



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/6339-17

“05” იანვარი, 2018წ.
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი – გვანცა კომბეგაშვილი

აპელანტი

ა-----ი

-

შპს „ს-----ია“

მოწინააღმდეგე
მხარე -

გი-----ე

წარმომადგენელი

-

გასაჩივრებული
გადაწყვეტილება

– თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
14.09.2017წ. გადაწყვეტილება.

დავის საგანი

– სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების
დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის
0,07%-ის ანაზღაურება.

1. აპელანტის მოთხოვნა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

არ დაკმაყოფილდა ა-----ს სარჩელი მოპასუხე შპს „ს-----ის“ მიმართ იძულებითი მოცდენის თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0,07%-ის ანაზღაურების შესახებ;

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. 2011 წლის 28 თებერვალს, ა----- შ-----ა და შპს „ს-----იას“ შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, რომლის მოქმედების ვადა განსაზღვრული იყო 2011 წლის მარტიდან 2014 წლის მარტამდე, ა-----ი მუშაობდა შპს „ს-----იაში“ ავტომატიზირებული მართვის სისტემების სამსახურის ინჟინერის თანამდებობაზე. შრომით ხელშეკრულებაში მხარეთა შეთანხმებით შევიდა ცვლილება, რომლის თანახმადაც, მისი ყოველთვიური დარიცხული ხელფასი განისაზღვრა 1900 ლარით. შეთანხმება ძალაში შევიდა 2011 წლის 01 აგვისტოდან.

2.2. 2013 წლის 29 იანვარს, შპს „ს-----ის: გენერალური დირექტორის N--- ბრძანებით, 2013 წლის 01 მარტიდან, ა-----ი გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან.

2.3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 04 ივნისის გადაწყვეტილებით, ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ს-----ის“ 2013 წლის 29 იანვრის N--- ბრძანება ა----- შ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და შპს „ს-----იას“ დაეკისრა მოსარჩელისთვის კომპენსაციის გადახდა 11 400 ლარის ოდენობით.

2.4. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2014 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილებით, შეიცვალა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 04 ივნისის გადაწყვეტილება იძულებითი მოცდენით მიღებული ზიანის განსაზღვრის ნაწილში და შპს „ს-----იას“ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 10 თვის ხელფასის (19 000 ლარის) გადახდა. 2015 წლის 10 თებერვალს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილების საფუძველზე გაიცა

სააღსრულებო ფურცელი.

2.5. მოსარჩელე ა-----ისათვის სასამართლოს გადაწყვეტილებით განსაზღვრული თანხის სრულად ჩარიცხვა მოხდა აღსრულების ეროვნული ბიუროს მიერ 2015 წლის 20-27 მარტის შუალედში.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.6. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

საქართველოს ორგანული კანონის 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, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

მოცემულ შემთხვევაში, უდავოდ დადგენილია ის გარემოება, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, რომელიც შეწყდა შრომის კოდექსის ნორმათა დარღვევით. ასევე უდავო გარემოებაა, რომ მოსარჩელის მიერ, მოხდა დარღვეული უფლების აღდგენა სასამართლოს მეშვეობით და მოპასუხეს დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის ანაზღაურება.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი მოცდენის თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0,07%-ის ანაზღაურების შესახებ, ემყარება

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07%.

აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობის წინაპირობაა დამსაქმებლის მხრიდან ხელფასის ან სხვაგვარი შრომის ანაზღაურების გაცემის დაყოვნება. პასუხისმგებელი პირი არის მხოლოდ დამსაქმებელი - სუბიექტი, რომელსაც ევალებოდა შესაბამისი ანაზღაურების გაცემა, ამასთან ზემოაღნიშნული ნორმის საფუძველზე, პირგასამტეხლოს გადახდის ვალდებულება არ შეეხება საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ კომპენსაციას, ვინაიდან ამ კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს წარმოეშობა მხოლოდ სასამართლო გადაწყვეტილებით და არა შრომის ხელშეკრულებით.

ამასთან, სასამართლო მიუთითებს, 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 შრომის კოდექსის 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 შვიდდღიან ვადას.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის მოთხოვნა, არ წარმოადგენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში წარმოშობილ მოთხოვნას. სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სადავო პერიოდში მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ დაკისრებული კომპენსაციის მოსარჩელის მიერ მიუღებლობა, ვერ გაიგივდება მისთვის შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების დაყოვნებასთან.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დადგენილია ის გარემოება, რომ 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 საქართველოს შრომის კოდექსის 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.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, მის მოთხოვნას წარმოადგენდა ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ანაზღაურება 2013 წლის 16 ივნისიდან 2014 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილების იძულებით აღსრულებამდე, ანუ 2015 წლის 25 მარტამდე.

3.2. აპელანტის მითითებით, სასამართლოს მიერ არასწორადაა განმარტებული კომპენსაციის მნიშვნელობა. სასამართლოს გადაწყვეტილებით შპს „ს-----ისათვის“ დაკისრებული თანხა წარმოადგენს იძულებით განაცდურს და არა ჩვეულებრივ კომპენსაციას, როგორც განმარტებულია გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში.

3.3. აპელანტის მითითებით, სადავო გადაწყვეტილება არ არის იურიდიულად სწორად და საკმარისად დასაბუთებული. სასამართლომ გადაწყვეტილება გამოიტანა არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტის უგულვებელყოფით და შედეგად მსჯელობა წაიყვანა სრულიად განსხვავებული გზით. სასამართლო, გადაწყვეტილების დასაბუთებისას მოპასუხეთა სასარგებლოდ იყენებს იმ ნორმებს, რომლებიც ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით სრულ შეუსაბამობაში მოდის საბოლოო გადაწყვეტილებასთან. დასაბუთებაში არაა მითითებული არანაირი სამართლებრივი საფუძველი იმისა, რაც გაამართლებდა სასამართლოს მიერ აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღებას. აპელანტის მითითებით, მოცემულ შემთხვევაში, უდავო გარემოებაა ის რომ, მხარეთა შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, რომელიც შეწყდა შრომის კოდექსის ნორმათა დარღვევით და თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2014 წლის 03 დეკემბრის გადაწყვეტილებით მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი მოცდენით მიღებული ზიანის ანაზღაურება 10 თვის ხელფასის კომპენსაციის სახით 19 000 ლარის ოდენობით.

შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 მუხლის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-7 თავი არეგულირებს იმ პირების შრომის ანაზღაურების წესს, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში საქმიანობენ, რა დროსაც საწარმო კისრულობს ვალდებულებას, რომ დასაქმებულს ყოველთვიურად აუნაზღაუროს ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაო, როგორც ჩვეულებრივ რეჟიმში, ასევე, იძულებითი მოცდენის დროს (საწარმოო ციკლის შეფერხებისას), ამასთან, მას უფლება აქვს,

დაუქვითოს ზედმეტად გადახდილი თანხა და საბოლოო ანგარიშსწორება მოახდინოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას. ეს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-7 თავით განსაზღვრული იმ სამართალურიერთობის ჩამონათვალის წრეა, რომელიც დასაქმებულის სამსახურებრივი საქმიანობის ფარგლებში რეგულირდება.

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. საქართველოს შრომის კოდექსის 31.3 მუხლი მიუთითებს დამსაქმებლის ვალდებულებაზე, რომელიც მას წარმოეშობა ანაზღაურებისა და ანგარიშსწორების თანხების დაყოვნების გამო. ამ შემთხვევაში, კანონმდებელი ადგენს, რომ ანაზღაურება გულისხმობს ფულადი ერთეულით გამოხატული თანამდებობრივი სარგოს ოდენობას, რომელიც უნდა გაიცეს თვეში ერთხელ მაინც. იმ შემთხვევაში, როდესაც საწარმო (დამსაქმებელი) დააგვიანებს ხელფასის გაცემას, მაშინ მას დასაქმებულის სასარგებლოდ დაერიცხება პირგასამტეხლო ყოველ დაყოვნებულ დღეზე 0.07%. სასამართლოს მიერ მოთხოვნილი პირგასამტეხლო ჩათვლილია კომპენსაციის თანხაში და განმარტავს, რომ მოსარჩელე არ არის შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების მოცდენის სუბიექტი, არამედ, ეს თანხა წარმოადგენს სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით დადგენილი თანხის დაყოვნებას და მოთხოვნა უსაფუძვლოა. სასამართლო აღნიშნულ თანხას გულისხმობს შრომის კოდექსის მე-38 მუხლის მე-8 პუნქტის მიხედვით გათვალისწინებულ კომპენსაციაში, რომელიც გაიცემა იმ შემთხვევაში თუ არ მოხდება დამსაქმებლის მიერ მოქალაქის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა, ან მისი ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა, რაც წარმოადგენს შეცდომას. საქართველოს შრომის კოდექსის 31.3 მუხლი მიუთითებს დამსაქმებლის ვალდებულებაზე, რომელიც მას წარმოეშობა ანაზღაურებისა და ანგარიშსწორების თანხების დაყოვნების გამო. ამ შემთხვევაში, კანონმდებელი ადგენს, რომ ანაზღაურება გულისხმობს ფულადი ერთეულით გამოხატული თანამდებობრივი სარგოს ოდენობას, რომელიც უნდა გაიცეს თვეში ერთხელ მაინც. იმ შემთხვევაში, როდესაც საწარმო (დამსაქმებელი) დააგვიანებს ხელფასის გაცემას, მაშინ მას დასაქმებულის სასარგებლოდ დაერიცხება პირგასამტეხლო ყოველ დაყოვნებულ დღეზე 0.07%. წინამდებარე შემთხვევაში სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით ცალსახაა, რომ დამსაქმებლის ქმედება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე იყო არაკანონიერი და ასევე ცალსახაა, სასამართლოს მიერ დამსაქმებლისათვის ჩემს სასარგებლოდ დაკისრებული 19 000 ლარი წარმოადგენს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას. შესაბამისად, მოსარჩელეს შეუძლია მოითხოვოს პირგასამტეხლოს სახით 0.07%-ის გადახდა. აპელანტის განმარტებით, უსაფუძვლოა გადაწყვეტილებაში მოცემული

მსჯელობა მასზედ, რომ დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული ყოველი დღისთვის პირგასამტეხლოს, 0.07%-ის მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, ანუ, როდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებიან. აპელანტის განმარტებით, მისი მოთხოვნის უფლება წარმოშობილია სწორედ შრომითი ურთიერთობიდან და მოსარჩელეს დამსაქმებლის არაკანონიერი გათავისუფლებით მომადგა ზიანი. აპელანტის განმარტებით, კანონმდებელი დამსაქმებელს უწესებს ერთგვარ სანქციას საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის სახით და იმ შემთხვევაში როდესაც კმაყოფილდება დასაქმებულის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, ასევე უნდა მოხდეს მისთვის 0.07%-ის მიკუთვნება.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. აღნიშნული მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო პალატა სრულად ეთანხმება მოცემულ საქმეზე პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და სამართლებრივ დასკვნებს (წინამდებარე განჩინების 2.1. – 2.6. პუნქტები).

4.2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 04.06.2014 წ. გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ს-----ის“ 2013 წლის 29 იანვრის N---- ბრძანება ა. შ-----ს გათავისუფლების შესახებ და მოპასუხეს დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა მისი 6 თვის ხელფასის შესაბამისი 11 400 ლარის ოდენობით, საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2014 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილებით, შეიცვალა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 04 ივნისის გადაწყვეტილება იძულებითი მოცდენით მიღებული ზიანის განსაზღვრის ნაწილში და შპს „ს-----იას“ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 10 თვის ხელფასის (19 000 ლარის) გადახდა. 2015 წლის 10 თებერვალს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილების საფუძველზე გაიცა სააღსრულებო ფურცელი. მოსარჩელე ა-----ისათვის სასამართლოს გადაწყვეტილებით განსაზღვრული თანხის სრულად ჩარიცხვა მოხდა აღსრულების ეროვნული ბიუროს მიერ 2015 წლის 20-27 მარტის შუალედში. სააპელაციო სასამართლოს ზემოხსენებული გადაწყვეტილების მიხედვით დადგენილია, რომ ა. შ----- დაინიშნა ავტომატიზირებული მართვის სისტემების სამსახურში ინჟინერის თანამდებობაზე. დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულება დაიდო განსაზღვრული ვადით, კერძოდ, 2011 წლის 01 მარტიდან 2014 წლის 01 მარტამდე. 2013 წლის 29 იანვრის შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის გ.მ-----ს N---- ბრძანებით, 2013 წლის 01 მარტიდან ა-----ი გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან. ასევე დადგენილია, რომ მოცემულ საქმეზე, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 04 ივნისის გადაწყვეტილება ა-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, შპს „ს-----ის“ 2013 წლის 29 იანვრის N---- ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში შესულია კანონიერ ძალაში. პალატამ აღნიშნა, რომ აპელანტის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს, რადგან მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა (პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა) შეუძლებელია იმის გამო, რომ მოსარჩელე იმყოფებოდა ვადიან შრომით ურთიერთობებში დამსაქმებელთან და აღნიშნული ვადა გასულია 2014 წლის 01 მარტს (ტ.1,ს.ფ.21-25,26-37,39). მაშასადამე, უდავოდ არის დადგენილი, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, რომელიც შეწყდა შრომის კოდექსის ნორმათა დარღვევით და ა. შ-----ს დარღვეული უფლების

აღდგენა მოხდა სასამართლოს მეშვეობით, ხოლო მოპასუხეს დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის ანაზღაურება.

4.3. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილების საფუძველზე აპელანტს მიაჩნია, რომ მისთვის მიკუთვნებული 19 000 ლარიდან საქართველოს „შრომის კოდექსის“ 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის საფუძველზე შპს „ს-----იას“ ა-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ანაზღაურება 6792,31 ლარის ოდენობით (ტ.1, ს.ფ. 153). საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07%. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს, გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში არსებულ მიდგომას, რომლის თანახმადაც აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობის წინაპირობაა დამსაქმებლის მხრიდან ხელფასის ან სხვაგვარი შრომის ანაზღაურების გაცემის დაყოვნება. პასუხისმგებელი პირი არის მხოლოდ დამსაქმებელი - სუბიექტი, რომელსაც ევალებოდა შესაბამისი ანაზღაურების გაცემა, ამასთან, ზემოაღნიშნული ნორმის საფუძველზე, პირგასამტეხლოს გადახდის ვალდებულება არ შეეხება საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ კომპენსაციას, ვინაიდან ამ კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს წარმოეშობა მხოლოდ სასამართლო გადაწყვეტილებით და არა შრომის ხელშეკრულებით. ამასთან, სასამართლო მიუთითებს, 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 შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარე მუხლით 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 (შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი). მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა, არ წარმოადგენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში წარმოშობილ მოთხოვნას. სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სადავო პერიოდში ა. შ-----ს სასარგებლოდ დაკისრებული კომპენსაციის მოსარჩელის მიერ მიუღებლობა ვერ გაიგივდება მისთვის შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების დაყოვნებასთან, ვინაიდან ზემოხსენებული დროის მონაკვეთში მოსარჩელე იყო არა შრომის ანაზღაურების

ანგარიშსწორების მოცდენის სუბიექტი, არამედ სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით მის სასარგებლოდ დადგენილი თანხის დაყოვნების სუბიექტი, რაც აპელანტს არ ანიჭებს საქართველოს „შრომის კოდექსის“ 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული კანონისმიერი საურავის მიღების უფლებას არ ანიჭებს.

ამდენად, თბილისის საქალაქო სასამართლომ მართებულიად არ დააკმაყოფილა ა----- შ-----ს სარჩელი. არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე აღნიშნულზე დაყრდნობით სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი. იგი ფაქტობრივ-სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებული, კანონიერია და სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტი „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლებულია სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა

1. ა-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 14.09.2017წ. გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.

4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ოთარ სიჭინავა