

საქმე N 330210016001265044



საქართველოს უზენაესი სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა საქართველოს სახელით

საქმე №ას-291-291-2018

ას-291-291-2018

შ-----ი

1 ივნისი, 2018 წელი,

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

მზია თოდუა (თავმჯდომარე),
ეკატერინე გასიტაშვილი (მომხსენებელი),
პაატა ქათამაძე

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი განხილვის გარეშე

კასატორი – ა----- შ-----ი (მოსარჩელე)

მოწინააღმდეგე მხარე – შპს "ს-----ა" (მოპასუხე)

გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 5 იანვრის განჩინება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და
სარჩელის დაკმაყოფილება

დავის საგანი – სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების დაყოვნების
ყოველი დღისთვის, დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. ა----- შ-----ი (შემდეგში - დასაქმებული, მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი), 2011 წლის 28 თებერვალს, შპს „ს-----ასთან“ (შემდეგში - დამსაქმებელი, მოპასუხე) გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, ავტომატიზირებული მართვის სისტემების სამსახურის ინჟინერის თანამდებობაზე მუშაობდა. 2011 წლის 1 აგვისტოდან დასაქმებულის ყოველთვიური დარიცხული ხელფასი თვეში 1900 ლარით განისაზღვრა.
- 1.2. ხელშეკრულება 2014 წლის მარტამდე მოქმედებდა (იხ. დაზუსტებული სარჩელი; ტ.1,ს.ფ.61-74).
2. დამსაქმებლის 2013 წლის 29 იანვრის, N18/2 ბრძანებით, იმავე წლის 1 მარტიდან, დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან (იხ.ტ.1, ს.ფ.20).
- 2.1. მოსარჩელემ დარღვეული უფლების აღსადგენად თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიმართა.
- 2.1.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 4 ივნისის გადაწყვეტილებით, საწარმოს N18/2 ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბათილად იქნა ცნობილი და მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, კომპენსაციის სახით დაეკისრა 11 400 ლარის გადახდა, რაც მოსარჩელემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა.
- 2.1.2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2014 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილებით, შეიცვალა თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის - 19 000 ლარის (10 თვის ხელფასის) გადახდა დაეკისრა. აღნიშნული გადაწყვეტილების საფუძველზე, 2015 წლის 10 თებერვალს სააღსრულებო ფურცელი გაიცა (იხ. ტ.1, ს.ფ.21-37).
3. მოსარჩელეს სასამართლოს გადაწყვეტილებით განსაზღვრული თანხა 2015 წლის 20-27 მარტს სრულად ჩაერიცხა (იხ. ტ.1, ს.ფ.100-102).

4. სასარჩელო მოთხოვნა

- 4.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სასარჩელო განცხადებით მიმართა მოსარჩელემ და მოპასუხისთვის მოსარჩელის სასარგებლოდ ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ანაზღაურება - სულ 6 792,31 ლარის დაკისრება მოითხოვა.
- 4.2. მოსარჩელემ წინამდებარე განჩინების 1-3 პუნქტებში აღწერილ ფაქტობრივ გარემოებებზე მიუთითა და განმარტა, რომ მას, სშკ-ის 31.3-ე მუხლის საფუძველზე, უნდა აუნაზღაურდეს ხელფასის გაცემის დაყოვნების ყოველი დღისათვის თანხის 0.07% - სულ 6 792,31 ლარი,

რომელიც მოიცავს პერიოდს შრომითი ხელშეკრულების ფაქტობრივად შეწყვეტის დღიდან (2013 წლის 1 მარტიდან) გადაწყვეტილების იძულებით აღსრულებამდე (2015 წლის 10 თებერვლამდე; იხ. სარჩელი - ტ.1, ს.ფ.1-14).

5. მოპასუხის პოზიცია

5.1. სარჩელზე წარდგენილი წერილობითი შესაგებლით დამსაქმებელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ დასაქმებულისათვის პირგასამტეხლოს გადახდას კანონი შრომის ანაზღაურების ვადის გადაცილებისათვის ითვალისწინებს, ხოლო შრომის ანაზღაურება წარმოადგენს იმ ფულად თანხას, რასაც დასაქმებული იღებს დამსაქმებლისაგან მის მიერ გაწეული სამუშაოსათვის, რასაც განსახილველ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია (იხ. შესაგებელი - ტ.1, ს.ფ.47-55).

6. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

6.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 14 სექტემბრის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

6.2. სასამართლომ საქმეში არსებულ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, გამოიკვლია და დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე განჩინების 1-3 პუნქტებში ასახული ფაქტობრივი გარემოებანი და დავის მოსაწესრიგებლად გამოიყენა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი, საქართველოს შრომის კოდექსის (საქართველოს ორგანული კანონი; შემდეგში: სშკ) მე-2, 31-ე და 38-ე მუხლები, აგრეთვე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) ნორმები და განმარტა:

6.3. უდავოა ის გარემოება, რომ მოსარჩელის დარღვეული შრომითი უფლება აღდგა სასამართლოს მეშვეობით და მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებით მოცდენის თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0,07%-ის ანაზღაურების შესახებ, ემყარება სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილს. ამ ნორმის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07%. აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობის წინაპირობა დამსაქმებლის მხრიდან ხელფასის ან სხვაგვარი შრომის ანაზღაურების გაცემის დაყოვნებაა. პასუხისმგებელი პირი არის დამსაქმებელი - სუბიექტი, რომელსაც ევალებოდა შესაბამისი ანაზღაურების გაცემა.

ამასთან, ზემოაღნიშნული ნორმის საფუძველზე, პირგასამტეხლოს გადახდის ვალდებულება არ შეეხება სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ კომპენსაციას, ვინაიდან ამ კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს წარმოეშობა მხოლოდ სასამართლო გადაწყვეტილებით და არა შრომითი ხელშეკრულებით. სასამართლომ მიუთითა, რომ დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს - 0,07%-ის მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, ანუ, როდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ. აქედან გამომდინარე იმისათვის, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტით აღძრული სარჩელი დაკმაყოფილდეს, საჭიროა შემდეგი პირობების არსებობა: მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი არ უნდა იყოს; შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდ-დღიან ვადას. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის მოთხოვნა, არ წარმოადგენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში წარმოშობილ მოთხოვნას. სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით მოპასუხისათვის დაკისრებული კომპენსაციის მოსარჩელის მიერ მიუღებლობა კი ვერ გაიგივდება მისთვის შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების დაყოვნებასთან. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელე შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების მოცდენის სუბიექტი არ არის. რეალურად, იგი წარმოადგენს სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით მის სასარგებლოდ დადგენილი თანხის დაყოვნების სუბიექტს, აღნიშნული კი არ წარმოადგენს სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მიღების საფუძველს. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის მოპასუხისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა.

7. მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი

7.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილება შემდეგ არგუმენტებზე დაყრდნობით:

7.1.1. სასამართლოს მიერ არასწორადაა განმარტებული კომპენსაციის მნიშვნელობა. სასამართლოს გადაწყვეტილებით მოპასუხისთვის დაკისრებული თანხა წარმოადგენს იძულებით განაცდურს და არა ჩვეულებრივ კომპენსაციას. სასამართლო, გადაწყვეტილების დასაბუთებისას, მოპასუხის სასარგებლოდ იყენებს იმ ნორმებს, რომლებიც ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით სრულ შეუსაბამობაშია. დასაბუთებაში არაა მითითებული იმის სამართლებრივი საფუძველი, რაც გაამართლებდა სასამართლოს მიერ აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღებას. სშკ-ის 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. ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 მუხლის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ეს მუხლი მიუთითებს დამსაქმებლის ვალდებულებაზე, რომელიც მას წარმოეშობა ანაზღაურების და ანგარიშსწორების თანხების დაყოვნების გამო, ე.ი. იმ შემთხვევაში, როდესაც საწარმო (დამსაქმებელი) დააგვიანებს ხელფასის გაცემას, მაშინ მას დასაქმებულის სასარგებლოდ დაერიცხება პირგასამტეხლო ყოველ დაყოვნებულ დღეზე 0.07%. სასამართლომ განმარტა, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე არის არა შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების მოცდენის სუბიექტი, არამედ, ეს თანხა წარმოადგენს სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით დადგენილ თანხას და მოთხოვნა უსაფუძვლოა. სასამართლო აღნიშნულ თანხას მიიჩნევს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის მიხედვით გათვალისწინებულ კომპენსაციად, რომელიც გაიცემა იმ შემთხვევაში, თუ არ მოხდება დამსაქმებლის მიერ მოქალაქის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა, ან მისი ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა, რაც შეცდომას წარმოადგენს. სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით დგინდება, რომ დამსაქმებლის ქმედება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე არაკანონიერი იყო და სასამართლოს მიერ დამსაქმებლისათვის დაკისრებული 19 000 ლარი იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას წარმოადგენს. შესაბამისად, მოსარჩელეს შეუძლია მოითხოვოს პირგასამტეხლოს სახით 0.07%-ის

გადახდა.

7.1.2. აპელანტის განმარტებით, უსაფუძვლოა გადაწყვეტილებაში ასახული მსჯელობა, რომ დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული ყოველი დღისთვის პირგასამტეხლოს - 0.07%-ის მოთხოვნის უფლება მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში აქვს. აპელანტის მტკიცებით, მისი მოთხოვნის უფლება წარმოშობილია სწორედ შრომითი ურთიერთობიდან და მოსარჩელეს დამსაქმებლის არაკანონიერი გათავისუფლებით მიაღდა ზიანი.

8. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინება და დასკვნები

8.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 5 იანვრის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. აპელანტს უარი ეთქვა სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

8.2. სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი როგორც ფაქტობრივი გარემოებანი, ასევე - სამართლებრივი შეფასებები და დამატებით განმარტა:

8.2.1. აპელანტის მიერ მითითებული ნორმით (სშკ-ის 31.3-ე მუხლი) გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობის წინაპირობა დამსაქმებლის მხრიდან ხელფასის ან სხვაგვარი შრომის ანაზღაურების გაცემის დაყოვნებაა. პასუხისმგებელი პირი არის მხოლოდ დამსაქმებელი - სუბიექტი, რომელსაც ევალებოდა შესაბამისი ანაზღაურების გაცემა, ამასთან, ზემოაღნიშნული ნორმის საფუძველზე, პირგასამტეხლოს გადახდის ვალდებულება არ შეეხება სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ კომპენსაციას, ვინაიდან ამ კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს წარმოეშობა მხოლოდ სასამართლო გადაწყვეტილებით და არა შრომითი ხელშეკრულებით;

8.2.2. სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს - 0,07%-ის მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, როდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ. ამდენად, იმისათვის, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარე აღძრული სარჩელი დაკმაყოფილდეს, შემდეგი პირობები უნდა არსებობდეს: 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. სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით მოპასუხისთვის მოსარჩელის სასარგებლოდ დაკისრებული კომპენსაციის მოსარჩელის მიერ მიუღებლობა ვერ გაიგივდება შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების დაყოვნებასთან, ვინაიდან ზემოხსენებული დროის მონაკვეთში მოსარჩელე იყო არა შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების მოცდენის სუბიექტი, არამედ - სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილი თანხის დაყოვნების სუბიექტი, რაც აპელანტს სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული კანონისმიერი საურავის მიღების უფლებას არ ანიჭებს.

9. მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი

9.1. მოსარჩელემ საკასაციო წესით გაასაჩივრა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 5 იანვრის განჩინება, მოითხოვა მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილება.

9.2. საკასაციო საჩივარი შემდეგ პრეტენზიებს ეყრდნობა:

9.2.1. სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი ადგენს, რომ თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არაა განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. ამავე კოდექსის 31.3-ე მუხლი ადგენს, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. სასამართლომ არასწორად ჩათვალა, რომ მოსარჩელე არ იყო შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების მოცდენის სუბიექტი, რადგან მიღებული თანხა წარმოადგენდა სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით დადგენილი თანხის დაყოვნებას, რომელიც სშკ-ის 38.8-ე მუხლით დადგენილ რეგულაციაში კომპენსაციის სახითაა გათვალისწინებული. სასამართლოს ამგვარი განმარტება ეწინააღმდეგება არა მარტო სშკ-ის 31.3-ე მუხლის ნორმატიულ შინაარსს, არამედ სამართლის ზოგად პრინციპებსაც და უგულებელჰყოფს მოსარჩელის კანონიერ უფლებას - პირგასამტეხლოს მოთხოვნას (იხ. საკასაციო საჩივარი-გ.1,ს.ფ. 45-54).

10. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

10.1. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 6 მარტის განჩინებით საკასაციო განაცხადი წარმოებაშია მიღებული სსსკ-ის 391-ე მუხლის საფუძველზე დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის იურიდიული დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ საკასაციო განაცხადი არ აკმაყოფილებს სსსკ-ის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, ამიტომ იგი დაუშვებელია შემდეგი არგუმენტაციით:

11. სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო საჩივარი ქონებრივ და სხვა არაქონებრივ დავებში დასაშვებია, თუ კასატორი დაასაბუთებს, რომ: ა) საქმე მოიცავს სამართლებრივ პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას; ბ) საქართველოს უზენაეს სასამართლოს მანამდე მსგავს სამართლებრივ საკითხზე გადაწყვეტილება არ მიუღია; გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება; დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან; ე) სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მატერიალური ან/და საპროცესო სამართლის ნორმების მნიშვნელოვანი დარღვევით, რასაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე; ვ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციას და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს; ზ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე. ზემოაღნიშნული ნორმები განსაზღვრავენ იმ მოთხოვნებს, რომელთაც საკასაციო საჩივარი უნდა შეიცავდეს და ეფუძნებოდეს.

12. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396 - ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება); საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ კასატორს არ წარმოუდგენია დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება), რაც საშუალებას მისცემდა სასამართლოს, არსებითად განსახილველად დაეშვა საკასაციო განაცხადი.
13. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (*იხ. ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ*, # 7932/03; *Van de Hurk v. Netherlands*, par.61, *Garcia Ruiz v. Spain [GC]* par.26; *Jahnke and Lenoble v France (dec.)*; *Perez v France [GC]*, par. 81)
14. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სსსკ-ის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არც ერთი ზემოხსენებული საფუძვლით.
15. საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების საკასაციო სასამართლოს სტაბილური პრაქტიკისაგან განსხვავების არსებობის საფუძვლით. სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არ განსხვავდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არსებული პრაქტიკისაგან (*იხ. ქვემოთ პუნქტები*).
16. განსახილველ შემთხვევაში, საქალაქო და სააპელაციო სასამართლოებმა მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის გადაანაწილეს სწორედ იმ სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, რაც ახასიათებს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას და იცავს კანონის წინაშე მხარეთა თანასწორობის კონსტიტუციურ პრინციპს. აღნიშნული უზრუნველყოფს

სამართალწარმოებისას მხარეთა შეჯიბრებითობისა და თანასწორობის საფუძველზე დავის განხილვასა და გადაწყვეტას (სსსკ-ის მე-4-5 მუხლები).

17. მოსარჩელის საკასაციო პრეტენზია (იხ. წინამდებარე განჩინების მე-11 პუნქტი) უკავშირდება ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მიერ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმას სამართლებრივ საფუძველებზე მითითებით, ანუ სხვაგვარად რომ ვთქვათ, კასატორი ამტკიცებს, რომ სასამართლომ, საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების მიუხედავად, არ დაადასტურა სშკ-ის 31.3-ე მუხლის გამოყენებისთვის აუცილებელი წინაპირობების არსებობა. აღსანიშნავია, რომ ფაქტობრივი გარემოებების დადგენასთან მიმართებით კასატორი არ წარმოადგენს შედავებას, მისი შედავება მიმართულია მხოლოდ იმის მტკიცებისკენ, რომ ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც მხარეების მიერ შედავებული არაა, მას წარმოუშობს სშკ-ის 31-ე მუხლით გარანტირებულ - პირგასამტეხლოს მიღების უფლებას. კასატორი არ იზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების შეფასებას, რომ მისი მოთხოვნა შეზღუდულია სშკ-ის 38.8-ე მუხლით დადგენილი კომპენსაციის არსითა და მნიშვნელობით და კომპენსაციის გადახდის დაყოვნებაზე პირგასამტეხლოს გადახდას კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს. ამდენად, წარმოდგენილი საკასაციო შედავების ფარგლებში, სასამართლოს კვლევის საგანს წარმოადგენს სშკ-ის 31.3-ე მუხლის ობიექტური შემადგენლობის დადასტურება.

17.1. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს კასატორის შედავებას გასაჩივრებული განჩინების დაუსაბუთებლობასა და უკანონობასთან დაკავშირებით და ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მიერ გამოყენებული ნორმის (სშკ-ის 31.3-ე მუხლი) მართებულობის შეფასებამდე, ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, თუ რა სამართლებრივი საფუძველით აქვს მიღებული კასატორს ის თანხა, რომელსაც სასარჩელო მოთხოვნას (0.07%-ის გადახდა დაყოვნების ყოველი დღისათვის) უკავშირებს.

17.1.1. სშკ-ის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული

იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. სშკ-ის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოპასუხესა და მოსარჩელეს შორის, განსახილველ დავამდე არსებობდა სხვა შრომითსამართლებრივი (სამსახურში აღდგენასთან დაკავშირებული) დავა, რომელიც თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2014 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის (კასატორის) სასარგებლოდ გადაწყდა: კერძოდ, დამსაქმებელს 19 000 ლარის გადახდა დაევალა იმ საფუძველით, რომ დასაქმებულს ხელშეკრულების მოქმედების დასრულებამდე (1 წლით ადრე), დაუსაბუთებლად შეუწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება (იხ. გადაწყვეტილება - ტ.1, ს.ფ.26-35). სასამართლომ დაადგინა, რომ მისაღები თანხა ანუ განაცდური (პერიოდი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან ხელშეკრულების ამოწურვის ვადამდე) შეადგენდა 12 თვეს, თუმცა, ვინაიდან 2 თვის ხელფასის ოდენობის სახით დამსაქმებელს უკვე გადახდილი ჰქონდა კომპენსაცია, ამ უკანასკნელს სულ 10 თვის ხელფასის - 19 000 ლარის გადახდა დაეკისრა. მითითებული გადაწყვეტილება კანონიერ ძალაში შევიდა და 2015 წლის 10 თებერვალს სააღსრულებო ფურცელი გაიცა (იხ. ტ.1, ს.ფ.36);

17.1.2. უდავოა, რომ საწარმოს სასამართლოს გადაწყვეტილებით დაკისრებული თანხა დასაქმებულს 2015 წლის 20-27 მარტის შუალედში ჩაურიცხა (იხ. ტ.1, ს.ფ. 39-42). სწორედ აღნიშნულ თანხაზე (ჩარიცხულ 19 000 ლარზე) ითხოვს კასატორი 0.07 %-ის დაკისრებას და მისი მოთხოვნა მოიცავს პერიოდს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან (2013 წლის 1 მარტიდან) ზემოხსნებული სააღსრულებო ფურცლის გაცემამდე ანუ 2015 წლის 10 თებერვლამდე.

17.1.3. საკასაციო სასამართლო, უწინარესად, ყურადღებას გაამახვილებს განაცდურის (ზიანის) ანაზღაურების, როგორც სამართლებრივ, ასევე პრაქტიკულ მნიშვნელობაზე, ხოლო შემდეგ სასარჩელო მოთხოვნის დასაბუთებულობაზე იმსჯელებს შრომის კანონმდებლობით გარანტირებული სხვა უფლებების კონტექსტში. საკასაციო სასამართლო იზიარებს კასატორის მოსაზრებას იმასთან დაკავშირებით, რომ განაცდური არ შეიძლება გაიგივდეს სშკ-ის 38.8-ე მუხლით

გარანტირებულ იმ კომპენსაციასთან, რომელიც, სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, კომპენსაციას განიხილავს როგორც მოთხოვნის დაკმაყოფილების (უფლების აღდგენის) ალტერნატიულ გზას და საერთო არ აქვს განაცდურთან, როგორც მიუღებელ შემოსავალთან. საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა: „მოცემულ შემთხვევაში, რადგანაც განხორციელებული იყო სსკ-ის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 408-ე მუხლის პირველი ნაწილითა და 411-ე მუხლით გათვალისწინებული სამართლებრივი წანამძღვრები: დამსაქმებელმა უკანონოდ შეწყვიტა, შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, რითაც დაარღვია სშკ-ის 37-ე მუხლის მოთხოვნები, ანუ სახეზეა საწარმოს მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული მოქმედება; ბ) დამსაქმებლის ბრალეული მოქმედებით დასაქმებულს მიადგა ზიანი, მან ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურების სახით ის შემოსავალი, რასაც იგი მიიღებდა, რომ არა საწარმოს უკანონო მოქმედება..... განვითარებული მსჯელობის გათვალისწინებით, სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის დეფინიციიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის უკანონო ბრძანების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგად, დასაქმებულს მიადგა ზიანი, რაც გამოიხატა მის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობასა და კუთვნილი ანაზღაურების (ხელფასის) მიუღებლობაში“ (იხ.სუსგ # ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.). მაშასადამე, სშკ-ის 44-ე და სსკ-ის 408-ე მუხლების ერთობლივი ანალიზით ცხადია, რომ იძულებითი განაცდური წარმოადგენს ზიანს, რომელიც მიეცემა დასაქმებულს, რათა მოხდეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა იმ სახით, რომელიც არ იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება ანუ უკანონოდ გათავისუფლების ფაქტი.

17.1.4. სშკ-ის 38.8-ე მუხლის რეგულირებული კომპენსაციის არსთან [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] დაკავშირებით და ამ ნორმის გამოყენების თაობაზე, საკასაციო სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში/ განჩინებაში განმარტა, რომ „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო

ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება“ (იხ. სუსგ Nას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; ას-931-881-2015., 29.01.2015წ). ამდენად, საკასაციო სასამართლო იზიარებს კასატორის შედავებას, რომ მისთვის გადასახდელი 19 000 ლარი წარმოადგენდა განაცდურს (ზიანს) და არა - კომპენსაციას.

17.1.5. განსახილველ დავასთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნას განაცდურ თანხაზე დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0.07 პროცენტის დაკისრების თაობაზე, სამართლებრივად ვარგისი საფუძვლები არ გააჩნია. სშკ-ის 44-ე და სსკ-ის 408-ე მუხლების ერთობლივი გაანალიზება (იხ. წინამდებარე განჩინების 17.1.3 ქვეპუნქტი) ცხადყოფს, რომ სშკ-ის 31.3-ე მუხლის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი“, ე.ი. პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, ანუ როცა გადახდის ვალდებულების არსებობა ვლინდება ხელფასის გაცემის დაყოვნების ან საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს (მაგ: ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების), რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. „სშკ-ის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება **შრომითი ხელშეკრულებით**. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ **შრომითი ხელშეკრულებით** სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ხოლო თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს ანუ გადახდის ვალდებულების არსებობა სახეზეა საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს - ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც **შრომითი ხელშეკრულების** მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული დღისათვის გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოვიპოვოთ განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა

სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს (იხ. სუსგ #ას-82-82-2018, 09.03.2018წ. შდრ. სუსგ-ას # ას-285-271-2013; 30/09/2013)

17.1.6. ამდენად, უდავოა, რომ წარმოდგენილი მტკიცებულებები (საქმესთან დაკავშირებული ფაქტობრივი გარემოებები) არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილებას ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს: იმისათვის, რომ სშკ-ის 31.3-ე მუხლიდან გამომდინარე სარჩელი დაკმაყოფილდეს, შემდეგი პირობები უნდა არსებობდეს: 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). განაცდური, რომელიც განსახილველ შემთხვევაში კასატორისთვის მთავარი მტკიცებულებაა, წარმოადგენს სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იძულებას დასაქმებულისთვის განაცდურის, ანუ მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე, რაც გამორიცხავს მხარეთა შორის განგრძობადი შრომითი ურთიერთობის (მისი თანმდევი ქმედებების: ხელფასზე შეთანხმების, ხელფასის მიღების და ა. შ.) ურთიერთობის არსებობას.

17.1.7. 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. განსახილველ შემთხვევაში კი, როდესაც კასატორთან შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა და იგი აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს, შესაბამისად, ის აღარაა შრომის ანაზღაურების (ანგარიშსწორების) მოცდენის სუბიექტიც. აღნიშნული გარემოება სშკ-ის 31.3-ე მუხლის კასატორის სასარგებლოდ გამოყენებას გამორიცხავს (იხ. სუსგ-ები: *ნას-285-271-2013*; *ნას-1502-1422-2017*; *ნას-1257-1177-2017*; *ნას- 682-636-2017*; *ნას-82-82-2018*).

18. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ქვედგომმა სასამართლომ

გამოიკვლია და შეაფასა საქმისათვის სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ყველა გარემოება და დადგენილ ფაქტებს მართებული იურიდიული კვალიფიკაცია მისცა. კასატორს არ წარმოუდგენია არც ერთი არგუმენტი, დასაბუთებული შედავება, თუ რა საფუძვლით უნდა იქნეს დასაშვებად ცნობილი წარმოდგენილი საკასაციო განაცხადი.

19. აღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ, სასარჩელო მოთხოვნა სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის, დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ანაზღაურების თაობაზე ყოველმხრივ და ობიექტიურად გამოიკვლია, შესაბამისად, გადაწყვეტილება გამოიტანა მხარეთა მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების ფარგლებში და შრომითსამართლებრივ დავებზე დადგენილი პრაქტიკის საფუძველზე, რაც გასაჩივრებული განჩინების კანონიერებაზე მიუთითებს.
20. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება სამართლიანობის, კანონიერებისა და მხარეთა კეთილსინდისიერების პრინციპების, შრომითი დავის განხილვისას მხარეთა შორის თანაზომიერი ბალანსის დაცვის გათვალისწინებით, დასაბუთებულია და კანონიერი, შესაბამისად, არ არსებობს დამსაქმებლის საკასაციო განაცხადის არსებითად განსახილველად დასაშვებად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი.
21. კასატორი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან კანონის საფუძველზე.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 284-ე, 285-ე, 391-ე, 401-ე, 408.3-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა :

1. ა----- შ-----ის საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;
2. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე

მ. თოდუა

მოსამართლეები:

ე. გასიტაშვილი

პ. ქათამაძე