

საქმე N330210016001350376



საქართველოს უზენაესი სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა საქართველოს სახელით

საქმე №ას-140-140-2018

ას-140-140-2018 ი----ე

29 აგვისტო, 2018 წელი,

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

ეკატერინე გასიტაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
მოსამართლეები: ზურაბ ძლიერიშვილი,
პაატა ქათამაძე

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი განხილვის გარეშე

კასატორი - შპს „რ-----“ (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – ა----- ი----ე (მოსარჩელე)

გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 28 ნოემბრის განჩინება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი – გადაუხდელი ხელფასისა და დაყოვნებული თანხის პროცენტის გადახდევინება, აქტებისა და ხელშეკრულების ბათილად ცნობა

საკითხი, რომელზედაც მიღებულია განჩინება - საკასაციო საჩივრის უარყოფა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ა----- ი-----ე (შემდეგში: მოსარჩელე ან დასაქმებული) 2015 წლის 1 ივნისის შრომითი ხელშეკრულებით (შემდეგში: ხელშეკრულება) შპს „რ-----ში“ (შემდეგში: მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი, საზოგადოება ან დამსაქმებელი) ოფისის მენეჯერის პოზიციაზე 1 წლის ვადით დასაქმდა, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად 900 ლარით განისაზღვრა (იხ. გ. 1, ს/ფ 12-17).
2. ხელშეკრულების თანახმად მოსარჩელეს ივნისის თვის ხელფასი უნდა მიეღო მომდევნო თვის ორ რიცხვში. დასაქმებულმა პირველი ხელფასი მიიღო 22 დღის დაგვიანებით, 2015 წლის ნოემბრის თვის ხელფასი მიიღო 20 დღის დაგვიანებით, 2016 წლის თებერვლის ხელფასი მიიღო 27 დღის დაგვიანებით, მოსარჩელეს მოპასუხისგან არ მიუღია 2015 წლის ივლისის და აგვისტოს, ხოლო 2016 წლის - მარტის, აპრილის და მაისის თვის ხელფასი (იხ. გ. 1, ს/ფ 18-26, 29).
3. მოსარჩელემ, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის განმავლობაში, მხოლოდ 7 თვის შრომის ანაზღაურება მიიღო, შესაბამისად, მას 5 თვის ხელფასი არ მიუღია. 4 თვის ხელფასის გაუცემლობის საფუძველი, მოპასუხის ინიციატივით, ყველა თანამშრომლის უხელფასო შვებულებაში გაშვება გახდა, ბოლო 2016 წლის მაისის ხელფასის გაუცემლობის საფუძველი კი, 2016 წლის 1 მაისიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ იმავე წლის 21 მაისის ბრძანება გახდა (იხ. გ. 1, ს/ფ 18-26, 29).
4. მოსარჩელემ 2016 წლის 7 აპრილს წერილით მიმართა მოპასუხეს დავალიანების დაფარვის მოთხოვნით, ხოლო 2016 წლის 7 აპრილის წერილის პასუხად მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა, რომ საზოგადოების თანამშრომლებს შეჩერებული ჰქონდათ შრომითი ურთიერთობა და დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით საზოგადოების თანამშრომლები გაშვებულ იქნენ უხელფასო შვებულებაში 2015 წლის 7 ივნისიდან 1 აგვისტომდე (#1/1-14 ბრძანება), 2016 წლის 1 მარტიდან 30 მარტამდე (#1/8-16 ბრძანება), 2016 წლის 31 მარტიდან 30 აპრილამდე (#1/9-16 ბრძანება). ამავე წერილში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელეს მიღებული აქვს ჯამში 8 თვის ხელფასი, რაც მოპასუხის განმარტებითვე ტექნიკური შეცდომაა, რეალურად მოსარჩელეს 7 თვის ხელფასი აქვს მიღებული (იხ. გ. 1, ს/ფ 27, 29, 49, 53).
5. 2016 წლის 21 მაისს №1/14-16 ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელეს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის

თანახმად შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება (იხ. ტ. 1, ს/ფ 157).

6. სარჩელის საფუძვლები

- 6.1. დასაქმებულმა 2016 წლის 5 მაისს სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ შემდეგი თანხების გადახდა დაეკისროს:
- 6.1.1. 5 თვის აუნაზღაურებელი ხელფასი - 4 500 ლარი;
- 6.1.2. დაყოვნებით გაცემული ხელფასის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისთვის დარიცხული 0.07 %;
- 6.1.3. ხუთი თვის გაუცემელი ხელფასის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დარიცხული 0.07 %;
- 6.1.4. დავალიანების საბოლოოდ დაფარვამდე, გადაუხდელი თანხის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დარიცხული 0.07 %;
- 6.1.5. დასაქმებულმა ასევე მოითხოვა საზოგადოების 05/06/2015 წლის #1/1-14 (2015 წლის 7 ივნისიდან ამავე წლის 1 აგვისტომდე საზოგადოების თანამშრომლების უხელფასო შვებულებაში გაშვების შესახებ), 28/02/2016 წლის #1/8-16 (2016 წლის 1 მარტიდან ამავე წლის 30 მარტამდე საზოგადოების შრომითი კოლექტივისათვის შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ), 31/03/2016 წლის #1/9-16 (მოსარჩელისათვის შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ვადის 31 მარტიდან 30 აპრილამდე გაგრძელების შესახებ), 21/05/2016 წლის #1/14-16 (მოსარჩელისათვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ) ბრძანებების ბათილად ცნობა მხოლოდ მოსარჩელის ნაწილში;
- 6.1.6. საზოგადოების 2015 წლის 29 დეკემბერს დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესის მე-3 მუხლის მე-9 პუნქტის ბათილად ცნობა.
- 6.2. მოსარჩელემ თავისი სასარჩელო მოთხოვნა ამ განჩინების 1-5 პუნქტებში დასახელებულ გარემოებებსა და სშკ-ის 31.3-ე, 34-ე მუხლებს დააფუძნა.

7. მოპასუხის შესაგებელი

- 7.1. მოპასუხემ წერილობითი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე წარდგენილი განმარტებით სარჩელი არ ცნო.
- 7.2. მოპასუხემ სარჩელი უსაფუძვლოდ მიიჩნია და აღნიშნა, რომ 05.06.2015 წლის #1/1-4 ბრძანებით მაუწყებლის ავტორიზაციის პირობების შეცვლის და მაუწყებლობის შეჩერების გამო საზოგადოების თანამშრომლებს

მიეცათ უხელოფასო შვებულება. საზოგადოებაში შემდგომ შექმნილი მძიმე ეკონომიკური პირობების გამო საზოგადოების ხელმძღვანელობამ დამფუძნებლის მითითების საფუძველზე გამოსცა 01.02.2016 წლის # 1/3-16 ბრძანება (ბიუჯეტის შემცირება ხარჯების შეკვეცის გზით).# 1/8-16 ბრძანებით საზოგადოების თანამშრომლებს 01.03-დან - 30.03-მდე მიეცათ ისევ უხელოფასო შვებულება, რომელიც # 1/9-16 ბრძანებით გარკვეული თანამშრომლების მიმართ გაგრძელდა 30 აპრილამდე. დამსაქმებელთან შეჩერებული იყო შრომითი ურთიერთობა და სამსახურში სიარული არ იყო სავალდებულო. მოპასუხემ განმარტა, რომ მოსარჩელები სადავო პერიოდში რეალურ შრომით ურთიერთობას დამსაქმებელ ორგანიზაციაში არ აწარმოებდნენ, რის გამოც დამსაქმებელს არ გააჩნდა ვალდებულება მათთვის ხელოფასი გადაეხადა.

7.3. მოპასუხემ ასევე მიიჩნია, რომ სშკ-ი არ გამორიცხავს დამსაქმებლის შესაძლებლობას, თავისი გადაწყვეტილებით უხელოფასო შვებულებაში გაუშვას დასაქმებული.

8. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

8.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 17 აგვისტოს გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა:

8.1.1. ბათილად იქნა ცნობილი საზოგადოების შრომის შინაგანაწესის მე-3 მუხლის მე-9 პუნქტი;

8.1.2. ბათილად იქნა ცნობილი საზოგადოების 2015 წლის 5 ივნისის #1/1-14, 2016 წლის 28 თებერვლის #1/8-16, 2016 წლის 31 მარტის #1/9-16 ბრძანებები მოსარჩელის ნაწილში;

8.1.3. ბათილად იქნა ცნობილი საზოგადოების 2016 წლის 21 მაისის #1/14-16 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;

8.1.4. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისრა 4 500 ლარი მიუღებელი შრომის ანაზღაურების სახით და დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0,07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2016 წლის 1 ივნისამდე პერიოდზე - სულ 486.79 ლარი;

8.1.5. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა დაყოვნებული

ყოველთვიური თანხის 0,07 % ყოველ ვადაგადაცელებულ დღეზე 2016 წლის 1 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

8.2. საქალაქო სასამართლომ იხელმძღვანელა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლებით; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლებით; ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლებით; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4, მე-8, მე-14 მუხლებით; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებებით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1949 წლის №95 კონვენციით „შრომის ანაზღაურების დაცვის შესახებ“; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის №158 კონვენციით „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის №166 რეკომენდაციით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით; სშკ-ის მე-2, 31-ე მუხლებით; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (სსკ) 316-ე, 317-ე, 976-ე მუხლებით და დადგენილად მიიჩნია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტს დაეფუძნა.

8.3. საქალაქო სასამართლომ აღნიშნა, რომ წინამდებარე დავაში, საკვანძო საკითხია ის, თუ რამდენად უფლებამოსილია დამსაქმებელი თავისი ინიციატივითა და გადაწყვეტილებით შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულის უხელოფასო შვებულებაში გაშვების გზით. სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 36-ე მუხლის შესაბამისი რეგულაცია უხელოფასო შვებულების შესახებ, ცალსახად მიუთითებს მხოლოდ დასაქმებულის უფლებას, რომ ისარგებლოს უხელოფასო შვებულებით. ამ ნორმის მე-3 ნაწილის თანახმად, სწორედ დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნა ხდება საფუძველი დამსაქმებლის ვალდებულებისა, რომ ურთიერთობა შეჩერდეს გონივრული ვადით. საწინააღმდეგოს დაშვების შემთხვევაში, ნებისმიერი დამსაქმებელი, რომელსაც ამა თუ იმ მიზეზის გამო არ სურს დასაქმებულს გადაუხადოს შრომის ანაზღაურება, გამოიყენებს უფლებას, რომ გაუშვას დასაქმებული უხელოფასო შვებულებაში, რაც კატეგორიულად ეწინააღმდეგება შრომის სამართლიანი ანაზღაურების პრინციპს.

9. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

- 9.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 17 აგვისტოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ აღნიშნული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღების მოთხოვნით.
- 9.2. აპელანტის განმარტებით, თანამშრომლების უხელფასო შვებულებაში გაშვება მათი თანხმობითა და თხოვნით მოხდა, რათა მათი გათავისუფლება არ მომხდარიყო, ვინაიდან საზოგადოებაში მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობა იყო შექმნილი;
- 9.3. აპელანტის მითითებით, 07.06.2017 წ., 09.06.2016 წ. და 20.07.2017 წ. განცხადებებით (და არა საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული ფორმით და წესით) მოსარჩელემ გაზარდა სასარჩელო მოთხოვნა და, სახელფასო დავალიანებასთან ერთად სადავოდ გამხდარი ბრძანებების და შრომის შინაგანაწესის მე-3 მუხლის მე-9 ნაწილის ბათილად ცნობა მოითხოვა. სასამართლომ ადგილზე თათბირით წარმოებაში მიიღო აღნიშნული მოთხოვნები (იხ. 07.06.2016წ. სხდომის ოქმი) ისე, რომ მოპასუხეს შესაგებლის წარდგენის ვალდებულება და ვადა არ განუსაზღვრა;
- 9.4. აპელანტის განმარტებით, მოსარჩელე ასრულებდა ოფის-მენეჯერის უფლებამოვალეობებს, ის ახორციელებდა საზოგადოების მთელ დოკუმენტბრუნვას, მიმოწერას სხვადასხვა ორგანოებთან, პირებთან. შესაბამისად, სასამართლოს შეფასება, რომ მოსარჩელე ვერ დაადასტურებდა სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას, გადაჭარბებულია. მოწინააღმდეგე მხარეს ყოველგვარი დაბრკოლების გარეშე შეეძლო წარედგინა საკუთარი ელექტრონული ფოსტიდან ერთი წერილი მაინც, რომლითაც მის მიერ მოვალეობის „პირნათლად“ შესრულების ფაქტი დადგინდებოდა. გარდა ამისა, საქმეში არსებული მტკიცებულებებით ცალსახად დასტურდება (ანდრო სიარგის ახსნა-განმარტება, ნანა ჩალაბაშვილის, გიორგი ამაშუკელის, ნიკოლოზ ჯინჭარაძის ჩვენებები) მოსარჩელის მოთხოვნის უსაფუძვლობა;
- 9.5. აპელანტის განმარტებით, მეტად მნიშვნელოვანია 26.04.2016 წ. აუდიტის დასკვნა 2015 წლის ფინანსური აღრიცხვისა და წლიური ანგარიშის შესახებ, რომლის თანახმად, საზოგადოებას თანამშრომლების მიმართ სახელფასო დავალიანება არ გააჩნია. შესაბამისად, მოსარჩელე და მის მიერ სხდომაზე წარდგენილი მოწმეები ცრუობენ და თავის უფლებებს ბოროტად

იყენებენ, რაც კანონით აკრძალულია.

9.6. აპელანტმა მიუთითა, რომ მოთხოვნა სადავოდ გამხდარი ბრძანებების შესახებ, გარდა დაუსაბუთებლობისა, ხანდაზმულიც არის. სშკ-ის 38.7-ე, 47-ე, 48-ე მუხლები განსაზღვრავენ დავის ცნებას და მისი გადაწყვეტის წესს, პროცედურასა და ვადებს. აპელანტის განმარტებით 31.03.2016 წ. უხელოფასო შვებულების გაგრძელების (გაგზავნილია 02.04.2016 წ.) და 21.05.2016წ. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის (გაგზავნილია 17.06.2016 წ., დაბრუნდა 05.07.2016წ.) ბრძანებები გაიგზავნა მოსარჩელის სახლის მისამართზე, თუმცა, მიუკითხაობის გამო აპელანტს უკან დაუბრუნდა (გ. 1, ს.ფ 54-55), შესაბამისად, საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად ითვლება, რომ აღნიშნული გარემოებები მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო.

9.7. აპელანტის განმარტებით საქმეში არსებული მტკიცებულებებით (ნანა ჩალაბაშვილის, ანდრო სიარგის ახსნა-განმარტება, ნიკოლოზ ჯინჭარაძის, გიგა ამაშუკელის ჩვენება, 07.04.2016წ. საპრეტენზიო წერილი), რომლებსაც სასამართლომ არანაირი შეფასება არ მისცა, დგინდება, რომ მოსარჩელე არ ასრულებდა თავის მოვალეობებს, ის უბრალოდ არ დადიოდა სამსახურში. აღნიშნულს ადასტურებს ისიც, რომ საპრეტენზიო წერილზე მითითებულია ადმინისტრაციის ძველი მისამართი მაშინ, როდესაც უკვე 27 მარტიდან (იხ. მომსახურების ხელშეკრულება ა. აზარიანთან) დაიწყო აპარატურის გადატანა და ეს საზოგადოების მენეჯერისთვის, თუ ის სამსახურში დადიოდა და თავის მოვალეობას ასრულებდა, ცნობილი უნდა ყოფილიყო.

9.8. აპელანტს მიაჩნია, რომ მოთხოვნა მიუღებელი ხელოფასის 0.07% ანაზღაურების ნაწილში, როგორც არსებული ურთიერთობის, ასევე შეწყვეტის შემდეგ დღემდე, უსაფუძვლოა. სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის დეფინიციის თანახმად 0.07% მოთხოვნის უფლება ვრცელდება მხოლოდ არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, ანუ მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებზე. გარდა ამისა, მოსარჩელემ ვერ დაასაბუთა, თუ რა გარემოებამ დააბრკოლა 2015 წლის ივლისის თვიდან დავის წარმოებამდე მიემართა საზოგადოებისათვის აღნიშნული მოთხოვნით. შესაბამისად, მან თავად შეუწყო ხელი ამ თანხის გაზრდას და დაგროვებას, რაც სსკ-ის 415-ე მუხლიდან გამომდინარე გამორიცხავს 0.07 %-ის გადახდის ვალდებულებას.

9.9. სასამართლოს 21.06.2017 წ. განჩინების საფუძველზე შპს „ჯეოსელის“ მიერ გაცემული #17/06-809 სატელეფონო ნომრის 591990009

დეტალური ნუსხის დართვაზე აპელანტს ეთქვა უარი. აღნიშნული მტკიცებულებით გაქარწყლდებოდა ყოფილი დირექტორის - გია ტოგონიძის ახსნა-განმარტება, თითქოსდა 2016 წლის აპრილის ბოლოს მას დაუკავშირდა ანა იურიანა-მანჯგალაძე და 2015 წლის 1/1-14 ბრძანებაზე ხელის მოწერა სთხოვა. აღნიშნული არ შეესაბამება სიმართლეს, რადგან საზოგადოების 10.04. 2016 წლის წერილში აღნიშნული ბრძანებაა ნახსენები. ასევე, ამ შუამდგომლობის დაკმაყოფილებით კიდევ ერთხელ დადასტურდებოდა მოწინააღმდეგე მხარის არაკეთილსინდისიერება და უფლებების ბოროტად გამოყენების ფაქტი.

9.10. აპელანტმა მიუთითა სასამართლოს 21.06.2017 წ. განჩინებაზე, რომლითაც, ასევე, არ დაკმაყოფილდა შუამდგომლობა სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან დასაქმებულის შემოსავლების შესახებ ინფორმაციის გამოთხოვაზე. დამსაქმებლის ინფორმაციით, 2016 წლის ბრძანებების მოქმედების პერიოდში დასაქმებული სავარაუდოდ, სხვა ქალაქში, სხვა სამსახურში მუშაობდა. სასამართლო, ერთი მხრივ, თავის გადაწყვეტილებაში მტკიცების ტვირთს მთლიანად დამსაქმებელს აკისრებს, ხოლო, მეორე მხრივ, მას საშუალება არ მიეცა, სხვა მტკიცებულებებთან ერთად, რეალიზებული ყოფილიყო დამსაქმებლის უფლებები.

10. **სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები**

10.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 28 ნოემბრის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.

10.2. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტები და მათი სამართლებრივი შეფასება (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში: სსსკ, 390.3-ე მუხლი).

10.3. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომითი ხელშეკრულების პირობების თანახმად ანაზღაურების გარეშე შვებულების მიცემა მხარეთა ურთიერთშეთანხმებით უნდა მომხდარიყო (ხელშეკრულების 3.4 ქვეპუნქტი). შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე მხარეთა ნების გამოვლენა მხარეთა ხელმოწერებით ფიქსირდება. ასეთ შემთხვევაში უნდა არსებობდეს მხარეთა მიერ ხელმოწერილი დოკუმენტი, რაც მხარეთა შორის მსგავსი შეთანხმების არსებობას დაადასტურებდა. შესაძლებელია ზეპირი

შეთანხმებაც მოხდეს, მაგრამ ეს გარემოება სხვა მტკიცებულებით მაინც უნდა დადასტურდეს.

10.4. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ საზოგადოების შინაგანაწესის მე-3 პუნქტის მე-9 ქვეპუნქტი ითვალისწინებს საზოგადოების საჭიროებიდან გამომდინარე თანამშრომლების ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გაშვების შესაძლებლობას, რომლის განხორციელების უფლებაც აქვს დამსაქმებელს. შინაგანაწესის აღნიშნული პუნქტი დამსაქმებელს ანიჭებს ცალმხრივად იმგვარი მოქმედების განხორციელების შესაძლებლობას, რომელზეც შესაძლოა დასაქმებულმა არ გამოთქვას თანხმობა. სშკ-ის 21.2-ე მუხლი ორმხრივი ინტერესის დაცვას ემსახურება, თუმცა, იგი შეიძლება არაკეთილსინდისიერად იქნეს გამოყენებული, თუკი დამსაქმებელს ან დასაქმებულს აღნიშნულით სარგებლობის უფლება მიენიჭება ცალმხრივად, მეორე მხარესთან შეუთანხმებლად. ამგვარი უფლების მინიჭების შემთხვევაში, დამსაქმებლის მხრიდან ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში თანამშრომლების გაშვება შესაძლოა გამოყენებულ იქნას სისტემატიურად მაშინ, როდესაც ფინანსური პრობლემების გამო იგი კერ უზრუნველყოფს დასაქმებულთათვის შრომითი ანაზღაურების გადახდას, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ს და საჯარო წესრიგს.

10.5. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ აპელანტის მიერ საქმეში არაა წარმოდგენილი არანაირი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა, რომ მოსარჩელე გაეცნო ბრძანებებს მისთვის ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გაშვებასთან დაკავშირებით და გამოთქვა თანხმობა. ბრძანების გაცნობის შესახებ ხელწერილი საქმეში არ მოიპოვება. აქედან გამომდინარე, დადგენილად უნდა იქნეს მიჩნეული, რომ 2015 წლის 1 ივნისის ხელშეკრულების 3.4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეთა შორის ურთიერთშეთანხმება ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გაშვებაზე არ ყოფილა, რის გამოც აღნიშნული ბრძანებები ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

10.6. აპელანტის არგუმენტი შრომითი ანაზღაურების გადაუხდელობასთან დაკავშირებით უკავშირდება მის მიერ თანამშრომლების ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გაშვებას. თავად ხელფასის ოდენობა მის მიერ სადავოდ გამხდარი არ ყოფილა. სასამართლომ განმარტა, რომ სასამართლოს მიერ ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში მოსარჩელის გაშვების ბრძანების ბათილად იქნა ცნობილი, საზოგადოების

მიერ თანხის გადაუხდელობა სშკ-ის მეორე მუხლის დარღვევას წარმოშობს, ამდენად, მოპასუხეს მოსარჩელისათვის გადაუხდელი ხელფასის გადახდა უნდა დაეკისროს.

10.7. სააპელაციო სასამართლომ ნანა ჩალაბაშვილისა და ანდრო სიარგის ახსნა-განმარტებები იმის მტკიცებულებად ვერ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მის მიერ დაკისრებულ ვალდებულებებს კეთილსინდისიერად არ ასრულებდა და სამსახურში არ დადიოდა. აპელანტის (დამსაქმებლის) განმარტებით, ნანა ჩალაბაშვილი წარმოადგენს საზოგადოების ბუღალტერს, ხოლო ანდრო სიარგი დღემდე მუშაობს საზოგადოებაში. ამდენად, სასამართლოს შეფასებით, აღნიშნულ პირებს აპელანტთან შრომითი ურთიერთობა აკავშირებთ, აქედან გამომდინარე, მათი ახსნა-განმარტება არ შეიძლება საკმარის მტკიცებულებად შეფასდეს, რომლითაც დადასტურებულად იქნება მიჩნეული, დასაქმებულის მიერ ვალდებულების არასათანადოდ შესრულება. მოწმეების: ნიკოლოზ ჯინჭარაძის და გიორგი ამაშუკელის ჩვენებების გაცნობის შედეგად, სასამართლომ დაასკვნა, რომ აღნიშნულით არათუ დასტურდებოდა დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების დარღვევა, არამედ პირიქით, დასტურდებოდა, რომ დასაქმებული სამსახურში დადიოდა. კერძოდ, ნიკოლოზ ჯინჭარაძემ, რომელიც ტექნიკური დირექტორის მოვალეობებს ასრულებდა, დაადასტურა, რომ მისი საზოგადოებაში მისვლის პერიოდში მოსარჩელე იმყოფებოდა სამსახურში, იგივე დაადასტურა გიორგი ამაშუკელმაც, რომელიც რეჟისორად იყო დასაქმებული. ამ უკანასკნელის განმარტებით, მისი კომპანიაში მისვლის პერიოდში მოსარჩელე სულ მუშაობდა. მოწმეებს მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი ვალდებულების შესრულებაზე კომენტარი არ გაუკეთებიათ, თუმცა, დაადასტურეს, რომ იგი სამუშაო საათების პერიოდში სამსახურში იმყოფებოდა.

10.8. სასამართლომ აღნიშნა, რომ აპელანტს სარჩელის ხანდაზმულობის თაობაზე არ მიუთითებია საქმის განხილვის მოსამზადებელ ეტაპზე. როგორც საქმის მასალებით ირკვევა, მსგავსი განცხადება მხარემ მხოლოდ პაექრობის სტადიაზე გააკეთა. სააპელაციო სასამართლომ სსსკ-ის 219-ე მუხლზე დაყრდნობით აღნიშნა, რომ მოპასუხეს არ მიუთითებია საპატიო მიზეზზე, რის გამოც ზემოხსენებული არგუმენტი გვიან დააყენა მხარემ. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მეტად რთულია, მსგავს შემთხვევაში სამართლებრივი არგუმენტაციის წარუდგენლობის საპატიოობის დასაბუთება, რის გამოც

მითითებულ გარემოებაზე საქალაქო სასამართლომ მართებულად არ გაამახვილა ყურადღება.

10.9. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ ხანდაზმულობის საკითხთან დაკავშირებით საკითხის წარუდგენლობა საპატიოდაც რომ ჩაითვალოს, სარჩელი მაინც არ შეიძლება ჩაითვალოს ხანდაზმულობის ვადის გასვლით შეტანილად, რადგან დასაქმებულის მოთხოვნა 2015 წლის ივლისი-აგვისტოს, ასევე 2016 წლის მარტის თვის დავალიანების თაობაზე დათარიღებულია 2016 წლის 7 აპრილით, რომელიც ჩაბარდა დამსაქმებელი საზოგადოების დირექტორს. აღნიშნულის თაობაზე დამსაქმებლის პასუხი დათარიღებულია 2016 წლის 11 აპრილით, რომელიც მოპასუხის განცხადებით, მოსარჩელეს 2016 წლის 18 აპრილს ჩაბარდა (თუმცა აღნიშნული მტკიცებულება საქმეში წარდგენილი არაა). მოსარჩელისთვის 2016 წლის 11 აპრილის პასუხი ჩაბარებულად რომც იქნეს მიჩნეული, 30 დღიანი ხანდაზმულობის ვადა სარჩელის წარდგენიდან არაა გასული, რადგან სარჩელი სახელოფასო დავალიანების მოთხოვნის თაობაზე აღძრულია 2016 წლის 5 მაისს.

10.10. სააპელაციო სასამართლომ სსსკ-ის 83.2-ე მუხლზე მითითებით აღნიშნა, რომ მოსარჩელემ სასამართლოს დაზუსტებული სარჩელით მიმართა 2016 წლის 9 ივნისს, ხოლო მოსამზადებელი სხდომა 2017 წლის 6 ივნისს 13:00 საათზე დაინიშნა. ამდენად, მოსარჩელემ დაზუსტებული სარჩელით სასამართლოს საქმის წინასწარი სასამართლო განხილვის დამთავრებამდე მიმართა, ხოლო მოპასუხეს საკმარისი დრო ჰქონდა შესაგებლის წარდგენამდე. საქმის მასალებით დგინდება, რომ დასაქმებულმა დაზუსტებული სარჩელით სასამართლოს მიმართა, ასევე, მოსამზადებელი სხდომის მიმდინარეობისას 2017 წლის 6 ივნისს, რომელსაც მოპასუხე მხარეც ესწრებოდა. მოსარჩელე არაა შეზღუდული საქმის მოსამზადებელ ეტაპზე გაადიდოს, შეავსოს სარჩელში მითითებული გარემოებები და მტკიცებულებები, განსხვავებით საქმის განხილვის მთავარი სხდომისა, რა დროსაც სარჩელის საფუძვლის ან საგნის შეცვლა დასაშვებია მხოლოდ მოპასუხის წინასწარი თანხმობით. რადგანაც მოცემულ შემთხვევაში, სასარჩელო მოთხოვნების გაზრდის მოთხოვნით მოსარჩელემ სასამართლოს მიმართა მოსამზადებელ ეტაპზე, მოპასუხის თანხმობა სავალდებულო არ იყო. ამასთან, აღნიშნული მოსამზადებელი სხდომა გადაიდო 2017 წლის 21 ივნისს, რა პერიოდშიც მოპასუხეს შესაძლებლობა ჰქონდა, სასამართლოში

შესაგებელი დაზუსტებული სარჩელის ფარგლებში წარედგინა.

10.11. სასამართლომ დაასკვნა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად უთხრა უარი აპელანტს მტკიცებულებების წარდგენაზე, რადგანაც შპს „ჯეოსელის“ მიერ გაცემული სატელეფონო ნომრის დეტალური ნუსხის დართვა ვერ დაადასტურებდა იმ გარემოებას, დაუკავშირდა თუ არა გია ტოგონიძეს ანა იურიანა-მანჯგალაძე ბრძანებაზე ხელმოსაწერად, ამასთან, პირადი საუბრების ჩანაწერის მოპოვება დაუშვებელ მტკიცებულებად უნდა იქნეს მიჩნეული, რადგანაც იგი ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებულ პირადი ცხოვრების საიდუმლოების უფლებას. სასამართლოს შეფასებით შემოსავლების სამსახურიდან დასაქმებულის შემოსავლების შესახებ ინფორმაციის გამოთხოვა არ იყო სათანადო მტკიცებულება, რომლითაც დადასტურდებოდა მოსარჩელის საზოგადოებაში შრომითი ურთერთობის არაკეთილსინდისიერად შესრულება, რის გამოც პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად არ დააკმაყოფილა აპელანტის შუამდგომლობა.

11.საკასაციო საჩივრის საფუძვლები

11.1. დამსაქმებელმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 28 ნოემბრის განჩინება მისი გაუქმების, ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და დამსაქმებლის სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით.

11.2. კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლოს ზეპირი მოსმენის გარეშე ფორმით საქმის განხილვა მიუთითებს მართლმსაჯულების განხორციელების დაბალ ხარისხზე და საქმეების ზერელე განხილვაზე, რაც იწვევს სავალალო და გამოუსწორებელ შედეგს, რომელიც, თავის მხრივ, უარყოფით გავლენას ახდენს სასამართლო სისტემის პრესტიჟზე და ზოგადად დემოკრატიული სახელმწიფოს არსებობაზე.

11.3. საკასაციო საჩივარში მეორდება სააპელაციო საჩივარში გამოთქმული, ამ განჩინების 9.2-9.10 ქვეპუნქტებში ასახული პრეტენზიები.

12. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

12.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა

პალატის 2018 წლის 5 თებერვლის განჩინებით საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული სსსკ-ის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად.

- 12.2. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 20 აპრილის განჩინებით დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი, სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, მტკიცებულებათა ერთობლივად გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრის იურიდიული დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის შედეგად მიიჩნევს, რომ მოპასუხის (დამსაქმებლის) საკასაციო განაცხადი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი არგუმენტაციით:

13. სსსკ-ის 410-ე მუხლის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: ა) კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძველად არ უდევს კანონის დარღვევა, ან გ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას.
14. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება.
15. 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. *ჯღარკავა 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).

16. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ კასატორს არ აქვს წარმოდგენილი დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია, რომელიც სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინების გაუქმებას გამოიწვევდა.
17. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხის ძირითადი საკასაციო პრეტენზიები, რომლებიც საქმის არსებითი განხილვის ეტაპზე უნდა შეფასდეს, შემდეგ პროცესუალურსამართლებრივ გარემოებებს შეეხება:
 - 17.1. მოპასუხეს დაზუსტებულ სარჩელზე შესაგებლის წარდგენის უფლება წაერთვა;
 - 17.2. მოსარჩელემ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების პირნათლად შესრულების დამადასტურებელი მტკიცებულება ვერ წარადგინა;
 - 17.3. დასაქმებულის მოთხოვნა ხანდაზმულია;
 - 17.4. დასაქმებული მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს არ ასრულებდა, რამაც მისი დათხოვნა გამოიწვია;
 - 17.5. მიუღებელი ხელფასის 0.07 %-ის დამსაქმებლისათვის დაკისრება შრომითი ურთიერთობის პერიოდშია შესაძლებელი და არა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ;
 - 17.6. დაუსაბუთებელია სასამართლოს განჩინებები შპს „ჯეოსელიდან“ და სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან მტკიცებულებათა გამოთხოვის შესახებ მოპასუხის შუამდგომლობის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.
18. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ უპირველესად დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნა, ამ განჩინების 6.1.6 ქვეპუნქტში დასახელებული შრომითი შინაგანაწესის მე-3.9 პუნქტის ბათილად ცნობის ნაწილში უნდა შემოწმდეს. სშკ-ის 21.2-ე მუხლის თანახმად დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით - წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით, ხოლო ამავე მუხლის მესამე ნაწილის შესაბამისად, ამ მუხლით გათვალისწინებულ ვადებსა და პირობებზე შეთანხმება შესაძლებელია მხარეთა თანხმობით, რაც დასაქმებულის მდგომარეობას არ უნდა აუარესებდეს. განსახილველ შემთხვევაში შრომით შინაგანაწესში გათვალისწინებული იყო ნორმა, რომლითაც დამსაქმებელს საზოგადოების ინტერესებიდან გამომდინარე დასაქმებულების ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გაშვება შეეძლო, რაც სშკ-ის 21.3-ე მუხლის დანაწესს ეწინააღმდეგება.
19. „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 წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა

სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ 3 ას-941-891-2015, 29.01.2016 წ.)

20. საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას და დასკვნებს, რომელიც წინამდებარე განჩინების 10.4 ქვეპუნქტშია ასახული და დამატებით განმარტავს, რომ სშკ-ი დამსაქმებელს დასაქმებულთან იმგვარი შეთანხმების გაფორმების უფლებას არ აძლევს, რომლითაც დასაქმებულს, მისი ნების საწინააღმდეგოდ, ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში ყოფნა მოუწევს (სშკ-ის 21.3-ე მუხლი). აქედან გამომდინარე, მართებულია ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების შეფასება და დასკვნა შრომითი შინაგანაწესის სადავო მუხლის ბათილად ცნობის თაობაზე.
21. წინამდებარე განჩინების 19-21 პუნქტებში ასახული სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე საკასაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ შრომის შინაგანაწესის სადავო ნორმის ბათილად ცნობა დასაქმებულის ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გაშვების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის საფუძველია (იხ. ამ განჩინების 6.1.5 ქვეპუნქტი), რადგან აღნიშნული ბრძანებები სადავო მუხლს დაეფუძნა.
22. კასატორის იმ პრეტენზიას, რომლითაც ის აცხადებს, რომ დასაქმებულს თავად შეეძლო მისი დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილობა დაედასტურებინა, საკასაციო სასამართლო არ ეთანხმება და განმარტავს, რომ შრომით-სამართლებრივ დავაში, როდესაც დასაქმებული სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობას ითხოვს, მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება, რომელმაც უნდა ამტკიცოს, რომ დასაქმებულის დათხოვნა კანონიერი იყო. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხეს არ წარუდგენია, იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ მოსარჩელე მასზე დაკისრებულ მოვალეობას არ ასრულებდა (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი). დამსაქმებელმა იმ მტკიცებულებების გაქარწყლებაც კი ვერ შეძლო, რომლებიც დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულების ჯეროვნად შესრულების ფაქტს ადასტურებდა (იხ. ამ განჩინების 10.7 ქვეპუნქტი).
23. დასაქმებულის მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას (იხ. ამ განჩინების 10.8-10.9 ქვეპუნქტები). სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ მოპასუხეს სარჩელის ხანდაზმულობაზე შედავება საქალაქო სასამართლოში მოსამზადებელი ეტაპის დამთავრებამდე არ წარუდგენია, კასატორი არ ეწინააღმდეგება და არც შესაბამის მტკიცებულებაზე მიუთითებს, რის გამოც მისი პოზიცია დაუსაბუთებელია და საკასაციო სასამართლოს მიერ გაზიარებული ვერ იქნება.
24. კასატორის პრეტენზიასთან დაკავშირებით, რომელიც ეხება მიუღებელი

ხელფასის 0.07 %-ის მოპასუხისათვის დაკისრებას, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ აღნიშნული თანხის გადახდის ვალდებულება წარმოიშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ - ხელშეკრულების მოქმედების (არსებობის) პერიოდში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის ამ უკანასკნელის მუშაობის გამო ხელფასის (ანაზღაურების) გადახდის ვალდებულების არსებობა და მისი გადახდის დაგვიანება (დაყოვნება) და/ან საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა. ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი, პირგასამტეხლოს სახით, უკავშირებს დაყოვნებული (გადასახდელი, მაგრამ დაგვიანებული) თანხის 0.07%-ის გადახდის ვალდებულებას, არ იგულისხმება იძულებითი განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ დამსაქმებლის არამართლობიერი ქმედების გამო დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს. დამსაქმებლისათვის დასაქმებულის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხა იძულებით განაცდური ანუ ხელფასი, რომელსაც დასაქმებული მიიღებდა, რომ არა მისი იძულებითი, არაკანონიერი მოცდენა არ შეიძლება გაიგივებული იქნეს სშკ-ის 38.8-ე მუხლით განსაზღვრულ კომპენსაციასთან. იმისთვის, რომ მხარემ მის სასარგებლოდ განახორციელოს სშკ-ის 31-ე მუხლით დადგენილი უფლება, აუცილებელია, რომ სახეზე იყოს ამ მუხლის ამოქმედებისათვის აუცილებელი წინაპირობები (შემადგენლობა): 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 შვიდლიან ვადას (სშკ-ის 34-ე მუხლი) (იხ. სუსგ # ას-461-429-2017, 10.11.2017 წ.).

25. საკასაციო სასამართლო სააპელაციო სასამართლოს იმ მსჯელობასაც იზიარებს, რომლითაც მოპასუხეს უარი ეთქვა საქალაქო სასამართლოს შუალედური საოქმო განჩინებების გაუქმების თაობაზე (იხ. ამ განჩინების 9.9-9.10 ქვეპუნქტები), რადგან აპელანტის მიერ გამოთხოვილი მტკიცებულებებით მოსარჩელის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულების არაკეთილსინდისიერად შესრულების ფაქტი ვერ დადასტურდებოდა (იხ. ამ განჩინების 10.11 ქვეპუნქტი).
26. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებული განჩინება დასაბუთებულია და კანონიერია, მხარეთა შორის სწორად არის გადანაწილებული მტკიცების ტვირთი, რომლის ეფექტიანად რეალიზება კასატორმა ვერ შეძლო, როგორც ფაქტობრივი გარემოებების მითითებით, ისე - სამართლებრივად წონადი მტკიცებულებების წარდგენით.

27. საკასაციო სასამართლოს მიერ მოცემული საქმის არსებითად განხილვის ეტაპზე, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტების საფუძველზე, კასატორს არ მიუთითებია ისეთ გარემოებაზე, რაც საკასაციო სასამართლოს მისცემდა შესაძლებლობას საკასაციო საჩივარი დაეკმაყოფილებინა, რაც სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინების უცვლელად დატოვების საფუძველია.
28. კასატორის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში (სსსკ-ის 55.2-ე მუხლი).

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა :

1. შპს "რ-----"-ის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 28 ნოემბრის განჩინება;
3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე

ე. გასიტაშვილი

მოსამართლეები:

ვ. ქათამაძე

ზ. ძლიერიშვილი