

„განსაკუთრებული გადახდა“ (Sonderzahlung), რომელიც შერეულ ხასიათს ატარებს – შრომით ურთიერთობაზე დამოკიდებულება*

გერმანიის შრომის ფედერალური სასამართლო, NZA 2012, 561

გსკ-ის 307, 611-ე პარაგრაფები; გერმანიის ძირითადი კანონის 12 | მუხლი

გერმანიის შრომის სასამართლოს სახელმძღვანელო წინადადებები:

1. თუ დამსაქმებელი „განსაკუთრებული გადახდის“ ოდენობას უკავშირებს საანგარიშო/საკალკულაციო წლის განმავლობაში განეულ სამუშაოს, მაშინ ეს გადახდა, სულ მცირე, ნაწილობრივ მაინც უნდა ჩაითვალოს განეული სამუშაოს ანაზღაურებად.

2. თუ უკვე შესრულებული სამუშაოს გარდა [„განსაკუთრებული გადახდის“] შეპირებაში შესრულების მიზნად მითითებულია ასევე „კომპანიის ერთგულების დაჯილდოება“, საქმე ეხება შერეულ „განსაკუთრებულ გადახდას“.

3. სტანდარტული პირობა, რომლის მიხედვითაც ამგვარი „განსაკუთრებული გადახდის“ შენარჩუნება დამოკიდებულია შრომითი ურთიერთობის უწყვეტ გაგრძელებაზე იმ პერიოდისათვის, რომელიც უკვე იმ საანგარიშო დროითი მონაკვეთის მიღება, რომლისათვისაც მოხდა ეს „განსაკუთრებული გადახდა“, ეწინააღმდეგება გსკ-ის 611 | პარაგრაფს. ის ართმევს დასაქმებულს უკვე გამოშვებულ გასამრჯელოს და ურთულებს მას კუთვნილი მოშლის უფლების გამოყენებას. ეს პირობა არათანაზომიერად ხელყოფს

დასაქმებულის ინტერესებს და, შესაბამისად, ბათილია გსკ-ის 307 | 1 პარაგრაფის მიხედვით.

ფაქტობრივი გარემოებები:

მხარეები დავობენ მოსარჩელისათვის [დასაქმებული] გადასახდელ 91 300 ევროსთან დაკავშირებით, რომლებსაც მოპასუხემ [დამსაქმებელმა] დაარქვა „გრატიფიკაციები“ და განსაზღვრა, რომ მათი გადახდა დამოკიდებული იქნებოდა შრომითი ურთიერთობის სამომავლო გაგრძელებაზე. მოსარჩელე მოპასუხესთან დასაქმებული იყო 1.1.2003-დან, როგორც ფასიანი ქალაქებით მოვაჭრე, 17.12.2002-ში დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე. შრომითი ურთიერთობა დამთავრდა 30.6.2008-სთვის მოსარჩელის მხრიდან 28.3.2008-ში ვადის დაცვით გაცხადებული მოშლით. შრომითი ურთიერთობის უკანასკნელ პერიოდში მოსარჩელე იღებდა თვიურ ანაზღაურებას 4500 ევროს (ბრუტო) ოდენობით. 9.3.2005-ში მიწერილი წერილით მოპასუხემ მოსარჩელეს შეატყობინა შემდეგი: „... ჩვენ მოხარულები ვართ შეგატყობინოთ, რომ, თქვენი დამსახურებიდან გამომდინარე ჩვენი კომპანიის წინაშე 2004 წლის განმავლობაში გადაგხდით ნებაყოფლობით ერთჯერად „განსაკუთრებულ გადახდას“ 15 300 ევროს (ბრუტო) ოდენობით. ჩვენ ვუთითებთ იმ გარემოებაზე, რომ „განსაკუთრებული გადახდა“ ხდება უარის თქმის დათქმით და შემდგომი განმეორებითი გადახდა არ წარმოშობს მოთ-

* გერმანულიდან თარგმნა გიორგი რუსიაშვილმა.

ხოვნას სამომავლო გადახდაზე. ამ „განსაკუთრებული გადახდის“ გარდა გვინდა, შეგატყობინოთ, რომ იმ შემთხვევაში, თუ თქვენთან არსებული შრომითი ურთიერთობა **15.4.2008**-თვის შეუწყვეტლად იარსებებს, გადაგიხდით **15 300** ევროს (ბრუტო). იმისათვის, რომ მოხდეს ერთჯერადი ნებაყოფლობითი „განსაკუთრებული გადახდა“, გთხოვთ, წესრიგის დაცვისა და თქვენი თანხმობის დაფიქსირების მიზნით, გამოგვიგზავნოთ ამ წერილის მეორე ხელმოწერილი ეგზემპლარი ...“.

მოსარჩელემ ხელი მოაწერა წერილს. არსობრივად მსგავსი შინაარსის მქონე წერილით მოპასუხემ მოსარჩელეს **2006** და **2007** წლების მარტის თვეში განუცხადა, რომ უხდოდა გასული წლებისთვის მოგებიდან წილს, (**29 000** ევროს (ბრუტო) **2005** წლისათვის და **50 000** ევროს (ბრუტო) **2006** წლისათვის), გარდა ამისა, გადაუხდოდა დამატებით თანხას იმ შემთხვევისათვის, თუ შრომითი ურთიერთობა უწყვეტად გაგრძელდებოდა, **15.4.2009**-მდე (**29 000** ევროს (ბრუტო)), ხოლო **15.4.2010**-მდე გაგრძელების შემთხვევაში – **47 000** ევროს (ბრუტო). მოსარჩელემ ასევე ამ წერილებზეც მოაწერა ხელი.

მოსარჩელის განცხადებით, რეალურად ამ სამ წერილში მოხსენიებული „განსაკუთრებული გადახდისა“ და „გრატიფიკაციების“ შემთხვევაში საქმე ეხებოდა ბონუსის მოთხოვნებს. მას სამუშაოზე აყვანისას განუცხადეს, რომ ის მიიღებდა ბონუსს კომპანიისათვის გამომუშავებული მოგების **20%**-ის ოდენობით, ორი თანაბრად განაწილებული გადახდის გზით. პირველი გადახდა უნდა მომხდარიყო შემდგომი წლის **15.4**-მდე, მეორე ნახევრის გადახდა კი – სამი წლის შემდეგ, თუ შრომითი ურთიერთობა აქამდე მოშლის გარეშე გაგრძელდებოდა. მოსარჩელე ითხოვს **91 300** ევროს (ბრუტო) გადახდას პროცენტებთან ერთად.

ამის პასუხად მოპასუხემ განაცხადა, რომ ის ყოველ წელს თავიდან იღებდა გადაწყვეტილებას იმასთან დაკავშირებით, მიიღებდა თუ არა დამსაქმებელი მის მიერ პირადად გაწეული სამუშაოდან გამომდინარე ერთჯერად განხორციელებული შესრულებისაგან დამოუკიდებელ პრემიას. გადაწყვეტილების მიღება ხდებოდა დამსაქმებლის მიერ ერთპიროვნულად და არა რაიმე მყარი გამოთვლის კრიტერიუმების საფუძველზე. ამ სამი წერილიდან გამომდინარეობს, რომ შეპირებული თანხების შემთხვევაში

საქმე ეხებოდა, ერთი მხრივ, ერთჯერად ნებაყოფლობით „განსაკუთრებულ გადახდას“, მეორე მხრივ, ერთგულების პრემიებს, რომელთა გადახდა მიზნული იყო იმ დასაშვებ, თუმცა მოცემულ შემთხვევაში არდამდგარ პირობას, რომ შრომითი ურთიერთობა სამი წლის გასვლის შემდეგაც მოუშლელად ძალაში იქნებოდა.

შრომის სასამართლომ (**ArbG Köln, Urt. v. 27. 3. 2009 – 1 Ca 6884/08**) სარჩელი დააკმაყოფილა. სამხარეო შრომის სასამართლომ (**BeckRS 2012, 68541**) ის უარყო. მოსარჩელის კასაცია წარმატებულია.

სასამართლოს მოტივებიდან:

10. სარჩელი იმ ფარგლებში, რა ფარგლებშიც ის აღძრულია, არის დასაბუთებული. მოსარჩელეს ეკუთვნის აღძრული საზღაურის გადახდის მოთხოვნები **9.3.2005**, **16.3.2006** და **29.3.2007**-ის შეთანხმებების ძალით. ეს ყველა შეთანხმება წარმოადგენდა სტანდარტულ პირობას. ისინი აწესრიგებდნენ გადახდის მოთხოვნებს, რომლებიც მიზნული იყო გასულ წელში მოსარჩელის მიერ შეტანილ წვლილზე საზოგადოების წარმატებაში და ამავდროულად უნდა ყოფილიყო დაჯილდოება საზოგადოების სამომავლო ერთგულებისათვის (ქვემოთ I 1). მართალია, ყოველ ჯერზე დასახელებული იყო წინაპირობა, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის უწყვეტად ძალაში დარჩენა **2008**, **2009** და **2010** წლის **15.4**-ისათვის, თუმცა ეს უმნიშვნელოა, რადგან მოთხოვნის ამ წინაპირობაზე მიზმა ბათილია გსკ-ის **307 I 1**, II **2 Nr. 1** და **Nr. 2** პარაგრაფის მიხედვით (ზემოთ I 2).

11 საზღაურის მოთხოვნის გადახდის საფუძველია შესაბამისი შეთანხმებების (**9.3.2005**, **16.3.2006** და **29.3.2007**) მე-2 აბზაცში ამგვარად აღნიშნული დებულება.

121. მის ფარგლებში მოპასუხე კისრულობდა ვალდებულებას, გადაეხადა კონკრეტული თანხა. ყოველი შესაბამისი შეთანხმება მიზნული იყო მოსარჩელის შესრულებაზე წინა წლის განმავლობაში და ამავდროულად შესრულების მიზნად ასახელებდა კომპანიის ერთგულების ჰონორირებას.

13ა) ეს შეთანხმებები იყო სტანდარტული პირობები.

14აა) ყოველი წერილი, რომელიც მიმართული იყო მოსარჩელისადმი, შეიცავდა სახელშეკრულებო პირობებს, რომლებიც მოპასუხის მიერ წინასწარ იყო ფორმულირებული, სხვა ხელშეკრულების ფარგლებში მრავალჯერადად გამოყენების მიზნით, რომელთა წაყენებაც მოსარჩელისათვის ხელშეკრულების დადებისას მოხდა. თუ ტექსტი, სულ მცირე, იქცევა ხელშეკრულების პირობად, დაკმაყოფილებული იქნება შემდეგი ნიშანი „რამდენიმე ხელშეკრულებაში გამოყენების მიზნით წინასწარ ჩამოყალიბებული სახელშეკრულებო პირობა“ გსკ-ის 305 I 1 პარაგრაფის გაგებით (შდრ. BAGE 115, 19 = NZA 2005, 1111 = NJW 2005, 3305 [zu VII]). ეს წინაპირობა სახეზეა.

15ბბ) ხელშეკრულების სტანდარტული პირობები მათი ობიექტური შინაარსისა და ტიპური არსის მიხედვით უნდა განიმარტოს ერთგვარად, ისე, როგორც გაგებული იქნებოდა გონიერი და კეთილსინდისიერი კონტრაქტენტის მიერ, იმ ინტერესების ანონ-დანონვით, რომლებიც ჩვეულებრივ გააჩნიათ ამ ტიპის სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილეებს. თუმცა აღსანიშნავია, რომ გადამწყვეტია არა კონკრეტული, არამედ საშუალო სტატისტიკური (სტანდარტული პირობის გამომყენებლის) კონტრაქტენტის აღქმა. ხელმოსაჭიდს იმგვარი განმარტებისათვის, რომელიც არ იქნება ხელშეკრულების შესაბამისი მხარის ნებაზე ორიენტირებული, წარმოადგენს, პირველ რიგში, ხელშეკრულების სიტყვასიტყვითი გაგება. თუ ის არაცალსახაა, განმარტებისათვის გადამწყვეტია, თუ როგორ აღიქმება ხელშეკრულების ტექსტი ამ ტიპის გარიგებებში მონაწილე სამოქალაქო ბრუნვის წრეების მხრიდან. თუმცა ამასთანათვალისწინებული უნდა იყოს გონიერი და კეთილსინდისიერი კონტრაქტენტის სახელშეკრულებო ნება. თუ განმარტებისას გასათვალისწინებელია ხელშეკრულებით დასახული მიზანი, ეს ძალაშია მხოლოდ ტიპური და კეთილსინდისიერი კონტრაქტენტის მიერ დასახული მიზნების შემთხვევაში (BAG, NZA 2011, 628 = NJW 2011, 2314 = AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 91 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 51 Rdnr. 15).

16ბ) საეჭვოობისას გადახდის მიზანი იყო კომპანიის მოსალოდნელი ერთგულების დაჯილდოება და მიზნული იყო ამავდროულად მოსარჩელის შესრულებაზე საანგარიშო პერიოდში (ყოველი გადახდა უკავშირდებოდა წინა კალენ-

დარულ წელში განხორციელებულ შესრულებას). ამავდროულად გადასახდელი ოდენობა განისაზღვრებოდა კომპანიის წარმატებაში მოსარჩელის წვლილის მიხედვით. ამგვარად, აქ საქმე ეხება „განსაკუთრებულ გადახდას“, რომელიც შერეულ ხასიათს ატარებს. თუ ამის საპირისპიროდ, მოპასუხე აცხადებს, რომ ის გადახდის ოდენობას მხოლოდ ერთპიროვნულად განსაზღვრავდა, ეს შეიძლება იყოს სწორი. თუმცა აღნიშნული არაფერს ცვლის იმასთან დაკავშირებით, რომ მისი ერთპიროვნული გადამწყვეტილება შეპირებული შესრულების (გადასახდელის) ოდენობასთან დაკავშირებით, რამდენადაც ეს გარეგანი დაკვირვებით იყო შეცნობადი, არ იყო თვითნებური და განპირობებული იყო მოსარჩელის მხრიდან წინა წლის განმავლობაში შესრულებული შრომით და არა ერთგულების მოსაზრებებით ნაკარნახევი. სხვაგვარად ვერ აიხსნება ის გარემოება, რომ მოპასუხემ გადასახდელი თანხის ოდენობა სამივე წელს ზუსტად იმის მიხედვით განსაზღვრა, რაც – შესაბამისი შეთანხმების პირველი აზმაციის შესაბამისად – მისი პოზიციიდან შეესატყვისებოდა მოსარჩელის მიერ გასული (შეთანხმების წინა) წლის განმავლობაში კომპანიის წარმატებაში შეტანილ წვლილს. აუხსნელი იქნებოდა, ასევე, თუ რატომ განსაზღვრა მაშინ მოპასუხემ კომპანიის მიმართ ერთგულების ღირებულება ამ სამი წლის განმავლობაში თითოეული წლისათვის ასე განსხვავებულად. ამასვე მიაწინებებს ის გარემოებაც, რომ გადახდები შეადგენდნენ წლიური საბაზისო გასამრჯელოს 25%-ზე, 50%-ზე და 100%-ზე მეტს გასულ კალენდარულ წლებში. დაშვება იმისა, რომ ამ ოდენობის შესრულებები მიმართული იყო მხოლოდ სამომავლო – თუნდაც ნაკლებწარმატებული – სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელებისაკენ და, სულ მცირე, არ უკავშირდებოდა დასაქმებულის მიერ გასულ წელს (საანგარიშო პერიოდში) განხორციელებულ შრომით შესრულებას, ნაკლებდამაჯერებელია, განსაკუთრებით, ისეთ მყისიერ წარმატებაზე ორიენტირებულ სფეროში, როგორიც ფასიანი ქაღალდებით ვაჭრობაა.

172. მოთხოვნა არ არის გამორიცხული, მაგალითად, იმის გამო, რომ მოსარჩელე 2008, 2009 და 2010 წლების 15.4-სთვის აღარ იმყოფებოდა მოპასუხესთან უწყვეტ შრომით ურთიერთობაში. მოთხოვნის უფლების შესაბამისი

შეზღუდვები, რომელსაც ითვალისწინებდა მხარეთა თითოეული ეს შეთანხმება, ბათილია გსკ-ის 307 I 1 პარაგრაფის მიხედვით, რადგან ის შეუსაბამოდ ხელყოფს მოსარჩელის ინტერესებს.

18ა) გსკ-ის 307 II № 1 პარაგრაფის მიხედვით, კონტრაქტის ინტერესების შეუსაბამოდ ხელყოფა სახეზეა, როდესაც პირობა აღარ არის შეთანხმებადი კანონისმიერი რეგულაციის მთავარ ბირთვთან, რომლისგანაც ხდება გადახვევა.

19აა) გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა ის გარემოება, რომ კანონის დანაწესი განპირობებულია არა მხოლოდ მიზანშეწონილობის თვალსაზრისით, არამედ იგი ასევე წარმოადგენს სამართლიანობის პოსტულატის გამოხატულებას. საკითხი, სახეზეა თუ არა ნდობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპის დარღვევით (სტანდარტული პირობის წამყენებლის მხრიდან) კონტრაქტის ინტერესების შეუსაბამოდ ხელყოფა, უნდა გადაწყდეს მონაწილეთა გამართლებული ინტერესების ანონ-დანონვის საფუძველზე. ამასთან, პირობის წამყენებლის ინტერესი, პირობის შენარჩუნებასთან დაკავშირებით, უნდა შეუპირისპირდეს ხელშეკრულების კონტრაქტის ინტერესს, სტანდარტული პირობის კანონისმიერი დანაწესით ჩანაცვლებასთან დაკავშირებით. ხელშეკრულების მხარეთა (სამართლის მიერ აღიარებული) ამ ორმხრივი ინტერესის გათვალისწინებისა და შეფასებისას, რომლის ფარგლებშიც მხედველობაშია მისაღები ასევე კონსტიტუციით დაცული პოზიციები, გამოსაყენებელია გენერალური, ტიპიზირებული მასშტაბი (BAGE 124, 259 = NZA 2008, 40 = NJW 2008, 680 Rdnr. 23; BAGE 122, 182 = NZA 2007, 853 Rdnr. 19 და იქ მითითებული ლიტერატურა).

20ბბ) გსკ-ის 307 III 1 პარაგრაფის გაგებით, სამართლებრივი რეგულაციების ქვეშ მოიაზრება არა მხოლოდ თავად კანონისმიერი დანაწესები, არამედ, ასევე, სამართლიანობის პოსტულატის შესატყვისი ზოგადად აღიარებული, მათ შორის დაუნერული, პრინციპები, სამოსამართლო სამართალშემოქმედების მიერ შემუშავებული წესები ან გსკ-ის 157, 242-ე პარაგრაფების საფუძველზე გამოკვეთილი განმავრცობელი განმარტება და შესაბამისი ვალდებულებითი ურთიერთობებიდან გამომდინარე უფლებები და ვალდებულებები. შრომის უმაღლე-

სი ფედერალური სასამართლოს პრაქტიკაში აღიარებულია, რომ „განსაკუთრებულ გადახდასთან“ დაკავშირებული ცალკეული სახელშეკრულებო დათქმები, რომლებიც ამ გადახდის შენარჩუნებასა და უკან დაბრუნებას უკავშირებდნენ, დასაქმებულს დაუშვებლად არ უნდა უზღუდავდეს მისთვის კონსტიტუციის მე-12 მუხლით მინიჭებულ შრომის თავისუფლებას, რის გამოც იგი ექვემდებარება შრომის სასამართლოების მხრიდან შინაარსის კონტროლს გსკ-ის 307-ე პარაგრაფის მიხედვით (BAGE 124, 259 = NZA 2008, 40 = NJW 2008, 680 Rdnr. 24; BAGE 122, 174 = NZA 2007, 875 = NJW 2007, 2279; BAG, NZA 2007, 687 = AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21).

21გგ) ამჟამინდელი სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, დასაქმებულს სრულად არ ეკრძალება „განსაკუთრებულ გადახდას“ დაუკავშიროს ბოჭვის დათქმა (BAG, NZA 2007, 687 = AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21) იმდენად, რამდენადაც ეს გადახდები შეიძლება არ იყოს მხოლოდ საპირისპირო შესრულება უკვე განეული სამუშაოსათვის. ეს ეხება როგორც დათქმებს, რომლის ძალითაც დასაქმებელი კისრულობს, უკან დააბრუნოს მიღებული „განსაკუთრებული გადახდები“, თუ ის გარკვეული მომენტიდან მოყოლებული შრომით ურთიერთობას საკუთარი ინიციატივით წყვეტს (უკან გადახდის დათქმა), ასევე რეგულაციებს, რომლის მიხედვითაც „განსაკუთრებული გადახდის“ განხორციელების წინაპირობაა, რომ დასაქმებული გარკვეული დროითი მომენტისათვის ჯერ კიდევ შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდეს (მდგრადობის დათქმა, გადახდის შენარჩუნების დათქმა; შდრ. იმ შემთხვევისათვის, როდესაც გადახდის ვადა საწარმოო წლის ფარგლებშია: BAG, NZA 2009, 783 = AP BGB § 307 Nr. 43 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 44). თუმცა, ამასთან, ამგვარმა დათქმებმა შეუსაბამოდ არ უნდა ხელყონ დასაქმებულის ინტერესები. განსაკუთრებით კი, მათ დაუშვებლად არ უნდა შეუზღუდონ დასაქმებულს შრომის თავისუფლება (ძირითადი კანონის 12 I მუხლი) და ამგვარად ექვემდებარებინ შრომის სასამართლოების მხრიდან შინაარსის კონტროლს, გსკ-ის 307-ე პარაგრაფი (BAGE 124, 259 = NZA 2008, 40 = NJW 2008, 680; BAG, NZA 2007, 687 = AP

BGB § 611 Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21).

22ბ) ამ პრინციპების გამოყენებისას, აქ განსახილველი „გადახდის შენარჩუნების დათქმა“ ვერ უძლებს შინაარსის კონტროლს. „განსაკუთრებული გადახდა“, რომელიც ნებისმიერ შემთხვევაში წარმოადგენს ასევე გასამრჯელოს უკვე განეული შრომითი შესრულებისათვის, არ შეიძლება იყოს დამოკიდებული შრომითი ურთიერთობის მოუშლელად გაგრძელებაზე იმ პერიოდისათვის, რომელიც იმ (საანგარიშო) დროითი ჩარჩოს მიღმაა, რომლის ფარგლებშიც მოხდა შრომითი შესრულების განხორციელება.

23აა) გადახდის შენარჩუნების დათქმა ეწინააღმდეგება გსკ-ის 611 I პარაგრაფში დაფიქსირებულ ძირითად პრინციპს, რადგან ის ართმევს დასაქმებულს უკვე გამომუშავებულ გასამრჯელოს. გარდა ამისა, ის გაუმართლებლად ზღუდავს დასაქმებულის კონსტიტუციით დაცულ შრომის თავისუფლებას, რადგან ის დაუშვებლად ართულებს მისი მხრიდან მოშლის უფლების გამოყენებას (შდრ. ბონუსის გადახდასთან დაკავშირებით: BAGE 124, 259 = NZA 2008, 40 = NJW 2008, 680 Rdnrn. 25 ff.). ამასთან, არ არსებობს დამსაქმებლის გამართლებული ინტერესი, რაიმე მიზეზით დაუკავოს დასაქმებულს გასამრჯელო შესრულებული სამუშაოსთვის.

24ბბ) ეს, მოცემულ შემთხვევაში, განსაკუთრებით თვალსაჩინოა. მოსარჩელემ არა მხოლოდ საანგარიშო პერიოდში (2004-2006 წლებში) სრულად შეასრულა საკუთარი შრომითი ვალდებულებები, არამედ ასევე თითქმის სრულად ამონურა პირველი მოსაცდელი პერიოდი, მეორე მოსაცდელი პერიოდიდან უკან მოიტოვა ორი მესამედი და მესამე პერიოდიდან კი - ერთი მესამედი. მიუხედავად ამისა, ნაადრევი მოშლის შემთხვევაზე პირობის ამოქმედებისას, მას მოუწევდა დაეკარგა გასამრჯელოს მიღების მოთხოვნა უკვე შესრულებული მომსახურებისათვის საბაზისო წლიური გასამრჯელოს თითქმის წლიური 200% ოდენობით.

25გგ) მოშლის უფლების ამგვარი ფაქტობრივი შეზღუდვა ვერ იქნება მოცული კომპანიის ერთგულების დაჯილდოების მიზნით. შრომითი ურთიერთობა ემსახურება შრომითი შესრულებისა და შრომითი სარგოს გაცვლას. დამსაქმებლისათვის შესრულებული სამუშაოს ღირებულება დამოკიდებულია მის ხარისხსა და შრომის შედეგზე და, ჩვეულებრივ, არ არის დამოკიდებული მხოლოდ იმაზე, თუ რამდენ ხანს დაჰყოფს უწყვეტად დასაქმებული შრომით ურთიერთობაში. დასაქმების პერიოდის განგრძობადობის, როგორც ასეთის, ჰონორირება არაშეადარებადია შესრულებული სამუშაოს ხარისხისა და შედეგების დაჯილდოებასთან. ერთხელ შესრულებული სამუშაო, ჩვეულებრივ, მოგვიანებით არ იმატებს ღირებულებაში მხოლოდ იმის გამო, რომ დამსაქმებელი დიდხანს ყოვნდება შრომით ურთიერთობაში. ამიტომაც, „საიუბილეო ფული“ და მსგავსი გადახდები, ჩვეულებრივ, სრულებით სხვა ოდენობითა და ფარგლებში ხდება, ვიდრე აქ შესრულებული გადახდა. ისინი, ზოგადად, რეგულარულ ანაზღაურებასთან მიმართებით მხოლოდ მარგინალურ ხასიათს ატარებენ. თუმცა, თუ, როგორც მოცემული პირობის გამოყენებისას ხდება, დასაქმების დროის მხოლოდ („სუფთა“ სახით) გაგრძელება იწვევს მოთხოვნის ოდენობის მასიურ ზრდას, საბაზისო გასამრჯელოს გაორმაგებამდე, იმთავითვე ცალსახაა, რომ ამის მიზეზი არ არის მხოლოდ ხელშეკრულებაში „დარჩენა“, რაც, ცალკე აღებული, დამსაქმებლისათვის არაღირებულია. ამის საპირისპიროდ, შეპირებული გადახდის რეალური საფუძველი მდგომარეობს დასაქმებულის მიერ უკვე განხორციელებულ შესრულებაში, რომელიც მანამდე, იმ საზომით, რომელიც თავად დამსაქმებელმა დაუდო საფუძვლად შესრულებისა და საპირისპირო შესრულების მიმართებას [საბაზისო მყარი ხელფასი], ჯერ კიდევ არ იყო სრულად ანაზღაურებული.

26დდ) გარდა ამისა, გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებელი თავისი აქ განსახილველი პირობით რეალურად აძლევს კონტრაჰენტს შინაარსისაგან დაცლილ შესრულების შეპირებას, თუ მას შეეძლება თავი დააღწიოს ამ ვალდებულებას მხოლოდ იმით, რომ განაცხადოს საკუთარი ნება-სურვილით გასვლა. განსახილველი პირობის მიხედვით, საერთოდ არ არის აუცილებელი, რომ გასვლა რამენაირად სოციალურად გამართლებული იყოს. ამით, თვით იმ დასაქმებულსაც კი, რომელმაც განახორციელა როგორც შესაბამისი შრომითი შესრულებები და, ამგვარად, გაიღო წვლილი კომპანიის წარმატებისათვის და თავის მხრივ, კომპანიის ერთგულიც იყო, შეიძლება წაერთვას მოთხოვნა.

რეზუმე

თქმის“ არანამდვილობა. ის არ არის დაყოფადი იმგვარად, რომ გაიყოს კომპანიის ერთგულების ჰონორირების დათქმასა და შრომითი შესრულების ამნაზღაურებელ ნაწილს შორის.

მოპასუხის წერილის მიხედვით, გადახდის ეს ორივე მიზანი განუყოფლად არის ერთმანეთთან შერწყმული.