



განჩინება

საქართველოს სახელით

საქმე № 2\ბ- 591

26 ივნისი 2018 წელი

ქ.ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო

სამოქალაქო საქმეთა პალატის მოსამართლე: **თამარ სვანიძე**

სხდომის მდივანი: თეონა ქიმერიძე

აპელანტი: შპს "ს-----", დირექტორი ი----- გ-----ე

წარმომადგენელი: კ--- ჩ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე: ნ----- ვ-----ე

წარმომადგენელი: ნ----- ვ-----ე

დავის საგანი: სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება: ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 17 აპრილის გადაწყვეტილება;

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ნ----- ვ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ნ----- ვ-----ემ სარჩელით მიმართა ოზურგეთის რაიონულ სასამართლოს, მოპასუხე მხარედ შპს "ს-----" მიუთითა მოპასუხე ორგანიზაციისათვის სახელფასო დავალიანების დაკისრება ითხოვა. კერძოდ ითხოვა: შპს „ს-----ს“ ნ----- ვ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის ივლისის თვის ხელფასის ნახევარი 300 ლარი, აგვისტოს თვის ხელფასის ნახევარი 300 ლარი და სექტემბრის თვის ხელფასი - 600 ლარი, სულ - 1200 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე); შპს „ს-----ს“ ნ----- ვ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე - 233.73 ლარი, (2017 წლის ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრის, ოქტომბრის თვეების ხელფასის დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0,07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2017 წლის აგვისტოდან 2018 წლის 27 მარტამდე). შპს „ს-----ს“ მოსარჩელე ნ----- ვ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის ნოემბრის თვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 600 ლარის ოდენობით;

2. მოსარჩელის განმარტებით: 2009 წლის ივლისის თვიდან შპს „ს-----ში“ მუშაობდა ექიმ მუან-გინეკოლოგად, სადაც მისი შრომითი ანაზღაურება იყო 600 (ექვსასი) ლარი, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე, არაერთგზის მოთხოვნის მიუხედავად დამსაქმებლის მიერ წერილობითი შრომის ხელშეკრულება არ ჩაბარებია, რის გამოც მისთვის არ არის ცნობილი თუ რამდენს შეადგენს დარიცხული ხელფასის ოდენობა. მოსარჩელის განმარტებით შპს "ს-----ს" დირექტორის გაღიზიანება და კონფლიქტური დამოკიდებულება გამოიწვია მოსარჩელის სამართლიანმა პრეტენზიამ, როცა თანამშრომლებს ხელფასის განახევრებული ოდენობა ჩაერიცხათ ანგარიშზე, ნაცვლად 600 ლარისა დარიცხული იქნა 300 ლარი. იმის გამო, რომ შპს "ს-----ს" დაერიცხა ჯარიმა, დირექტორმა ი. გ-----ემ აღნიშნული ჯარიმის გადახდა თანამშრომლების ხელფასების ხარჯზე გადაწყვიტა და მიიღო გადაწყვეტილება ხელფასების განახევრებული ოდენობით გაცემის შესახებ.

3. მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ შპს „ს-----ს“ დირექტორმა თანამშრომლების

თანდასწრებით მიაყენა მას შეურაცხყოფა და აღნიშნულით მოსარჩელის მიმართ განახორციელა დისკრიმინაციული მოპყრობა.

4. ხელფასების არასრულად გაცემის გამო, 2017 წლის 01 ნოემბერს, მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა შპს „ს-----ს“ დირექტორს 2017 წლის 01 დეკემბრიდან სამსახურიდან განთავისუფლების და მისი კუთვნილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით, თუმცა დასაქმებულის ეს თხოვნა არ იქნა გათვალისწინებული და ნაცვად 2017 წლის 01 დეკემბრისა, ის სამსახურიდან განთავისუფლდა 01 ნოემბრიდან და ამ თარიღიდან არ მიეცა სამუშაო კაბინეტში შესვლისა და მოვალეობის განხორციელების შესაძლებლობა;

5. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ შპს „ს-----ს“ მის მიმართ ერიცხება სახელფასო დავალიანება - 1800 ლარის ოდენობით, საიდანაც, 2017 წლის ივლისის თვის მიუღებელი ხელფასის ნახევარი შეადგენდა - 300 ლარს, აგვისტოს თვის ხელფასის ნახევარი - 300 ლარს, სექტემბრის თვის ხელფასი - 600 ლარს და ოქტომბრის თვის ხელფასი - 600 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე), ასევე, დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე -171.99 ლარის გადახდის დაკისრება (2017 წლის ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრის, ოქტომბრის თვის ხელფასის დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე) და 2017 წლის ნოემბრის თვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 600 ლარის ოდენობით; აღნიშნულ გარემოებებზე მითითებით

6. 2018 წლის 27 მარტს, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსამზადებელ სხდომაზე მოსარჩელის წარმომადგენელმა შეამცირა სასარჩელო მოთხოვნა 2017 წლის ოქტომბრის თვის მიუღებელი ხელფასის ნაწილში - 600 ლარის ოდენობით და მოითხოვა: შპს „ს-----სადმი“ ნ----- ვ-----ის სასარგებლოდ 2017 წლის ივლისის თვის ხელფასის ნახევრის- 300 ლარის, აგვისტოს თვის ხელფასის ნახევრის - 300 ლარისა და სექტემბრის თვის ხელფასის - 600 ლარის, ჯამში - 1200 ლარის გადახდის დაკისრება (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე);

ასევე, მოსარჩელის წარმომადგენლის მიერ დაზუსტებულ იქნა სასარჩელო მოთხოვნა დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის ნაწილში და მოითხოვა შპს „ს-----ზე“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე - 233.73 ლარისგადახდის დაკისრება (2017 წლის ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრის, ოქტომბრის ხელფასის დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2017 წლის აგვისტოდან 2018 წლის 27 მარტამდე), ხოლო მესამე მოთხოვნა დარჩა უცვლელი.

7. მოპასუხე მხარემ ნ----- ვ-----ის სარჩელი არ ცნო და მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

9. ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 17 აპრილის გადაწყვეტილებით: ნ----- ვ-----ის სარჩელი მოპასუხე - შპს „ს-----ს“ მიმართ დაკმაყოფილდა; მოპასუხე „ს-----ს“ მოსარჩელე ნ----- ვ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა 2017 წლის ივლისიდან სექტემბრის თვის ჩავთვლით მიუღებელი სახელფასო დავალიანების ანაზღურება 1200 ლარის ოდენობით; მოპასუხე „ს-----ს“ მოსარჩელე ნ----- ვ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე -233.73 ლარი, (ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრის, ოქტომბრის ხელფასის დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2017 წლის აგვისტოდან 2018 წლის 27 მარტამდე). მოპასუხე „ს-----ს“ მოსარჩელე ნ----- ვ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა 2017 წლის ნოემბრის თვის სახელფასო დავალიანების ანაზღურება 600 ლარის ოდენობით; მოპასუხე „ს-----ს“ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 61.01 ლარის ოდენობით სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ;

სარჩელის განმხილველმა სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

10. მოსარჩელე ნ----- ვ-----ე შპს „ს-----სთან“ შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა 2011 წლის ივლისიდან, იგი მუშაობდა ექიმ მუხრან-გინეკოლოგად.

11. 2011 წლის 01 ივლისს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება (კონტრაქტი), შპს „ს-----ს“ დირექტორი ი----- გ-----ესა და დასაქმებულ ნ----- ვ-----ეს შორის. ამავე კონტრაქტის თანახმად, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 300 ლარს. კონტრაქტი დადებული იყო 6 თვის ვადით თუმცა, მე-7 პუნქტის თანახმად, თუ არ მოხდებოდა მისი შეწყვეტა გარკვეული საფუძვლებით, ის ითვლებოდა ავტომატურად გაგრძელებულად.

12. 2017 წლის 01 ნოემბერს მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა შპს „ს-----ს“ დირექტორს 2017 წლის 01 დეკემბრიდან სამსახურიდან განთავისუფლების და მისი კუთვნილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით.

13. შპს „ს-----ს“ დირექტორის N- ბრძანების თანახმად, ნ----- ვ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე 2017 წლის 01 ნოემბერს;

14. 2017 წლის 03 ნოემბერს ნ----- ვ-----ემ განცხადებით მიმართა შპს „ს-----ს“ დირექტორს და მოითხოვა 2017 წლის 1 დეკემბრამდე სამსახურეობრივი უფლებამოსილების განხორციელების საშუალების მიცემა; 2017 წლის 14 დეკემბერს ნ----- ვ-----ის წარმომადგენელმა განცხადებით კვლავ მიმართა შპს „ს-----ს“ დირექტორს ნ----- ვ-----ის კუთვნილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით;

15. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივ გარემოება, იმის თაობაზე, რომ სადავო პერიოდში ნ----- ვ-----ე ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე იმყოფებოდა შრომით ურთიერთობაში შპს „ს-----სთან“ და მისი შრომითი ანაზღაურება იყო 600 (ექვსასი) ლარი.

16. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიუღებელი შრომის ანაზღაურება 2017 წლის ივლისის თვეში შეადგენდა ხელფასის ნახევარს - 300

ლარი, 2017 წლის აგვისტოს თვეში ასევე ხელფასის ნახევარს - 300 ლარს, ხოლო სექტემბრის თვეში სრულ ხელფასს - 600 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე);

17. დადგენილია, რომ მოსარჩელეს 2017 წლის ივლისის ხელფასის 600 ლარის ნაწილი 300 ლარი დაერიცხა 2017 წლის 20 ოქტომბერს, (საშემოსავლოს გარეშე), ანუ 600 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების 0.07% შეადგენს 0.42 თეთრს) მიღება დაყოვნდა 81 დღე, 600 ლარის 81 დღით დაყოვნების 0.07% შეადგენს 34.02 ლარს, ასევე დადგენილია, რომ 2017 წლის ივლისის თვის ხელფასის ნაწილის 300 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების 0.07% შეადგენს 0.21 თეთრს) მიღება დაყოვნდა 2017 წლის 20 ოქტომბრიდან და 157 დღეზე დაყოვნებულმა თანხამ შეადგინა 32.97 ლარი, ჯამში ივლისის თვის ხელფასის დაყოვნების თანხა შეადგენს 66.99 ლარს.

18. მოსარჩელეს 2017 წლის აგვისტოს თვის ხელფასის 600 ლარის ნაწილი 300 ლარი დაერიცხა 2017 წლის 11 დეკემბერს, (საშემოსავლოს გარეშე), ანუ 600 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების 0.07% შეადგენს 0.42 თეთრს) მიღება დაყოვნდა 71 დღე, (რეალურად დაყოვნდა არა 71 დღით, არამედ - 101 დღით) 600 ლარის 71 დღით დაყოვნების 0.07% შეადგენს 29.82 ლარს, ასევე დადგენილი იქნა, რომ 2017 წლის აგვისტოს თვის ხელფასის ნაწილის 300 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების 0.07% შეადგენს 0.21 თეთრს) მიღება დაყოვნდა 2017 წლის 11 დეკემბრიდან და 106 დღეზე დაყოვნებულმა თანხამ შეადგინა 22.26 ლარი, ჯამში აგვისტოს თვის ხელფასის დაყოვნების თანხა შეადგენს 52.08 ლარს.

19. დადგენილი იქნა, რომ 2017 წლის სექტემბრის თვის ხელფასი 600 ლარის ოდენობით (საშემოსავლოს გარეშე), მოპასუხის მხრიდან არ არის დარიცხული ანუ 600 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების 0.07% შეადგენს 0.42 თეთრს) მიღება დაყოვნდა 2017 წლის 01 ოქტომბრიდან და 189 დღეზე დაყოვნელი თანხა შეადგენს 79.38 ლარს;

20. 2017 წლის ოქტომბრის თვის ხელფასი 600 ლარის ოდენობით

(საშემოსავლოს გარეშე), მოპასუხის მხრიდან დარიცხულ იქნა 2018 წლის 23 იანვარს, ანუ 600 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების 0.07% შეადგენს 0.42 თეთრს) მიღება დაყოვნდა 84 დღით, ოქტომბრის თვის ხელფასის დაყოვნების თანხა შეადგენს 35.28 ლარს.

21. სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელემ 2017 წლის 01 ნოემბერს განცხადებით მიმართა შპს „ს-----ს“ დირექტორს 2017 წლის 01 დეკემბრიდან სამსახურიდან განთავისუფლებისა და მისი კუთვნილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით, თუმცა დასაქმებულის არაერთგზის თხოვნის მიუხედავად 2017 წლის 01 ნოემბრის შემდეგ ნ----- ვ-----ეს არ მიეცა სამუშაო კაბინეტში შესვლისა და მოვალეობის განხორციელების შესაძლებლობა;

22. სასამართლომ არ გაიზარა შპს „ს-----ს“ დირექტორის მოსაზრება, იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელის ნ----- ვ-----ის შრომის ანაზღაურება სადავო პერიოდში შეადგენდა არა - 600 ლარს, არამედ 300 ლარს, საბანკო ამონაწერებითა და ხელფასის დარიცხის შესახებ უწყისით სასამართლომ დაადგინა, რომ 2017 წლიდან ნ----- ვ-----ეს ყოველთიურად ხელფასის სახით ერიცხეოდა - 600 ლარი (საშემოსავლოს გარეშე), ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სადავო პერიოდში ნ----- ვ-----ე ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე იმყოფებოდა შრომით სამართლებრივ-ურთიერთობაში მოპასუხესთან და მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 600 (ექვსას) ლარს;

24. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას 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, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6-ე მუხლის პირველი ნაწილით, მე-7-ე, მე-13-ე, 31-ე, 32-ე, 34-ე, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუქტითა და

38-ე მუხლის მე-3 ნაწილით; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316- ე და 317-ე მუხლებით. და ნ----- ვ-----ის საფუძვლიანად მიიჩნია და დააკმაყოფილა ის.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

25. ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 17 აპრილის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით იქნა გასაჩივრებული მოპასუხე მხარის შპს "ს-----ს" დირექტორის ი----- გ-----ის მიერ.

26. აპელანტმა ითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ნ----- ვ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა უსაფუძვლობისა გამო.

27. აპელანტის განმარტებით: სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელე მხარის ხელზე ასაღები ხელფასი, მხარეთა ზეპირი შეთანხმებით შეადგენდა 600 ლარს. აღნიშნული გარემოება არ გამომდინარეობს საქმეში არსებული მასალებიდან. ამასთან სასამართლომ არასწორად გაიანგარიშა დაყოვნებული დღეებისთვის 0.07%-ის დასაკისრებელი თანხის ოდენობა, რაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია.

სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

28. სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, მოისმინა მხარეთა და მათი წარმომადგენლების განმარტებები და თვლის, რომ შპს "ს-----ს" სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი შემდეგ გარემოებათა გამო:

29. სააპელაციო პალატა სრლად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებსა და მათ

სამართლებრივ შეფასებას და დამატებით მიუთითებს შემდეგს:

30. მოსარჩელე ნ----- ვ-----ე შპს „ს-----სთან“ შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა 2011 წლის ივლისიდან, იგი მუშაობდა ექიმ მუხრან-გინეკოლოგად. 2011 წლის 01 ივლისს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება (კონტრაქტი), შპს „ს-----ს“ დირექტორი ი----- გ-----ესა და დასაქმებულ ნ----- ვ-----ეს შორის. ამავე კონტრაქტის თანახმად, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 300 ლარს. კონტრაქტი დადებული იყო 6 თვის ვადით თუმცა, მე-7 პუნქტის თანახმად, თუ არ მოხდებოდა მისი შეწყვეტა გარკვეული საფუძვლებით, ის ითვლებოდა ავტომატურად გაგრძელებულად.

31. საქმეში, ს.ფ. 56-57-ზე განთავსებულია ნ-----ვ-----ის ხელფასის ჩარიცხვის რეესტრი. ს.ფ. 113-118-ზე განთავსებულია საბანკო ამონაწერი. მითითებული დოკუმენტებით უტყუარად დასტურდება ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ ნ----- ვ-----ის ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 600 ლარს.

32. ამავე მტკიცებულებებით დასტურდება ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ ნ----- ვ-----ემ 2017 წლის ივლისის და აგვისტოს თვის ხელფასის ნახევარი მიიღო, კერძოდ მას დაერიცხა ხელფასი 300-300 ლარის ოდენობით, შესაბამისად პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებას იმის თაობაზე, რომ მოპასუხე ორგანიზაციას ნ----- ვ-----ის წინაშე გააჩნია 2017 წლის ივლისისა და აგვისტოს თვის ხელფასის დავალიანება 300 -300 ლარის ოდენობით. ამავე მტკიცებულებებით დგინდება, რომ მოსარჩელეს არ გადასცემია (ჩარიცხვია) სექტემბრის თვის ხელფასი - 600 ლარის ოდენობით.

მითითებული დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებისა და საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად სასამართლო მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ ასევე სწორად მიიჩნია საფუძვლიანად მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისათვის მიუღებელი შრომის ანაზღაურების გამო პირგასამტეხლოს - 0.07%-ის სახით ჯამში - 233.73 ლარის (2017 წლის

ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრის, ოქტომბრის ხელფასის დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0,07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2017 წლის აგვისტოდან 2018 წლის 27 მარტამდე) მოპასუხისათვის დაკისრების თაობაზე, რადგან: 1) დადგენილია, რომ მოსარჩელეს 2017 წლის ივლისის ხელფასის 600 ლარის ნაწილი 300 ლარი დაერიცხა 2017 წლის 20 ოქტომბერს, (საშემოსავლოს გარეშე), ანუ 600 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების 0.07% შეადგენს 0.42 თეთრს) მიღება დაყოვნდა 81 დღე, 600 ლარის 81 დღით დაყოვნების 0.07% შეადგენს 34.02 ლარს, ასევე დადგენილია, რომ 2017 წლის ივლისის თვის ხელფასის ნაწილის 300 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების 0.07% შეადგენს 0.21 თეთრს) მიღება დაყოვნდა 2017 წლის 20 ოქტომბრიდან და 157 დღეზე დაყოვნებულმა თანხამ შეადგინა 32.97 ლარი, ჯამში ივლისის თვის ხელფასის დაყოვნების თანხა შეადგენს 66.99 ლარს. 2) მოსარჩელეს 2017 წლის აგვისტოს თვის ხელფასის 600 ლარის ნაწილი 300 ლარი დაერიცხა 2017 წლის 11 დეკემბერს, (საშემოსავლოს გარეშე), ანუ 600 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების 0.07% შეადგენს 0.42 თეთრს) მიღება დაყოვნდა 71 დღე, 600 ლარის 71 დღით დაყოვნების 0.07% შეადგენს 29.82 ლარს. 3) ასევე დადგენილია, რომ 2017 წლის აგვისტოს თვის ხელფასის ნაწილის 300 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების 0.07% შეადგენს 0.21 თეთრს) მიღება დაყოვნდა 2017 წლის 11 დეკემბრამდე, 106 დღეზე დაყოვნებულმა თანხამ შეადგინა 22.26 ლარი, ჯამში აგვისტოს თვის ხელფასის დაყოვნების თანხამ შეადგინა 52.08 ლარი. 4) დადგენილია, რომ 2017 წლის სექტემბრის თვის ხელფასი 600 ლარის ოდენობით (საშემოსავლოს გარეშე), მოპასუხის მხრიდან არ არის დარიცხული ანუ 600 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების 0.07% შეადგენს 0.42 თეთრს) მიღება დაყოვნდა 2017 წლის 01 ოქტომბრიდან და 189 დღეზე დაყოვნებული თანხა შეადგენს 79.38 ლარს; 5) ასევე დადგენილია, რომ 2017 წლის ოქტომბრის თვის ხელფასი 600 ლარის ოდენობით (საშემოსავლოს გარეშე), მოპასუხის მხრიდან დარიცხულ იქნა 2018 წლის 23 იანვარს, ანუ 600 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების 0.07% შეადგენს 0.42 თეთრს) მიღება დაყოვნდა 84 დღით, ოქტომბრის თვის ხელფასის დაყოვნების თანხა შეადგენს 35.28 ლარს. პალატა სრულად იზიარებს სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებას დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გაანგარიშების შესახებ და მიაჩნია, რომ არ არსებობს ამ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საუძვლები;

33. ს.ფ. 26-27-ზე განთავსებულია ნ----- ვ-----ის განცხადების ასლი შპს "ს-----ს" დირექტორისადმი. აღნიშნული მტკიცებულებით დადგენილია, რომ 2017 წლის 01 ნოემბერს, მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა შპს „ს-----ს“

დირექტორს **2017 წლის 01 დეკემბრიდან** სამსახურიდან განთავისუფლების და მისი კუთვნილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით.

34. შპს „ს-----ს“ დირექტორის N- ბრძანების თანახმად, ნ----- ვ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (**რაც გულისხმობს დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას**), 2017 წლის 01 ნოემბერს და არა 1 დეკემბერს, როგორც ამას დასაქმებული მოითხოვდა; უკეთეს რა სამართლებრივ შეფასებას დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს პალატა მიუთითებს, რომ შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში მყოფი დასაქმებულის მიერ, დამსაქმებელს წარედგინა წინადადება (გაკეთდა ოფერტი) და ეთხოვა 2017 წლის 1 დეკემბრიდან სამსახურიდან გათავისუფლება. დამსაქმებელმა კი თავისი პასუხით თანხმობა განაცხადა ოფერტზე, ოღონდ სხვა პირობით ვიდრე ამას ოფერტი ითვალისწინებდა და თავისი N- ბრძანებით, ნ----- ვ-----ე გაათავისუფლა სამსახურიდან არა 1 დეკემბრიდან, არამედ 1 ნოემბრიდან. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 333-ე მუხლის თანახმად კი აქცეპტანტის მხრიდან განხორციელებული ამგვარი ქმედება (ოფერტზე თანხმობა სხვა პირობებით) ფასდება - როგორც უარი ოფერტზე და ამვე დროს ის მიიჩნევა ახალ წინადადებად. რაც ნიშნავს, იმას, რომ ნ----- ვ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება არ განხორციელებულა დასაქმებულის განცხადების საფუძველზე, არამედ ის განხორციელდა დამსაქმებლის ინიციატივით.

35. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველის ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველზე დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;

36. სამოქალაქო კოდექსის 329-ე მუხლის თანახმად: ხელშეკრულების დადების შესახებ წინადადება (ოფერტი) ითვლება შეთავაზებულად, თუ ამ წინადადებაში, რომელიც მიმართულია ერთი ან რამდენიმე პირისადმი,

გამოხატულია, რომ წინადადების მიმცემი (ოფერენტი) თანხმობის (აქცეპტის) შემთხვევაში მზადაა შეასრულოს თავისი წინადადება. ამავე კოდექსის 333-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად: **როცა პასუხში გამოთქმულია თანხმობა ხელშეკრულების დადებაზე, ოღონდ სხვა პირობებით, ვიდრე ამას ოფერტი ითვალისწინებდა, ასეთი პასუხი ჩაითვლება უარად ოფერტზე და, ამავე დროს, – ახალ წინადადებად.**

37. ოფერტი არის ცამხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენა (51-ე მუხლი). ნების გამოვლენა, რომელიც მოითხოვს მეორე მხარის მიერ მის მიღებას, ნამდვილად ჩაითვლება იმ მომენტიდან, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა. ამავე კოდექსის 50-ე მუხლის თანახმად გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან **შეწყვეტისაკენ**.

38. ყოველივე აღნიშნული გულისხმობს იმას, რომ ნების გამოვლენა ნამდვილია მაშინ, როდესაც ის მიდის მის ადრესატთან. სწორედ ამ დროს იბოჭება აქცეპტანტი შეთავაზებული პირობებით, თუ ამ შეთავაზებულ პირობას ის დათანხმდება, მხოლოდ შეცვლილი პირობებით, ასეთი პასუხი ჩაითვლება უარად ოფერტზე და, ამავე დროს, – ახალ წინადადებად.

39. ვინაიდან ნ----- ვ-----ემ ითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლება 2017 წლის 1 დეკემბრიდან, ხოლო გათავისუფლება გახორციელდა 1 ნოემბრიდან, პალატას მიაჩნია, რომ ნ----- ვ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება არ განხორციელებულა დასაქმებულის განცხადების საფუძველზე, არამედ ის განხორციელდა დამსაქმებლის ინიციატივით, ამასთან სრულიად დაუსაბუთებლად.

40. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, **დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.**

41. შესაბამისად სააპელაციო პალატა თვლის, რომ 2017 წლის ნოემბრის თვის

ხელფასის 600 ლარის გადახდა კანონშესაბამისად დაეკისრა შპს "ს-----ს" ნ-----
კ-----ის სასარგებლოდ და არ არსებობს ამ ნაწილში გადაწყვეტილების
გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

42. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად,
შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების
პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება
ანაზღაურების სანაცვლოდ. 31-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების
ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომის ხელშეკრულებით. ამავე კოდექსის
მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება
წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით;

43. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-7 მუხლის თანახმად, შრომითი
ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების
ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა
რამ არ არის განსაზღვრული.

44. შრომის ანაზღაურების ფორმა, ოდენობა, გაცემის დრო და ადგილი
განსაზღვრულია შრომის კოდექსით, რომლის 31-ე მუხლის თანახმად შრომის
ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი
ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში,
თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.
შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ, სამუშაო ადგილზე.
დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების
დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული
თანხის 0.07 პროცენტი. ამავე კოდექსის 34-ე მუხლი განსაზღვრავს საბოლოო
ანგარიშსწორებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, შრომითი
ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან
მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა,
თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

45. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის პირველი ნაწილის

თანახმად ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. შესრულება შეიძლება გამოიხატოს მოქმედებისაგან თავის შეკავებაშიც, ამავე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად თავისი შინაარსისა და ხასიათის გათვალისწინებით ვალდებულება შეიძლება ყოველ მხარეს აკისრებდეს მეორე მხარის უფლებებისა და ქონებისადმი განსაკუთრებულ გულისხმიერებას.

46. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის განსაზღვრავს ვალდებულების წარმოშობის საფუძვლებს, აღნიშნული მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

47. ამგვარ ფაქტობრივ და სამართლებრივ გარემოებათა არსებობის პირობებში, პალატა თვლის, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ ნ----- ვ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებით კანონშესაბამისი გადაწყვეტილება მიიღო და არ არსებობს აღნიშნული გადაწყვეტილების გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

48. აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დაადგინა:

1. შპს "ს-----ს" დირექტორის ი----- გ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. დარჩეს უცვლელი ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 17 აპრილის გადაწყვეტილება;

3. აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;

4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების

თარიღი, ვალდებულია განჩინების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

5. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

6. პირები, რომლებიც არ განეკუთვნებიან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებულ სუბიექტებს, ვალდებულნი არიან გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არაუგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდნენ სასამართლოში გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარების მიზნით.

7. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების დადგენილებითი ნაწილის მე-4-7 პუნქტებით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;

მოსამართლე:

თამარ სვანიძე