დეკემბერს - 50 ლარი, 2017 წლის 2 თებერვალს - 150 ლარი).

ზიანის (როგორც სახელშეკრულებო, ისე დელიქტის შედეგად წარმოშობილი) ანაზღაურებისათვის დადგენილი ზოგადი წესით სახეზე უნდა იყოს მისი მოთხოვნისათვის აუცილებელი შემდეგი ძირითადი ელემენტები: თავად ზიანი გამოხატული კონკრეტულ ოდენობაში, მოპასუხის მართლსაწინააღმდეგო, ბრალეული ქმედება და მიზეზობრივი კავშირი ქმედებასა და ზიანის შორის, ანუ ზიანი გამოწვეული უნდა იყოს მოვალის უშუალო ქმედებით (სამოქალაქო კოდექსის 408, 412 992-ე მუხლები).

მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებში არ მოიპოვება რამე სახის

მტკიცებულება, რაც 2016 წლის აღწერის შედეგად გამოვლენილ დანაკლისთან დაკავშირებით მოსარჩელის კავშირს, მის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებას დაადასტურებდა. თავად მოპასუხეც არ მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი რომელიმე ვალდებულების დარღვევის შედეგად მიიღო ქონებრივი ზიანი კონკრეტული ღირებულების დანაკლისის სახით. ამდენად, მოსარჩელეს დაეჭვითა საბონუსე თანხა, იმ ქონებრივი ზიანის ანაზღაურების მიზნით, რომლის დადგომაშიც მოსარჩელეს არ მიუძღვის ბრალი.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, შპს „ბ-----ს“ ლ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს საბონუსე თანხიდან უსაფუძვლოდ დაქვითული 386,27 ლარის ანაზღაურება.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს 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.

სსსკ-ის 41.2 მუხლით, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით. ამავე კოდექსის 41.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება ფულის გადახდევენების შესახებ სარჩელისა – გადასახდელი თანხით;

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოცემულ საქმეზე, სარჩელის დაკმაყოფილებული ნაწილის გათვალისწინებით, მოპასუხისათვის დაკისრებული თანხის შესაბამისად, დავის საგნის ღირებულება უნდა განისაზღვროს ჯამში 1805,41 ლარით, ხოლო გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა სსსკ-ის 39.1 „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეადგენს დავის საგნის ღირებულების, 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა, რომელიც წინასწარ გადახდილი აქვს მოსარჩელეს.

ვინაიდან, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვიტა:

1. ლ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
 - 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ბ-----ის“ 2017 წლის 3 თებერვლის ბრძანება ლ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
 - 1.2. შპს „ბ-----ს“ ლ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 3 თებერვლიდან იმავე წლის 5 აპრილამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური ხელფასის 250 ლარის (ხელზე მისაღები) გათვალისწინებით.
 - 1.3. შპს „ბ-----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება 919,14 ლარის ოდენობით;
 - 1.4. შპს „ბ-----ს“ ლ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს საბონუსე თანხიდან დაქვითული თანხის 386, 27 ლარის ანაზღაურება;
2. მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენისა და აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ არ დაკმაყოფილდეს.
3. შპს „ბ-----ს“ ლ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით.
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
- 5 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს.

მოსამართლე
კუჭავა

ქეთევან