

საქმე № 010210118002080587

საქმე №2/ზ-465-18



**ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
განჩინება
საქართველოს სახელით**

21 მაისი, 2018 წელი
ქუთაისი

ქ.

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

**მოსამართლეები: ნანა კალანდაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
თამარ სვანიძე, ლაურა მიქავა**

სხდომის მდივანი - ეკატერინე სილაგაძე

აპელანტი - ს----- ჩ-----ი

წარმომადგენელი - ვ----- ჩ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - სს „მ----- მ---“

წარმომადგენელი - ა---- ხ-----ე

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანების დაკისრება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

აღწერილობითი ნაწილი

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

2017 წლის 11 სექტემბერს ს----- ჩ-----მა (მოსარჩელე, შემდგომში დასაქმებული, აპელანტი მხარე) სარჩელი აღძრა მოპასუხე სს მ----- მ---“-ის

(შემდგომ შიშოპასუხე,დამსაქმებელი, მოწინააღმდეგე მხარე) მიმართ და მოითხოვა მოპასუხეს მის სასარგებლოდ დაკისრებოდა სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მიზნით 22 030,45 (ოცდაორი ათას ოცდაათი ლარი და 45 თეთრი) ლარის, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მიზნით 47 130 (ორმოცდაშვიდი ათას ას ოცდაათი) ლარისა და ხელფასის დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს სახით 17 670,49 (ჩვიდმეტი ათას ექვსსამოცდაათი ლარი და 49 თეთრი) ლარის გადახდა;

1.1.სარჩელის საფუძვლები:

სარჩელში მოსარჩელის მიერ გადმოცემული განმარტებით მიეთითა შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

1.1.1. 2015 წლის 01 ნოემბერს, სს „მ----- მ---ს“ და ს----- ჩ-----ს შორის დაიდო ზეპირი შრომითი ხელშეკრულება სამი თვის ვადით, რომლის საფუძველზეც ს----- ჩ-----ი დაინიშნა სს „მ----- მ---ში“ არქიტექტორის თანამდებობაზე. 2016 წლის 01 თებერვალს, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ურთიერთობები გაგრძელდა ზეპირი შეთანხმების ფორმით 2016 წლის 14 მარტამდე,ხოლო 2016 წლის 14 მარტს დამსაქმებელ სს „მ----- მ---სა“ და დასაქმებულ ს----- ჩ-----ს შორის გაფორმდა წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მხარეთა შრომითი ურთიერთობა განისაზღვრა 12 თვის ვადით. მხარეებს შორის გაფორმებული ხელშეკრულების მე-3 მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულის სამუშაო დღეები და საათები განისაზღვრა ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით 10:00 საათიდან 17:00 საათამდე. ხელშეკრულების მე-5 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის, ს----- ჩ-----ის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 6000 (ექვსი ათასი) ლარს ხელფასის სახით, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე და გაიცემოდა თვეში ერთხელ ყოველი თვის ბოლოს უნაღდო ანგარიშწორებით.

1.1.2.მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების 5.4. პუნქტის თანახმად, გათვალისწინებული იყო ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება გაზრდილი საათობრივი განაკვეთით. კერძოდ, ყოველ ზეგანაკვეთურ საათში სამუშაოს შესრულებისთვის ზეგანაკვეთურ ერთ საათში დამსაქმებელს დასაქმებულისათვის უნდა გადაეხადა სტანდარტული საათობრივი ანაზღაურების საფასურს დამატებული 10 %-ით გაზრდილი თანხა.

1.1.3. ს----- ჩ-----ი სს„მ----- მ---ში“ დასაქმების დღიდან - 2015 წლის პირველი ნოემბრიდან ბოლო სამუშაო დღემდე - 2016 წლის 01 სექტემბრამდე ჯეროვნად, დროულად, ხარისხიანად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, თუმცა მოპასუხემ თავისი მოვალეობა არ შეასრულა ჯეროვნად და არ გადაუხადა კუთვნილი ხელფასი. მოსარჩელემ 2015 წლის 01 ნოემბრიდან 2016 წლის 1 სექტემბრამდე პერიოდში იმუშავა 10 თვე. ამ პერიოდში მას ხელფასის სახით უნდა მიეღო 60 000 ლარი. მიღებული აქვს 37 969.55 ლარი.

ასანაზღაურებელი დარჩა 22 030.45 ლარი.

1.1.4. 2015 წლის 01 ნოემბრიდან ხელშეკრულების მოშლამდე (01.09.2016) ს---
-- ჩ-----ის მხრიდან ხორციელდებოდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება,
რომლის ჯამურმა ღირებულებამ შეადგინა 47 130 ლარი, რაც ასევე არ არის
ანაზღაურებული.

1.1.5. დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების სისტემატიურად
დარღვევის, სახელდობრ შრომითი ანაზღაურებისა და ზეგანაკვეთური
შესრულებული სამუშაოს გადაუხდელობის გამო, დასაქმებული ს----- ჩ-----
ი, იძულებული გახდა მოეშალა შრომითი ხელშეკრულება.

1.1.6. მოსარჩელე მიუთითებს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირობაზე და
ასეთის საფუძველზე მოითხოვს ხელფასის ანგარიშწორების
დაყოვნებისათვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე კუთვნილ მისაღებ
თანხას დაერიცხოს 0.07 %, რაც 69 160.45 ლარზე (კუთვნილი ხელფასის და
ზეგანაკვეთური ხელფასის ჯამი) გაანგარიშებით შეადგენს 17 770.49
ლარს.

1.2. მოპასუხის პოზიცია

**პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარმოდგენილი შესაგებლით
მოპასუხე სს „მ----- მ----“-მა (დამსაქმებელი) სარჩელი არ ცნო.**

**შესაგებელში მოპასუხის მიერ გადმოცემული განმარტებით
მიეთითა შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:**

1.2.1. მასსა და მოსარჩელეს შორის 2016 წლის მარტამდე მართლაც
არსებობდა სამართლებრივი ურთიერთობა, მაგრამ არა შრომითი.
სახელდობრ მოსარჩელე მოპასუხის დავალებით ასრულებდა სხვადასხვა
სახის მომსახურებას მხარეთა ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე და
ჯეროვნად იღებდა შეთანხმებულ საზღაურს. ამდენად, იგი გარკვეულ
სამუშაოებს ასრულებდა ნარდობის ხელშეკრულების საფუძველზე.

1.2.2. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა დაიწყო 2016 წლის 14 მარტს.
მიუთითებული თარიღიდან ს----- ჩ-----ი 12 თვის ვადით დასაქმდა
არქიტექტორის თანამდებობაზე, ხელფასის სახით უნდა მიეღო თვეში 6000
ლარი. მან იმუშავა 2016 წლის 12 აგვისტომდე და ანაზღაურებაც ერგება
მხოლოდ ამ პერიოდის.

1.2.3. ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევას არა მისი, არამედ მოსარჩელის
მხრიდან ჰქონდა ადგილი, რის გამოც ეს უკანასკნელი ხშირად იღებდა
შენიშვნას მისგან, როგორც დამსაქმებლისგან. ამდენად, მოპასუხის
მტკიცებით, მოსარჩელემ სავარაუდოდ სწორედ დამსაქმებლის მიერ
ხელშეკრულების მოსალოდნელი შეწყვეტის თავიდან აცილების მიზნით
თავად წაუყენა უსაფუძვლო პრეტენზიები დამსაქმებელს, რაც არ
შეესაბამება რეალობას.

1.2.4. მოპასუხის მტკიცებით, მართალია, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული იყო ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, მაგრამ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელეს არ შეუსრულებია ზეგანაკვეთური სამუშაო მისი დასაქმების პერიოდში, შესაბამისად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება ს----- ჩ-----ს არ ეკუთვნის.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილებით ს----- ჩ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. შპს „მ----- მ---“-ს ს----- ჩ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა მიუღებელი ხელფასის - 4 257.11 ლარის და ხელფასის დაყოვნებისათვის დარიცხული პირგასამტეხლოს - 447.6 ლარის გადახდა. შპს „მ----- მ---“-ს ს----- ჩ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა 2016 წლის 11 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 4257.11 ლარის 0.07 %-ის, ანუ დღეში 2.98 ლარის გადახდა. მიმდინარე ხელფასისა და ზეგანაკვეთური ხელფასის სხვა ოდენობის ნაწილში, ასევე მასზე დარიცხული პირგასამტეხლოს ნაწილში, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 12 სექტემბრის განჩინებით გამოყენებული სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება ნაწილობრივ გაუქმდა და ყადაღისაგან გათავისუფლდა სს „მ----- მ---ის“ (ს/კ 4-----) საკუთრებად რეგისტრირებულ შემდეგი ავტოსატრანსპორტო საშუალებები: ა) მარკა-მოდელი - ,-----

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 12 სექტემბრის განჩინება ავტო
სატრანსპორტო საშუალება ,-----

-----, ნაწილში დარჩა ძალაში. შპს „მ----- მ---“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახ. ბაჟის გადახდა 241.14 ლარის ოდენობით.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი იქნა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. სს „მ----- მ---“-ი სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრირებულია 2015 წლის 02 ივლისიდან.

2.2. ს----- ჩ-----ს 2015 წლის 01 ნოემბრიდან 2016 წლის 14 მარტამდე პერიოდში სს „მეტო მ---“-ისგან მიღებული აქვს 12 226.66 ლარი.

2.3. 2016 წლის 14 მარტს, სს „მ----- მ---ს“ და ს----- ჩ-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ს----- ჩ-----ი დაინიშნა სს „მ----- მ---ში“ არქიტექტორის თანამდებობაზე. მხარეთა შრომითი ურთიერთობა განისაზღვრა 12 თვით. ხელშეკრულების მიხედვით სამუშაო დროს შეადგენს ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით 10:00 საათიდან 17:00 საათამდე პერიოდი. მოსარჩელეს შეეძლო ესარგებლა შესვენებით 13:00 საათიდან 14:00 საათამდე. შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ ს----- ჩ-----ს უნდა მიეღო ხელფასი 6000 ლარი. ხელშეკრულებით ასევე გათვალისწინებული იყო ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, კერძოდ ზეგანაკვეთურ ერთ საათში დამსაქმებელს უნდა გადაეხადა სტანდარტული საათობრივი ანაზღაურების საფასურს დამატებული 10 %.

2.4. ს----- ჩ-----მა სს „მ----- მ---ისგან“ 2016 წლის 14 მარტიდან 14 აგვისტომდე საერთო ჯამში მიიღო 25 742.89 ლარი.

2.5. საქმის განხილვის მომენტიდან მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილია. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ზუსტი თარიღი მხარეებს შორის სადაოა.

2.6. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ მხარეთა შორის საბოლოო ანგარიშსწორება არ შემდგარა.

2.7. მხარეებს შორის ძირითადი სადავო საკითხებია:

- **ა) მოსარჩელის დასაქმების პერიოდი.** სახელდობრ, მოსარჩელის განმარტებით იგი მოპასუხესთან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაშია 2015 წლის 1 ნოემბრიდან, ხოლო მოპასუხის განმარტებით, ისინი შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში არიან 2016 წლის 14 მარტიდან;
- **ბ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თარიღი.** მოსარჩელე განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2016 წლის 1 სექტემბერს, მოპასუხის განმარტებით კი მათ შორის ურთიერთობა შეწყდა 2016 წლის 12 აგვისტოს.
- **გ) სს „მ----- მ---“-ში, ს----- ჩ-----ის მიერ 1000 (ერთი ათასი) საათის ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება;**
- **დ) მისაღები ხელფასის ოდენობა;**
- **ე) ანაზღაურების ვადაგადაცხადება.**

2.8. სასამართლომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლებზე მითითებით განმარტა, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელეს ეკისრებოდა, მასვე უნდა დაემტკიცებინა, რომ მოპასუხესთან მუშაობდა 2015 წლის 1 ნოემბრიდან 2016 წლის 1 სექტემბრამდე, ხოლო მოპასუხეს თავის მხრივ უნდა დაემტკიცებინა, რომ ს----- ჩ-----ი 2015 წლის 1 ნოემბრიდან სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იყო მასთან, ასევე უნდა დაემტკიცებინა, რომ 2016 წლის 12

აგვისტოს მათ შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა, ხოლო რაც შეეხება ხელფასის ოდენობისა და ანაზღაურების ვადაგადაცილების საკითხებს, აღნიშნულზე სასამართლომ მტკიცების ტვირთი თანაბრად გაანაწილა.

2.9. სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელემ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დასამტკიცებლად წარმოდგინა სარჩელი, ზეპირი განმარტება და მოწმე გ----- ო-----ის ჩვენება, რაც სასამართლოს მიერ საკმარისად არ იქნა მიჩნეული მოცემული ფაქტობრივი გარემოების დასადასტურებლად. სასამართლომ მოცემული ფაქტობრივი გარემოების დასადგენად შეაფასა მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი გრაფიკულად დამუშავებული ზეგანაკვეთური სამუშაოების ანაზღაურების სია, სადაც მითითებული არიან სხვადასხვა პირები, მათ შორის მოსარჩელეც, მაგრამ მას ზეგანაკვეთურ სამუშაოს გრაფაში უწერია ნული, მაშინ როდესაც ამ სიებს ადგენდა და შემდეგ ბუღალტერიას აწვდიდა საქმეში მოწმედ დასახელებული პროექტის მენეჯერი გ----- ო-----ი, რომლის განმარტებამ შესაბამის მტკიცებულებით გამყარება ვერ ჰპოვა. ზემოხსენებულიდან გამომდინარე, სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოსარჩელის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოების შესრულების დამადასტურებელი დოკუმენტი არ არსებობს, არნიშნულის გარეშე კი ხსენებული ფაქტობრივი გარემოება დადასტურებულ ვერ იქნა.

2.10. სასამართლომ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულების, სახელდობრ საბანკო ამონაწერით დაადგინა, რომ სადაო პერიოდში მოსარჩელეს მოპასუხისგან ანაზღაურების სახით ხელფასი აქვს მიღებული და ამ ორი გარემოების გათვალისწინებით (ანაზღაურებადი ურთიერთობა და ხელფასის ჩარიცხვა) სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან შრომით ურთიერთობაშია 2015 წლის 01 ნოემბრიდან.

2.11.მისაღები ხელფასის ოდენობის განსაზღვრასთან დაკავშირებით იმის გათვალისწინებით, რომ არ არსებობს 2015 წლის 1 ნოემბრიდან 2016 წლის 14 მარტამდე თვიური ხელფასის განმსაზღვრელი კონკრეტული მტკიცებულება, სასამართლომ მიიჩნია, რომ გაზიარებული უნდა ყოფილიყო მოპასუხის განმარტება მასზედ, რომ მოსარჩელისათვის 2016 წლის 14 მარტამდე მას ხელფასი გადახდილი აქვს. სახელდობრ, მტკიცებულებებით დადგინდა, რომ მოსარჩელემ 2015 წლის 1 ნოემბრიდან 2016 წლის 14 მარტამდე მიიღო 12 226.66 ლარი. მას ხელფასი ჩაერიცხა ოთხჯერ 2012 წლის 28 დეკემბერს, 2016 წლის 12 იანვარს, 11 თებერვალს და 10 მარტს. ზემოაღნიშნული თვალსაზრისი სასამართლოს მიერ გამყარებული იქნა იმაზე აპელირებითაც, რომ 2016 წლის 14 მარტს მხარეთა შორის გაფორმდა რა ახალი ხელშეკრულება და მასში არაფერია ნათქვამი ძველ დავალიანებაზე, ან ადრინდელი ხელფასის ოდენობაზე, აღნიშნულით ივარაუდება, რომ მხარეებმა 2014 წლის 14 მარტამდე არსებული ურთიერთობები დაასრულეს, გაასწორეს ანგარიში და გადავიდნენ ახალ სახელშეკრულებო ურთიერთობაზე.

2.12. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თარიღად სასამართლოს მიერ დადგენილად იქნა მიჩნეული იქნა 2016 წლის 14 აგვისტო. სასამართლოს განმარტებით, აღნიშნული დგინდება მოსარჩელის წარმომადგენლის მიერ სს „მ----- მ---ისათვის“ გაგზავნილ მიმართვაში. მასში ნათქვამია, რომ მოსარჩელე მუშაობდა 2016 წლის 14 აგვისტომდე. აღნიშნულის შემდეგ კი მან მოშალა შრომითი ხელშეკრულება.

2.13. სასამართლოს განმარტებით, საქმეში წარმოდგენილია საბანკო ამონაწერი. დასახელებული მტკიცებულება უტყუარი მტკიცებულებაა და მისი გამოყენებით შეიძლება ზუსტად იქნას დაანგარიშებული ანგარიშსწორების პერიოდები. სახელდობრ, ხელშეკრულების 5.2 პუნქტის თანახმად, ხელფასი გაცემული უნდა იქნას ყოველი თვის ბოლო დღეს. ზემოხსენებულზე დაყრდნობით სასამართლომ დაადგინა შემდეგი:

ა) 2016 წლის მარტის თვის ბოლოს მოსარჩელეს უნდა მიეღო ხელფასის ნახევარი 3000 ლარი. მოსარჩელეს მარტის თვის ბოლოს ხელფასი მიღებული არ აქვს. მას 13 აპრილს ჩაერიცხა მარტის თვის ანაზღაურება. შესაბამისად მოსარჩელის ხელფასი - 3000 ლარი ვადაგადაცილებაში იყო 2016 წლის 31 მარტიდან 13 აპრილამდე (13 დღე).

ბ) მოსარჩელეს მორიგი ხელფასი უნდა ჩარიცხვოდა 2016 წლის 30 აპრილს. მას ხელფასის ნაწილი 2788.63 ლარი ჩაერიცხა 2016 წლის 19 მაისს. შესაბამისად, 2016 წლის 1 მაისიდან 19 მაისამდე ვადაგადაცილებაშია 6000 ლარი (სულ 18 დღე), ხოლო 19 მაისიდან 31 მაისამდე ვადაგადაცილებაშია 3211.37 ლარი (სულ - 12 დღე).

გ) მოპასუხეს მორიგი ხელფასი მოსარჩელისათვის უნდა გადაეხადა 2016 წლის 31 მაისს. მან 31 მაისს მოსარჩელეს ხელფასი არ გადაუხადა, შესაბამისად გადასახდელი დავალიანება დაემატა ძველ დავალიანებას და გახდა 9211.37 ლარი. ვადაგადაცილება გაგრძელდა 10 ივნისამდე (სულ 10 დღე). ამ დღეს მოსარჩელეს დაერიცხა ხელფასის ნაწილი 5368 ლარი, რაც გააკლდა დავალიანების თანხას და ამ დღიდან ვადაგადაცილებაშია 3843.37 ლარი (20 დღე).

დ) მოპასუხეს მოსარჩელისათვის მორიგი ხელფასი უნდა გადაეხადა 2016 წლის 30 ივნისს. მან 30 ივნისს მოსარჩელეს ხელფასი არ გადაუხადა, შესაბამისად გადასახდელი დავალიანება დაემატა ძველ დავალიანებას და გახდა 9843.37 ლარი (8 დღე). ვადაგადაცილება გაგრძელდა 8 ივლისამდე. ამ დღეს მოსარჩელეს დაერიცხა ხელფასის ნაწილი 5716.51 ლარი, რაც გააკლდა დავალიანების თანხას და ამ დღიდან მორიგი გადახდის თარიღამდე ვადაგადაცილებაშია 4126.86 ლარი (23 დღე).

ე) მოპასუხეს მორიგი ხელფასი უნდა გადაეხადა 2016 წლის 31 ივლისს. მან 31 ივლისს მოსარჩელეს ხელფასი არ გადაუხადა, შესაბამისად გადასახდელი დავალიანება დაემატა ძველ დავალიანებას და გახდა 10126.86 ლარი. ვადაგადაცილება გაგრძელდა 11 აგვისტომდე. ამ დღეს მოსარჩელეს დაერიცხა ხელფასის ნაწილი 5869.75 ლარი, რაც გააკლდა დავალიანების თანხას და ამდღიდან ვადაგადაცილებაშია 4257.11 ლარი.

გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთება

2.14. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე და 32-ე, საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ელ, მე-2, მე-14, მე-17, 31-ე და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე, 361-ე მუხლებზე.

2.15. სასამართლომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე და 32-ე მუხლებზე აპელირებით განმარტა, რომ შრომის უფლება ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს უფლებას წარმოადგენს და მოიცავს აღნიშნულთან დაკავშირებულ სხვადასვა უფლება - მოვალეობას.

2.16. სასამართლომ მიუთითა შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელ აქტზე - საქართველოს შრომის კოდექსზე და განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ, რომელიც წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

საქართველოს შრომის კოდექსზე აპელირებით დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებისას სასამართლომ მიუთითა, რომ მოცემულ შემთხვევაში მხარეებს შორის ურთიერთობა წარმოშობილია ზეპირი შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე. კერძოდ, დადგენილია, რომ 2015 წლის 01 ნოემბერს შპს „მ----- მ---“-ს და ს----- ჩ-----ს შორის დაიდო ზეპირი შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც ს----- ჩ-----ი დასაქმდა შპს „მ----- მ---“-ში. 2016 წლის 14 მარტს მხარეებს შორის დაიდო ახალი შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა მოპასუხის არქიტექტორად. მათ შორის შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2016 წლის 14 აგვისტომდე. მოსარჩელეს ყოველთვიურად უნდა მიეღო ფიქსირებული ხელფასი 6000 ლარი. მხარეები შეთანხმებულნი იყვნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაზეც.

2.17. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი ნაწილზე, რომლის თანახმადაც დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, – კვირაში 48 საათს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო. სასამართლომ ზემოხსენებულთან ერთად მიუთითა ასევე ამავე კოდექსის მე-17 მუხლის

მესამე პუნქტზე, რომლის თანახმადაც ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს.

2.18. ზემოხსენებული სამართლებრივი ნორმები შეაჯერა რა საქმეში არსებულ ფაქტობრივ გარემოებებთან, სასამართლომ საქმეში წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების ანალიზით დადგენილად მიიჩნია, რომ მხარები სამუშაო დღის ხანგრძლივობაზე შეთანხმებულნი არიან. მასში მითითებულია თუ როდის უნდა დაიწყოს სამუშაო დღე და როდის უნდა დამთავრდეს. სამუშაო დღეებია ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით დღეები. სამუშაო დრო იწყება 10:00 საათზე და სრულდება 17:00 საათზე. დასაქმებულს 13:00 საათიდან 14:00 საათამდე ეძლევა 1 საათი შესვენებისათვის. ხელშეკრულება შეიცავს შეთანხმებას ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების და მისი ანაზღაურების შესახებ. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ სამუშაო დროს, ასევე დასვენებისა და უქმე დღეებში მუშაობა და ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივ განაკვეთს დამატებული 10 %-ის ოდენობით. სასამართლომ განმარტა, რომ შრომა თავისუფალია და მას იცავს კანონი. თავისუფალი შრომის დაცვა კონსტიტუციური, გარანტირებული უფლებაა. არავის არ აქვს უფლება დასაქმებული აიძულოს კვირაში 40 საათზე მეტი სამუშაოს შესრულება (გარდა საქ. შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული 48 საათიანი სამუშაო პროცესისა), უფრო მეტიც, 40 საათზე მეტი საათით მუშაობა, დასაშვებია მხოლოდ ანაზღაურების საფუძველზე და ისიც უფრო მაღალი ანაზღაურებით ვიდრე ჩვეულებრივი სამუშაო საათებში დადგენილი ანაზღაურებაა. მხარეებიც ზუსტად ასე არიან შეთანხმებულნი. თუ მოსარჩელე შეასრულებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, მაშინ ის მიიღებდა ჩვეულებრივ ხელფასზე უფრო მაღალ ანაზღაურებას.

2.19. სასამართლომ აპელირება გააკეთა რა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის 1-ელ ნაწილსა და 361-ე მუხლის მეორე ნაწილზე, განმარტა, რომ თუ ს---- ჩ----მა სამუშაო შეასრულა დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ სამუშაო დროს, ასევე დასვენებისა და უქმე დღეებში, მაშინ მას უნდა აუნაზღაურდეს ხელფასის საათობრივი განაკვეთს დამატებული 10 %, **მაგრამ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ვერ იქნა რა დადგენილი ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოსარჩელემ შეასრულა 1000 საათის, ან სხვა ოდენობის ზეგანაკვეთური სამუშაო, დაასკვნა, რომ სარჩელი ამ ნაწილში უსაფუძვლოა.**

2.20. სასამართლოს განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლით რეგულირდება შრომის ანაზღაურების ვალდებულების საკითხი, რომლის თანახმადაც დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს გადაუხადოს ხელფასი.

სასამართლომ განმარტა, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის მტკიცებით, ის 2015 წლის 1 ნოემბრიდან 2016 წლის 1 სექტემბრამდე დასაქმებული იყო მოპასუხესთან და ყოველთვიურად ხელფასის სახით ერგებოდა 6000 ლარი, შესაბამისად, სულ 10 თვის განმავლობაში უნდა მიეღო 60 000 ლარი. მისაღები აქვს 22 030.45 ლარი.

სასამართლომ მოცემული საკითხის შესაფასებლად მტკიცებულებათა ანალიზით მოსარჩელის დასაქმებისა და ანაზღაურების საკითხი გაყო ორ ნაწილად. კერძოდ: 2015 წლის 01 ნოემბრიდან 2016 წლის 14 მარტამდე ზეპირი გარიგების საფუძველზე არსებული შრომითი ურთიერთობად და 2016 წლის 14 მარტიდან 2016 წლის 14 აგვისტომდე წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე არსებული შრომითი ურთიერთობად, რის შემდგომაც ერთობლიობაში შეაფასა რა საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ 2015 წლის 01 ნოემბრიდან 2016 წლის 14 მარტამდე ხელფასის სახით მიიღო 12 226.66 ლარი, რითაც ანგარიში გასწორებულ იქნა სრულად, ხოლო 2016 წლის 14 მარტს ახალი გარიგების დადებით მხარეთა შორის ძველი შრომითი ურთიერთობები დასრულდა, რადგან ძველ ურთიერთობებზე ახალ ხელშეკრულებაში არაფერია ნათქვამი. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამ ნაწილში სარჩელი უსაფუძვლო იყო. 2016 წლის 14 მარტის შემდგომი ხელფასის საკითხზე კი სასამართლომ დაადგინა რომ 2016 წლის 14 მარტიდან 14 აგვისტომდე მოსარჩელეს უნდა მიეღო 30 000 ლარი, მაგრამ მას მიღებული აქვს 25 742.90 ლარი და რომ ამდენად, მოსარჩელეს ხელფასის სახით მისაღები ჰქონდა 4257.11 ლარი. შესაბამისად, სარჩელი საფუძვლიანი იყო მხოლოდ ამ მოცულობით დაკმაყოფილების ნაწილში.

2.21. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილზე, რომლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების, თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ამავე მუხლის პირველი ნაწილის მე-2 წინადადების შესაბამისად, ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

ზემოხსენებული ნორმიდან გამომდინარე სასამართლომ განმარტა, რომ დაყოვნებით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების შესახებ მოხმობილი ნორმა დისპოზიციური ხასიათისაა და თუკი მხარეთა მიერ ამ წესისაგან განსხვავებული შეთანხმება ხელშეკრულებით არ იქნება გათვალისწინებული, ასეთ შემთხვევაში მოქმედებს აღნიშნული დანაწესი

დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის პირგასამტეხლოს სახით ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, ამასთან დაასკვნა, რომ დაყოვნებულ თანხად განიხილება რა იძულებითი მოცდენის პერიოდისათვის განაცდურის სახით გადასახდელი ყოველთვიური ხელფასი, ასეთი მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა, სახელდობრ მოპასუხე მოსარჩელეს სისტემატურად უგვიანებდა ხელფასს, რის გამოც მას თითოეულ დაყოვნებულ დღეზე უნდა დაეკისროს მისაღები თანხის 0.07 %-ის გადახდა. სახელდობრ, განსახილველ საკითხზე სასამართლომ დაადგინა შემდეგი:

ა) 2016 წლის მარტის თვის ბოლოს მოსარჩელეს უნდა მიეღო ხელფასის ნახევარი 3000 ლარი. მას მარტის თვის ბოლოს ხელფასი მიღებული არ აქვს და 13 აპრილს ჩაერიცხა მარტის თვის ანაზღაურება. შესაბამისად, მოსარჩელის ხელფასი - 3000 ლარი ვადაგადაცილებაში იყო 2016 წლის 31 მარტიდან 13 აპრილამდე (13 დღე). 3000 ლარის 0.07 % შეადგენს დღეში 2.1 ლარს. ცამეტ დღეზე მისი ოდენობა შეადგენს 27.3 ლარს;

ბ) მოსარჩელეს მორიგი ხელფასი უნდა ჩაერიცხვოდა 2016 წლის 30 აპრილს. მას ხელფასის ნაწილი 2788.63 ლარი ჩაერიცხა 2016 წლის 19 მაისს. შესაბამისად, 2016 წლის 1 მაისიდან 19 მაისამდე ვადაგადაცილებაშია 6000 ლარი (სულ 18 დღე). 6000 ლარის 0.07 % შეადგენს 4.2 ლარს. 18 დღეზე მისი ოდენობა შეადგენს 75.6 ლარს. 19 მაისიდან 31 მაისამდე ვადაგადაცილებაშია 3211.37 ლარი (სულ - 12 დღე). 3211.37 ლარის 0.07 % შეადგენს 2.25 ლარს. 12 დღეში მისი ოდენობა შეადგენს 26.97 ლარს;

გ) მოპასუხეს მორიგი ხელფასი მოსარჩელისათვის უნდა გადაეხადა 2016 წლის 31 მაისს. მან 31 მაისს მოსარჩელეს ხელფასი არ გადაუხადა, შესაბამისად გადასახდელი დავალიანება დაემატა ძველ დავალიანებას და გახდა 9211.37 ლარი. ვადაგადაცილება გაგრძელდა 10 ივნისამდე (სულ 10 დღე). 9211.37 ლარის 0.07 % შეადგენს 6.44 ლარს. 10 დღეზე მისი ოდენობა შეადგენს 64.4 ლარს. 2016 წლის 10 ივნისის შემდეგ, 20 დღის განმავლობაში ვადაგადაცილებაშია 3843.37 ლარი. დასახელებული თანხის 0.07 % შეადგენს 2.69 ლარს. 20 დღეში კი შეადგენს 53.80 ლარს;

დ) 2016 წლის 30 ივნისიდან 8 ივლისამდე ვადაგადაცილებაშია 9843.37 ლარი (8 დღე). დასახელებული თანხის 0.07 % შეადგენს 6.89 ლარს, 8 დღეზე კი მისი ოდენობაა 55.12 ლარი. 8 ივლისიდან 31 ივლისამდე 23 დღე ვადაგადაცილებაშია 4126.86 ლარი. მისი 0.07 % შეადგენს 2.88 ლარს. 23 დღეში კი შეადგენს 66.44 ლარს;

ე) 2016 წლის 31 ივლისიდან ვადაგადაცილებაშია 10 126.86 ლარი. ის ვადაგადაცილებაშია 11 დღე. 10126.86 ლარის 0.07 % შეადგენს 7.08 ლარს. 11 დღეზე კი - 77.97 ლარს;

ვ) 2016 წლის 11 აგვისტოდან ვადაგადაცილებაშია 4257.11 ლარი. დასახელებული თანხის 0.07 % შეადგენს 2.98 ლარს;

ზემოხსენებულიდან გამომდინარე სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოსარჩელეს 2016 წლის 11 მარტამდე ერგება დაყოვნებული ხელფასის პირგასამტეხლო 447.6 ლარი, 2016 წლის 11 მარტიდან კი მოპასუხეს უნდა

დაეკისროს დაყოვნებული ხელფასის სრულ ანაზღაურებამდე მოსარჩელეს გადაუხადოს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 4257.11 ლარის 0.07 %, რაც შეადგენს 2.98 ლარს.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის თვალსაზრისით სასამართლომ საპროცესო ნორმების უხეში დარღვევით, შეჯიბრებითობის პრინციპის იგნორირებით, მტკიცებულებად დაუშვა საქმის განხილვის მთავარ სხდომაზე ექსელის პროგრამით ამობეჭდილი ცხრილი, რომლის იდენტიფიცირება და დაკავშირება მოპასუხის საბუღალტრო დოკუმენტაციასთან შეუძლებელია.

3.3 აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ გადაწყვეტილების 3.2.8 პუნქტში არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ მოსარჩელის შუამდგომლობის საფუძველზე, მოპასუხემ წარმოადგინა ზეგანაკვეთური სამუშაოების ანაზღაურების სია (გრაფიკულად დამუშავებული), როგორც მოსარჩელის, ისე გ-----ის გრაფაში წერია ნული, მაშინ როდესაც მის გრაფაში აღნიშნული მითითება უკანონოდ მართლაც არსებობს, თუმცა მოწმე გ-----ის აპრილის თვის გრაფაში მითითებულია 3 500 (სამი ათას ხუთასი) აშშ დოლარი, რომლის ანაზღაურებაც და საბანკო გადარიცხვა არ მომხდარა და აღნიშნულის დადასტურებაა „ტერაბანკ“-ის გ-----ის სახელფასო ამონაწერი, სადაც არ ფიქსირდება ზემოაღნიშნული თანხის ჩარიცხვა.

3.4. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ გადაწყვეტილების 3.2.10 პუნქტში არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ 2015 წლის 1 ნოემბრიდან 2016 წლის 14 მარტამდე მოსარჩელის შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე სახელფასო დავალიანება გასტუმრებულია მთლიანად, იმ ფაქტობრივ გარემოებაზე დაყრდნობით, რომ რადგან 2016 წლის 14 მარტის გაფორმდა ახალი ხელშეკრულება და მასში არაფერია ნათქვამი ძველ დავალიანებაზე, ან ადრინდელი ხალფასის ოდენობაზე, ივარაუდება, რომ მხარეებმა 2014 წლის 14 მარტამდე არსებული ურთიერთობები დაასრულეს, გაასწორეს ანგარიში და გადავიდნენ ახალ სახელშეკრულებო ურთიერთობაზე, რაც არასწორია, ვინაიდან მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა რომელიც თავიდან ზეპირი გარიგებით იყო დარეგულირებული, საბოლოოდ დერეგულირდა წერილობითი ფორმით, რომლის თანახმადაც ს----- ჩ-----ის ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება შეადგენდა 6000 (ექვსი ათასი) ლარს. შესაბამისად, აპელანტის განმარტებით თუ მოპასუხე ზეპირი გარიგების საფუძველზე მას უხდიდა 6000 (ექვსი ათასი) ლარზე ნაკლებს, (დაახლოებით 3000 სამი ათასი) ლარს, ურთიერთობის წერილობითი ხელშეკრულებით დარეგულირების შემდეგ, ლოგიკური განსჯის შედეგად შეიძლება იმ დასკვნის გამოტანა, რომ ერთი და იგივე მოვალეობისა და სამუშაოს შესრულებაში არ გადაიხდიდა ორმაგ თანხას, ანუ 6000 (ექვსი ათასი) ლარს. ამდენად, წერილობით ხელშეკრულებაში მხარეებმა ასახეს ის, რაც ზეპირი ხელშეკრულებით იყო მათ შორის

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.

საქართველოს 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.

საქართველოს 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 დასაბუთება

სამოქალაქო პალატა სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ, მოცემული გადაწყვეტილების 2.1-2.14 პუნქტებში გადმოცემულ ფაქტობრივ გარემოებებს, მათ შორის სადაო ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით. სახელდობრ:

4.1. 2015 წლის 01 ნოემბრიდან 2016 წლის 14 მარტამდე პერიოდში აპელანტი ს---
-- ჩ---ი შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოწინააღმდეგე მხარე სს „მ----- მ---ტან“ ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე;

4.2. 2016 წლის 14 მარტს, სს „მ----- მ---ს“-ა და ს----- ჩ-----ს შორის **დაიდო წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება**, რომლის საფუძველზეც ს----- ჩ-----ი დაინიშნა სს „მ----- მ---ში“ არქიტექტორის თანამდებობაზე. მხარეთა შრომითი ურთიერთობა განისაზღვრა 12 თვით. ხელშეკრულების მიხედვით სამუშაო დროს შეადგენს ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით 10:00 საათიდან 17:00 საათამდე პერიოდი. მოსარჩელეს შეეძლო ესარგებლა შესვენებით 13:00 საათიდან 14:00 საათამდე. შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ ს----- ჩ-----ს უნდა მიეღო ხელფასი 6000 ლარი. ხელშეკრულებით ასევე გათვალისწინებული იყო ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, კერძოდ, ზეგანაკვეთურ ერთ საათში დამსაქმებელს უნდა გადაეხადა სტანდარტული საათობრივი ანაზღაურების საფასურს დამატებული 10 %.

4.3. დასაქმებულ (მოსარჩელე, აპელანტი) ს----- ჩ-----ს 2015 წლის 01 ნოემბრიდან 2016 წლის 14 მარტამდე პერიოდში დამსაქმებელ (მოპასუხე, მოწინააღმდეგე მხარე) სს „მეტო მ---“-ისგან მიღებული აქვს 12 226.66 ლარი.

4.4. დასაქმებულ (მოსარჩელე, აპელანტი) ს----- ჩ-----ს დამსაქმებელ (მოპასუხე, მოწინააღმდეგე მხარე) სს „მ----- მ---ისგან“ 2016 წლის 14 მარტიდან ამავე წლის 14 აგვისტომდე საერთო ჯამში მიღებული აქვს 25 742.89 ლარი.

4.5. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2016 წლის 14 აგვისტოს.

4.6. აპელანტ ს----- ჩ-----ს მოწინააღმდეგე მხარე სს „მ----- მ---ისგან“ ხელფასის სახით მისაღები აქვს 4257.11 (ოთხი ათას ორასორმოცდაჩვიდმეტი ლარი და 11 თეთრი) ლარი;

4.7. აპელანტ ს----- ჩ-----ს 2016 წლის 01 მარტამდე მოწინააღმდეგე მხარე სს „მ----- მ---ისგან“ ერგება დაყოვნებული ხელფასის პირგასამტეხლო 447.6 ლარის ოდენობით;

4.8 2016 წლის 11 მარტიდან დაყოვნებული ხელფასის სრულ ანაზღაურებამდე სს „მ----- მ---ისგან“ ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე ს----- ჩ-----ს უნდა აუნაზღაურდეს 4257.11 ლარის 007%, რაც შედგენს 2.98 ლარს.

4.9. აპელანტ ს----- ჩ-----ის მიერ სს „მ----- მ---ში“ ზეგანაკვეთურად სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივმა გარემოებამ დადასტურება ვერ ჰპოვა.

4.10. სააპელაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო საჩივრის ავტორის საპელაციო საჩივარში გადმოცემულ თვალსაზრის იმის თაობაზე, რომ თითქოსდა პირველი ინსტანციის სასამართლომ საპროცესო ნორმების უხეში დარღვევით, შეჯიბრებითობის პრინციპის იგნორირებით, საქმის განხილვის მთავარ სხდომაზე მტკიცებულებად დაუშვა ექსელის

პროგრამით ამობეჭდილი ცხრილი, რაც სასამართლოს არ უნდა მიეღო როგორც დაგვიანებით წარდგენილი მტკიცებულება .

ზემოაღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს შემდეგს:

სააპელაციო სასამართლომ მოისმინა პირველი ინსტანციის სასამართლოს 2017 წლის 21 დეკემბრისა და 2018 წლის 02 თებერვლის სხდომის ოქმები, რომელთა გაცნობის შემდეგაც დადგენილ იქნა, რომ საქმის მოსამზადებელ სტადიაზე მოსარჩელემ წარმოადგინა შუამდგომლობა მოწმეთა დაკითხვის შესახებ. დააკმაყოფილა რა აღნიშნული შუამდგომლობა სასამართლომ, მოპასუხემ იშუამდგომლა სხდომის გადადების შესახებ. ხსენებული შუამდგომლობა სასამართლომ მიიჩნია დასაშვებად, თუმცა, დროის დაზოგვის მიზნით, ორივე მხარემ (მოსარჩელემ და მოპასუხემ) გაიზიარა სასამართლოს წინადადება საქმის არსებითი განხილვის დაწყების შესახებ, იმ პირობით, რომ მოპასუხეს შემდგომ მიეცემოდა შესაძლებლობა წარმოედგინა შემხვედრი შუამდგომლობა. სწორედ ამ გარემოების გათვალისწინებით, ორივე მხარის თანხმობით დაიწყო საქმის არსებით განხილვა და სასამართლომ მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებები და პროცესი ამ სტადიიდან გადაიდო. გამომდინარე იქიდან, რომ მოსარჩელემ წარმოადგინა ახალი მტკიცებულებები (მოწმის სახით), ცხადია მოპასუხემ დაიწყო მის ხელთ არსებული მტკიცებულებების მოძიება, რათა გაემათილებინა სასარჩელო მოთხოვნა. ამ მიზნით, შემდგომ პროცესზე (2018 წლის 02 თებერვალი) მოპასუხემ დააყენა შუამდგომლობა მტკიცებულებების საქმეზე დართვის შესახებ, რომლითაც დადგენილ იქნა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას, მათ შორის თვით იმ პირის მიერ მომზადებული დოკუმენტებით, რომელიც მოსარჩელემ დაასახელა მოწმედ და რომელმაც საქმეზე მოწმედ დაკითხვისას ს----- ჩ-----ის მიერ ზეგანაკვეთურად სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივი გარემოების თაობაზე მისცა ჩვენება. რაც შეეხება სააპელაციო საჩივრის ავტორის აპელირებას იმაზე, რომ მოპასუხის მიერ წარდგენილ ცხრილში აღნიშნულია მოწმის მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესატყვისი კომპენსაციის ოდენობა, ხოლო ასეთი თანხა ჩარიცხული არ ყოფილა, ეს ფაქტობრივი გარემოება გარდა იმისა, რომ შემხვედლობაში არ არის განსახილველ დავასთან, არ შეიძლება შეფასებულ იქნას იმ თვალსაზრისით, რომ მოპასუხესაც უტყუარად ჰქონდა შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო, როცა მას ამავე ცხრილის შესაბამის გრაფაში უფიქსირდება 0 (ნული)

ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ შეაფასა რა მოცემული საკითხი მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ კანონშესაბამისად განახორციელა შესაბამისი საპროცესო მოქმედება და საქმეზე მართებულად დაუშვა ის მტკიცებულება, რომელიც აკმაყოფილებდა დასაშვებობის პირობებს.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.9. სააპელაციო სასამართლო სრულად ეთანხმება განსახილველ სარჩელთან

მიმართებაში პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამართლებრივ შეფასებებს და მიუთითებს შემდეგს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლით რეგულირდება შრომის ანაზღაურების ვალდებულების საკითხი. დასახელებული ნორმით დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს გადაუხადოს ხელფასი.

განსახილველ შემთხვევაში საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადგენილია, რომ 2016 წლის 14 მარტიდან 14 აგვისტომდე მოსარჩელეს უნდა მიეღო 30 000 (ოცდაათი ათასი) ლარი, მაგრამ მიღებული აქვს 25 742.90 ლარი, შესაბამისად, ხელფასის სახით მისაღები ქონდა 4257.11 ლარი. ამდენად, სწორედ ამ ნაწილში იყო სარჩელი საფუძვლიანი და იგი სწორად დაკმაყოფილდა.

4.13. ხელფასის ანაზღაურების სახით დაყენებული მოთხოვნის სხვა ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი საფუძველი კი მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ ვერ იქნა. შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ 2016 წლის 14 მარტიდან 2016 წლის 14 აგვისტომდე მხარეებს შორის გაფორმდა რა ახალი შრომით ხელშეკრულება, ხოლო მასში არაფერია ნათქვამი ძველ დავალიანებაზე, ანუ 2016 წლის 14 მარტამდე პერიოდზე, ან/და ადრინდელ ხელფასზე, ასეთი მეტყველებს იმაზე, რომ მხარეებმა ძველი ურთიერთობა დაასრულეს და გადავიდნენ ახალ სახელშეკრულებო ურთიერთობაზე., ამასთან ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ 2016 წლის 14 მარტამდე პერიოდში მხარეთა შორის შეთანხმებული ხელფასის ზუსტად ამსახველი მტკიცებულება არ არსებობს. **ამდენად, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამართლებრივ თვალსაზრისს იმის თაობაზე, რომ 2015 წლის 01 ნოემბრიდან 2016 წლის 14 მარტამდე პერიოდის ხელფასის ანაზღაურების მოთხოვნა ს----- ჩ-----ის მხრიდან უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია.**

4.14. პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიერ საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასებისას დადგენილ იქნა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოპასუხის მხრიდან სისტემეტიურად ჰქონდა ადგილი მოსარჩელისთვის კუთვნილი ხელფასის დაგვიანებით ჩარიცხვებს და რომ **ამდენად სახეზე იყო სისტემატურად თანხის ჩარიცხვის დაყოვნება.**

პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების, თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ამავე მუხლის პირველი ნაწილის მე-2 წინადადების შესაბამისად, ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

ზემოხსენებულზე აპელირებით პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად განმარტა, რომ დაყოვნებით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების შესახებ შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული ნორმა დისპოზიციური ხასიათისაა და თუკი მხარეთა მიერ ამ წესისაგან განსხვავებული შეთანხმება ხელშეკრულებით არ იქნება გათვალისწინებული, ასეთ შემთხვევაში მოქმედებს აღნიშნული დანაწესი დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის პირგასამტეხლოს სახით ანაზღაურებასთან დაკავშირებით. დაყოვნებულ თანხად განიხილება იძულებითი მოცდენის პერიოდისათვის განაცდურის სახით გადასახდელი ყოველთვიური ხელფასი, რაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა. მოპასუხე მოსარჩელეს სისტემატურად უგვიანებდა ხელფასს. სწორედ აღნიშნულის გამო მას თითოეულ დაყოვნებულ დღეზე უნდა დაეკისროს მისაღები თანხის 0.07 %-ის გადახდა. შეაფასა რა საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებები სასამართლომ სწორად დაადგინა, რომ მოსარჩელის ხელფასი დაყოვნებულია 2016 წლის 11 მარტიდან. მოპასუხეს უნდა დაეკისროს დაყოვნებული ხელფასის სრულ ანაზღაურებამდე მოსარჩელეს გადაუხადოს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 4257.11 ლარის 0.07 %, რაც შეადგენს 2.98 ლარს.

4.15. რაც შეეხება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მოთხოვნას, პალატა განმარტავს, რომ ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ სამუშაო დროს, ასევე დასვენებისა და უქმე დღეებში მუშაობა და ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივ განაკვეთს დამატებული 10 %-ის ოდენობით. განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება, მართალია, შეიცავს შეთანხმებას ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების და მისი ანაზღაურების შესახებ, მაგრამ ცალკე აღებული ეს ჩანაწერი არ შეიძლება შეფასდეს იმგვარად, რომ თითქოსდა უპირობოდ არსებობდა ამ სამუშაოს შესრულების წინაპირობები და რომ ს---- ჩ----ს, როგორც დასაქმებულ, უტყუარად გამომავშავებული აქვს ყოველდღიურად 3 საათი, რაც 10 თვეზე ნამრავლით შეადგენს 1000 ზეგანაკვეთურ სამუშაო საათს.

განსახილველ საკითხთან მიმართებაში პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად განმარტა, რომ შრომა თავისუფალია და მას იცავს კანონი. თავისუფალი შრომის დაცვა კონსტიტუციური, გარანტირებული უფლებაა. არავის არ აქვს უფლება დასაქმებული აიძულოს კვირაში 40 საათზე მეტი სამუშაოს შესრულება (გარდა საქ. შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული 48 საათიანი სამუშაო პროცესისა), უფრო მეტიც, 40 საათზე მეტი საათით მუშაობა, დასაშვებია მხოლოდ ანაზღაურების საფუძველზე და ისიც უფრო მაღალი ანაზღაურებით ვიდრე ჩვეულებრივი სამუშაო საათებში დადგენილი ანაზღაურებაა. მხარეებიც ზუსტად ასე არიან შეთანხმებულნი. თუ მოსარჩელე შეასრულებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, მაშინ ის მიიღებდა ჩვეულებრივ ხელფასზე უფრო მაღალ ანაზღაურებას.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დადგინდა, რომ მოსარჩელემ შეასრულა 1000 საათის ან სხვა ოდენობის ზეგანაკვეთური სამუშაო. **შესაბამისად, სარჩელი ამ ნაწილში უსაფუძვლო იყო და სწორად არ იქნა დაკმაყოფილებული.**

4.16. ამდენად, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლებით, ს----- ჩ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, უცვლელად უნდა დარჩეს ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება.

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

4.18. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც უკვე ზემოთ აღინიშნა, იმის გათვალისწინებით, რომ **პირველი ინსტანციის სასამართლომ ს----- ჩ-----ის სასარჩელო მოთხოვნის ნაწილობრივ დაკმაყოფილებით ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისთ დასაბუთებული გადაწყვეტილება მიიღო**, პალატა მიიჩნევს, რომ აღნიშნული გარემოება, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის თანახმად, **ს----- ჩ-----ის** სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების საფუძველია.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი. იგი არსებითად სწორია და სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველს.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო

და ა დ გ ი ნ ა:

1. ს----- ჩ-----ის სააპელაციო საჩივარი **არ დაკმაყოფილდეს;**
2. უცვლელად დარჩეს ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში საკასაციო წესით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული წესების დაცვით, მხარეთათვის დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
5. 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 ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;
6. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის სასამართლო განჩინების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლეები:

**ნანა კალანდაძე
(თავმჯდომარე,
მომხსენებელი)**

თამარ სვანიძე

ლაურა მიქავა

