

საქმე № 330210016001472950

საქმე №2ბ/2611-18



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

21 დეკემბერი, 2018 წელი

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე - ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი - თამარ ბლიაძე

აპელანტი - რ----- ს-----ა (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - პ----- კ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „ე-----“

წარმომადგენელი - გ--- ს-----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება
გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილებით რ----- ს-----ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. უდავოა, რომ შპს „ე-----ის“ მხრიდან რ----- ს-----ას სასარგებლოდ 2012 წლის იანვრის პერიოდის შემდგომ ხელფასის ანაზღაურება არ განხორციელებულა. ბოლო ანგარიშსწორება, როგორც 2011 წლის ხელფასი, მოსარჩელის საბანკო ანგარიშზე ჩარიცხულია 2012 წლის 17 აპრილს.

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ.15).

2.2. ასევე, უდავოა, რომ 2012 წლიდან მოპასუხე კომპანიამ შეაჩერა საქმიანობა ფინანსური პრობლემების გამო.

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.3. მოსარჩელის მითითებით, იგი წარმოადგენს შპს „ე-----ში“ დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე დასაქმებულ პირს. მოპასუხე უარყოფს მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის არსებობას და განმარტავს, რომ კომპანია რ----- ს-----ას თანხებს უნაზღაურებდა არა როგორც ხელფასს, არამედ, ბიზნეს ინტერესებიდან გამომდინარე მოსარჩელე კომპანიიდან იღებდა სარგებელს ფულადი სახით.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო შპს „ე-----“-ის დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 2 000 ლარს.

სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო პროცესში მხარეები ვალდებული არიან, სათანადო მტკიცებულებების წარდგენის გზით დაადასტურონ მათი პოზიციის გასამყარებლად მითითებული გარემოებების არსებობა. კანონით გათვალისწინებული შემთხვევების გარდა, რომელიც ადგენს მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციფიკურ წესს, მოსარჩელეს ევალება სასარჩელო განცხადებაში ასახული ფაქტების მტკიცება, ხოლო მოპასუხე მოვალეა, სარჩელისაგან თავდაცვის მიზნით, ქმედითად უარყოს მოსარჩელის არგუმენტები, წარადგინოს იმგვარი მტკიცებულებები, რომლებიც გააქარწყლებს მოსარჩელის მიერ დასახელებულ ფაქტებს. სადავო გარემოებების დადგენისას სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს არა ერთ რომელიმე მტკიცებულებაზე განყენებულად, არამედ იმსჯელებს საქმეში წარმოდგენილ მხარეთა განმარტებებზე, წერილობითი დოკუმენტებსა და სხვა მტკიცებულებებზე ერთობლიობაში, რისი ურთიერთშეჯერებით გადაწყვეტს, სარწმუნოდ მიიჩნიოს თუ არა ამა თუ იმ ფაქტის არსებობა.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე მიუთითებს, რომ 2010 წლის 30 დეკემბრიდან მუშაობდა შპს „ე-----“-ის დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 2 000 ლარს. იმ გარემოების დასადასტურებლად, რომ მოსარჩელე იმყოფება მოპასუხე კომპანიასთან შრომით ურთიერთობაში, იგი მიუთითებს ბანკის მიერ გაცემული ამონაწერზე თანხების ბრუნვის თაობაზე, რომელიც ასახავს მონაცემებს რ----- ს-----ას მიერ მოპასუხე კომპანიიდან მიღებული შემოსავლების შესახებ და, რომლის მიხედვითაც შპს „ე-----“-ის კომპანიიდან მოსარჩელეს ხელფასის სახით ერიცხებოდა თანხები 1600, 4500, 1000, 3000, 2500 ლარი (ს.ფ. 13-15), ასევე კომპანიის საწესდებო კაპიტალის 60%-იანი წილის მფლობელი პარტნიორის, კ----- თანხმობის წერილზე (ს.ფ. 61).

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის თანახმად, 1. სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. 2. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა

ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

საქმეში წარმოდგენილი ე.წ. თანხმობის წერილიდან ირკვევა, რომ კ-----
-----, რომელიც ფლობდა შპს „ე-----“-ის საწესდებო კაპიტალის 60%-ს, ათავისუფლებს ლევან ხოსრუაშვილს შპს „ე-----“-ს დირექტორის თანამდებობიდან და აღნიშნულ თანამდებობაზე ნიშნავს ზ-----ს, ხოლო რ----- ს-----ს შპს „ე-----“-ს დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე.

მოპასუხე არ უარყოფს შპს „ე-----“-ს დირექტორის თანამდებობაზე ზ-----ის დანიშვნის ფაქტს (იგი ამჟამადაც შპს „ე-----“-ის დირექტორს წარმოადგენს ს.ფ. 11), თუმცა რ----- ს-----სთან მიმართებით აღნიშნავს, რომ კომპანიის წილის მფლობელი პარტნიორი არ წარმოადგენდა კომპანიაში თანამშრომლის მიღებაზე უფლებამოსილების მქონე პირს.

აღნიშნული ე.წ. თანხმობის წერილის, საქმეში წარმოდგენილი მოსარჩელის საბანკო ამონაწერთან ერთობლიობაში შეფასების საფუძველზე, რომელზედაც მოსარჩელის სასარგებლოდ შპს „ე-----“-ის მხრიდან განხორციელებული თანხების ჩარიცხვის მიზნად მითითებულია შესაბამისი პერიოდების ხელფასი, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ მხარეები შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ და მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სასარგებლოდ 2011 წლის ჩათვლით ხორციელდებოდა ხელფასის ანაზღაურება.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების დადების ფაქტის დასადასტურებლად მოსარჩელემ, სსსკ-ის 102-ე და 103-ე მუხლების შესაბამისად, წარადგინა დასაშვები და განკუთვნილი მტკიცებულებები (თავისი ახსნა-განმარტება, თანხმობის წერილი, საბანკო ამონაწერი), ამ მტკიცებულებებით დადგენილი ფაქტობრივი გარემოების (მოპასუხესთან შრომითი ხელშეკრულების დადების ფაქტის) გაქარწყლების მტკიცების ტვირთი და იმ ფაქტის დადასტურების ვალდებულება, რომ მოსარჩელის მიმართ ანგარიშსწორება არა ხელფასის, არამედ სხვა ვალდებულების შესრულების მიზანს ემსახურებოდა, მოპასუხეზე გადავიდა. ამ უკანასკნელმა კი მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ ზემოხსენებულ მტკიცებულებებს მხოლოდ საკუთარი ახსნა-განმარტება დაუპირისპირა, რაც, სასამართლოს მოსაზრებით, საკმარისი არ არის მოპასუხის პოზიციის გასაზიარებლად.

რაც შეეხება ხელფასის ოდენობას, აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ მითითებულ გარემოებას. დასაქმებულის ხელფასის შესახებ ინფორმაციის შემცველი მტკიცებულებები (საბუღალტრო მონაცემები, უწყისები და სხვა) ხელმისაწვდომია დამსაქმებლისათვის. ზოგადად, სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტის გათვალისწინებით, რაც ნიშნავს, რომ ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების დამტკიცების ვალდებულება, რომლისთვისაც ეს ხელმისაწვდომი და ობიექტურად შესაძლებელია, ისეთ პირობებში, როდესაც სასამართლოს მიერ დადგენილია მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის არსებობა, მოსარჩელის მიერ მითითებული ხელფასის ოდენობის საწინააღმდეგო ფაქტი სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს. სასამართლო

დადგენილად მიიჩნევა მოსარჩელის მითითებას 2000 ლარის ოდენობით მისი შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რადგან რაიმე სახის მტკიცებულებით აღნიშნული ვერ იქნა გაბათილებული მოპასუხის მიერ.

2.4. მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს 2012 წლის იანვრიდან 2013 წლის გაზაფხულამდე შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ ხელფასის და შემდგომ დღემდე პერიოდში იძულებითი მოცდენის გამო მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურებას. მოპასუხის მითითებით, მხარეთა შორის არ არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. 2012 წლის იანვრისა და თებერვლის თვეში კი მხარეებს შორის შეწყდა ყველა სახის ურთიერთობა, კომუნიკაცია და ანგარიშსწორებაც.

მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხე არ მიუთითებს მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის რომელიმე ეტაპზე შეწყვეტის ფაქტზე (მისი განმარტებით მოსარჩელე სხვა ვალდებულების შესრულების მიზნით იღებდა თანხებს და ეს ურთიერთობაც საბოლოოდ შეწყდა 2012 წლიდან), სასამართლოს მიაჩნია, რომ იგი არ გასცდება სარჩელის უარსაყოფად მოპასუხის მიერ განსაზღვრულ ფაქტობრივ საფუძველთა წრეს, მის ფარგლებს და არ არღვევს სამოქალაქო სამართალწარმოების შეჯიბრებითობის პრინციპს, რადგან მოპასუხე თავისი შესაგებლით საერთოდ უარყოფს შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობას როგორც იმ პერიოდში, როდესაც მოსარჩელე იღებდა გარკვეულ ანაზღაურებას, ისე მას შემდეგაც, სარჩელით სადავო პერიოდში. მოსარჩელის მოთხოვნების (დავის საგნის) გათვალისწინებით, სარჩელის საფუძვლიანობის საკითხის გადასაწყვეტად სასამართლოს კვლევის საგანს წარმოადგენს და შესაბამისად, უნდა დადგინდეს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები: არსებობდა თუ არა მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა, გრძელდებოდა თუ არა იგი სადავო პერიოდში, რომლის განმავლობაში მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურებასაც ითხოვს მოსარჩელე, დამსაქმებელს ჰქონდა თუ არა ობიექტურად შესაძლებლობა დაესაქმებინა დასაქმებული, ჰქონდა თუ არა დასაქმებულს სამუშაოს შესრულების სურვილი, მცდელობა და განხორციელება თუ არა მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელისათვის სამუშაოს შესრულებაში არამართლზომიერი ხელშეშლა (ბრალეული მოცდენა).

უდავოა, რომ მოსარჩელეს 2011 წლის შემდგომი პერიოდის ანაზღაურება არ მიუღია (2012 წლის აპრილის თვეში მის საბანკო ანგარიშზე განხორციელდა ბოლო ჩარიცხვა, ამასთან, როგორც 2011 წლის ხელფასი). საქმეში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც 2011 წლის შემდეგ მოსარჩელის მიერ შპს „ე-----ში“ სამუშაოს შესრულებას (როგორც იგი მიუთითებს, 2013 წლის გაზაფხულამდე) დაადასტურებდა. მოსარჩელემ ვერ მიუთითა, თუ რაში გამოიხატებოდა მოსარჩელის მიერ 2012 წლის იანვრიდან 2013 წლის გაზაფხულამდე შესრულებული სამუშაო.

რაც შეეხება 2013 წლის გაზაფხულიდან დღემდე პერიოდს, რასაც მოსარჩელე მოპასუხის ბრალით გამოწვეულ იძულებით მოცდენად მიიჩნევს, საქმის მასალებით ასევე არ დასტურდება დასაქმებული პირის ნება, შეესრულებინა სამუშაო, რომ ამ მიზნით მან მიმართა კომპანიას და ამ უკანასკნელმა იგი არ დაუშვა სამუშაოზე, არ მისცა შრომითი მოვალეობების განხორციელების შესაძლებლობა. აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელეს არც ხელფასის შეწყვეტიდან 2012 წლის 1 იანვრიდან, და არც 2011 წლის

ხელფასის საბოლოო ჩარიცხვიდან, 2012 წლის აპრილის შემდგომ 4 წელზე მეტი დროის განმავლობაში, 2016 წლის აგვისტომდე (წინამდებარე სარჩელის აღძვრის თარიღი) რაიმე სახის პრეტენზიით (მათ, შორის, დასაქმების მოთხოვნით, სამუშაოს შესრულების შეუძლებლობის, ხელფასის დარიცხვის შეწყვეტის მიზეზების გარკვევის მიზნით და სხვა) არ მიუმართავს მოპასუხე კომპანიისათვის.

ყოველივე აღნიშნული კი მიუთითებს მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის 2012 წლის იანვრიდან დასრულებაზე, შეწყვეტაზე. მხოლოდ მოსარჩელის აპელირება მასზედ, რომ არ არსებობს მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დამადასტურებელი დოკუმენტი, გავლენას ვერ მოახდენს რეალურად შრომითი საქმიანობის განუხორციელებლობის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტზე. შესაბამისად, დაუსაბუთებელია მოსარჩელის პოზიცია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის იძულებითი, ბრალეული მოცდენის თაობაზე, მით უფრო, ისეთ პირობებში, როდესაც სადავო არ არის, რომ მოპასუხე კომპანია აღარ აგრძელებდა საქმიანობას ფინანსური პრობლემების გამო.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.5. სასამართლომ მიუთითა, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლზე რომლის თანახმად "1. შრომა თავისუფალია... 3. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ. 4. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით."

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, არეგულირებს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლზე, რომლის მიხედვითაც შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამასთან, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილით შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით.

შრომის კოდექსის მოხმობილი დებულებები განსაზღვრავენ ამ ურთიერთობისათვის მახასიათებელ გენერალურ დათქმებს, როგორცაა: ხელშეკრულების ორმხრივი, სასყიდლიანი ბუნება, რომლის ფარგლებშიც თანასწორობის პრინციპი, განსხვავებით ზოგადად სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან, სრულყოფილად ვრცელდება წინასახელშეკრულებო პერიოდზე - მხარეებს უფლება აქვთ, თავისუფლად გადაწყვიტონ შრომითი ხელშეკრულების დადების საკითხი. მართალია, შრომითი ურთიერთობისათვის კანონი ადგენს თანასწორობის პრინციპს და იმპერატიულად მოითხოვს ადამიანის ფუნდამენტური უფლებების დაცვას, თუმცა, თავად შრომითი ურთიერთობის არსი ხდის ამ ურთიერთობას დაქვემდებარების პრინციპზე დამყარებულს, რამეთუ სამუშაო სრულდება დამსაქმებლის მითითებების შესაბამისად და მის სასარგებლოდ შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ. სწორედ ამგვარი თავისებურების, ასევე, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცული სიკეთეების რეალიზაციის მიზნით (შრომის თავისუფლება, თავისუფალი მეწარმეობა, დასაქმებულთა უფლებების დაცვა), ორგანული კანონი - შრომის კოდექსი ადგენს დასაქმებულის დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს და კოდექსის ნორმებიც სწორედ ამ სტანდარტის ფარგლებში უნდა იქნეს განმარტებული.

რაც შეეხება შრომით ანაზღაურებას, სასამართლომ განმარტა, რომ შრომის კოდექსის მიდგომა ხელფასის ანაზღაურების წესის მიმართ დისპოზიციურია, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით, ხელფასის ოდენობისა და მისი მიუღებელი ნაწილის თაობაზე მოსარჩელის პრეტენზიათა საფუძვლიანობა კი უპირატესად შრომითი ხელშეკრულების დებულებების ანალიზის შედეგად უნდა შემოწმდეს.

მოსარჩელე სარჩელით მოითხოვს მოპასუხისაგან ყოველთვიურად 2 000 ლარის ოდენობით ანაზღაურებას, 2012 წლის 01 იანვრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, მათ შორის, როგორც მიუღებელი ხელფასის სახით, ისე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის გამო.

სშკ-ის 31-ე მუხლის თანახმად, 1. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. 2. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. ამავე კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალი გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

აღნიშნული ნორმების სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სასამართლომ განმარტა, რომ განსხვავებით სშკ-ის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული ხელფასისაგან, 32-ე მუხლით რეგულირებული იძულებითი მოცდენის გამო განაცდურის მიღების უფლება წარმოადგენს არა დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაოს სანაცვლო ანაზღაურებას, არამედ, იგი არის იმ ზიანის ანაზღაურება, რაც დასაქმებულს მიადგა დამსაქმებლის ბრალით, მისი არამართლზომიერი ქმედების

შედეგად სამუშაოს შესრულებისა და შესაბამისი ანაზღაურების მიღების თაობაზე დასაქმებულის უფლების შეზღუდვით.

სარჩელის საფუძვლიანობის (როგორც მიუღებელი ხელფასის, ისე იძულებითი მოცდენის ანაზღაურების თაობაზე) სასამართლომ უნდა დაადგინოს, არსებობდა თუ არა მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა, გრძელდებოდა თუ არა იგი სადავო პერიოდში, რომლის განმავლობაში მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურებასაც ითხოვს მოსარჩელე, დამსაქმებელს ჰქონდა თუ არა ობიექტურად შესაძლებლობა დაესაქმებინა დასაქმებული, ჰქონდა თუ არა დასაქმებულს სამუშაოს შესრულების სურვილი, მცდელობა და განხორციელდა თუ არა მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელისათვის სამუშაოს შესრულებაში არამართლობიერი ხელშეშლა (ბრალეული მოცდენა).

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ დადგენილად არის მიჩნეული ის გარემოება, რომ მხარეები იმყოფებოდნენ შრომით ურთიერთობაში, რ-----ს-----ა დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიის დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე. მას მიღებული აქვს 2011 წლის ჩათვლით ხელფასი.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან 2012 წლის 1 იანვრიდან მოპასუხისაგან თანხის მიღების შეწყვეტის ფაქტს. ამასთან, მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა ის გარემოება, რომ მოპასუხე კომპანიაში 2012 წლის იანვრის შემდგომ 2013 წლის გაზაფხულამდე ასრულებდა რაიმე სახის სამუშაოს.

რაც შეეხება 2013 წლის გაზაფხულიდან დღემდე პერიოდს, რასაც მოსარჩელე მოპასუხის ბრალით გამოწვეულ იძულებით მოცდენად მიიჩნევს, საქმის მასალებით ასევე არ დასტურდება დასაქმებული პირის ნება, შეესრულებინა სამუშაო, რომ ამ მიზნით მან მიმართა კომპანიას და ამ უკანასკნელმა იგი არ დაუშვა სამუშაოზე, არ მისცა შრომითი მოვალეობების განხორციელების შესაძლებლობა.

სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლის პირველი ნაწილით სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების ან მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე ვრცელდება ხანდაზმულობა. ამავე კოდექსის 129.1 მუხლის საფუძველზე სახელშეკრულებო მოთხოვნების ხანდაზმულობის ვადა შეადგენს სამ წელს... 144-ე მუხლის პირველი ნაწილით ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვას ვალდებულების შესრულებაზე. ამდენად, ხანდაზმულობის ვადა ერთის მხრივ, უფლებამოსილი პირს ანიჭებს ვალდებულ პირს დადგენილი ვადის განმავლობაში წარუდგინოს მოთხოვნა და, მეორეს მხრივ, ვადის გასვლის შემდეგ პრეტენზიის მიღების შემთხვევაში, უფლებამოსილ პირს ანიჭებს უფლებას უარი თქვას მოთხოვნის შესრულებაზე.

შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილ მოთხოვნებზეც ისევე უნდა გავრცელდეს დროის გონივრული მონაკვეთი, როგორც სხვა სამოქალაქო უფლებებზე. ზოგადად, ხანდაზმულობის ინსტიტუტი კონსტიტუციური მართლწესრიგის შემადგენელი ნაწილია და მიმართულია ეკონომიკური ურთიერთობების მონაწილეთა სამართლებრივი მშვიდობის უზრუნველსაყოფად. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტების თანახმად: „...ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და

საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისაგან, რომლებისგანაც თავის დაცვა შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება, წარმოშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან, გადაწყვიტონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა, იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომელიც შესაძლოა დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს..." (იხ. CASE OF STUBBINGS AND OTHERS VS THE UNITED KINGDOM 1996 წლის 22 ოქტომბერი).

აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელეს არც ხელფასის შეწყვეტიდან - 2012 წლის 01 იანვრიდან, და არც 2011 წლის ხელფასის საბოლოო ჩარიცხვიდან - 2012 წლის აპრილის შემდგომ, სახელშეკრულებო მოთხოვნებისათვის გათვალისწინებულ სამი წლის განმავლობაში, რაიმე სახის პრეტენზიით (მათ, შორის, დასაქმების მოთხოვნით, სამუშაოს შესრულების შეუძლებლობის, ხელფასის დარიცხვის შეწყვეტის მიზეზების გარკვევის მიზნით და სხვა) არ მიუმართავს მოპასუხე კომპანიისათვის. მან მხოლოდ 4 წელზე მეტი დროის გასვლის შემდეგ, 2016 წლის აგვისტოს, წინამდებარე სარჩელით მოითხოვა მოპასუხისაგან მთელი გასული პერიოდიდან დღეის ჩათვლით და გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება, იმაზე დაყრდნობით, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი არ არის.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ყოველივე აღნიშნული მიუთითებს არა დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეულ იძულებით მოცდენაზე, არამედ შრომითი ურთიერთობის 2012 წლის იანვრიდან დასრულებაზე, შეწყვეტაზე. მხოლოდ ის გარემოება, რომ არ არსებობს მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დამადასტურებელი დოკუმენტი, გავლენას ვერ მოახდენს რეალურად შრომითი საქმიანობის განუხორციელებლობის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტზე. შესაბამისად, დაუსაბუთებელია მოსარჩელის პოზიცია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის იძულებითი, ბრალეული მოცდენის თაობაზე, მით უფრო, ისეთ პირობებში, როდესაც ასევე სადავო არ არის, რომ მოპასუხე კომპანია აღარ აგრძელებდა საქმიანობას ფინანსური პრობლემების გამო. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას.

საკასაციო სასამართლო მის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში განმარტავს, რომ სშკ-ის 32-ე მუხლი ფართოდ უნდა განიმარტოს. ჩვეულებრივ, „დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეულ იძულებით მოცდენად“ განიხილება იმგვარი ვითარება, როდესაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გარეშე დამსაქმებელი დასაქმებულს შრომითი მოვალეობების შესრულების საშუალებას არ აძლევს, მაგალითად, არ უზრუნველყოფს შესაბამისი სამუშაოთი, სამუშაო ადგილით და ა.შ. გარდა ამისა, მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან ამ შემთხვევაში ასევე არსებობს დასაქმებულის ნება განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება, რომელიც დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი ქმედების შედეგად საპასუხო შესრულების გარეშე რჩება (საქმე Nას-1429-1444-2011). სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ განაცდურის ანაზღაურება იძულებითი

მოცდენის პერიოდს მოიცავს. როგორც კი დასაქმებული იძულებითი დასაქმების კანონისმიერ ბერკეტს იძენს, მოცდენის იძულებითი ხასიათიც ქარწყლდება და შესაბამისად, ამ პერიოდისათვის განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაც აღარ არსებობს.

მოცემულ შემთხვევაში, კი საქმის მასალებით არ დასტურდება, 2012 წლის 01 იანვრიდან, დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. მით უფრო, მოპასუხე მიუთითებს მძიმე ფინანსურ მდგომარეობაზე. აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის პოზიციას, მასზედ რომ, რადგან მოპასუხეს მძიმე ფინანსურ მდგომარეობის არსებობისას კანონიერი გზით (შტატების შემცირებით) არ შეუწყვეტია შრომითი ხელშეკრულება, აღნიშნული მას სამუშაოს ფაქტობრივი შეწყვეტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მთელ პერიოდში იძულებითი მოცდენის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებას წარმოუშობს. რამდენადაც, მხარეთა შორის (2012 წლის 01 იანვრიდან) შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილი იყო, მოსარჩელე შრომით უფლება-მოვალეობებს აღარ ახორციელებდა, შესაბამისად არ ერიცხებოდა შრომის ანაზღაურება. ამასთან, დამსაქმებლის ფუნქციონირება, საქმიანობის განხორციელება განაპირობებს დასაქმებულების შრომითი საქმიანობის განხორციელებას და, პირიქით, დამსაქმებლის ფუნქციონირების შეჩერება, საქმიანობის განხორციელების შეუძლებლობა, თავის მხრივ, გამოიწვევს დასაქმებულების შრომითი საქმიანობის დასრულებას, რაც შეესაბამება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის მიზანს და გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის იძულებით, ბრალეულ მოცდენას.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე ითხოვს ხელფასისა და იძულებითი მოცდენის გამო ანაზღაურებას იმ პერიოდისათვის, როდესაც მასთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, იგი აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს. შესაბამისად, დამსაქმებელს აღარ გააჩნდა მისთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება. შესაბამისად, მოსარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა სამართლებრივი საფუძველს მოკლებულია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სასამართლომ დამატებით განმარტა, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სარჩელის აღძვრამდე გასული სამი წლის განმავლობაში, 2013 წლის 17 აგვისტომდე დროის მონაკვეთში მოთხოვილი თანხების ნაწილში, გარდა უსაფუძვლობისა, თანახმად სამოქალაქო კოდექსის 129.2-ე, 130-ე და 144-ე მუხლებისა, მოკლებულია სამართლებრივ ვარგისიანობას ხანდაზმულობის გამოც, რაც გამორიცხავს ხანდაზმული სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების მატერიალურ-სამართლებრივ საფუძველს.

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

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა დაყოვნებული დღისათვის 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე, ემყარება ზემოაღნიშნულ ნორმას.

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლომ განმარტა, რომ ძირითადი ფულადი ვალდებულების არარსებობა გამორიცხავს ანგარიშსწორების დაყოვნების პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ მოთხოვნის დაკმაყოფილებას, ამასთან, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ არის მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი წინაპირობა, საიდანაც ეს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს.

სშკ-ის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რომელიც სასამართლომ შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი მოცდენის, როგორც ზიანის ანაზღაურების სახით.

სშკ-ის 31.3 მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოაზრებული იქნეს ის ანაზღაურება, რომელიც წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, მათ შორის, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენით გამო ზიანის ანაზღაურების სახეს.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სარჩელი 2012 წლის 01 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს, განაცდური თანხის 0,07%-ის დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძველები ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველები

3.1. აპელანტი განმარტავს, პრეტენზიის საგანს წარმოადგენს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.1.2 პუნქტში მითითებული ფაქტობრივი გარემოების არასწორად შეფასება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის წინაპირობად გამოყენება.

აპელანტის პრეტენზიის საგანს წარმოადგენს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.2.2 პუნქტში სასამართლოს მიერ დადგენილად მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, რადგან მსგავსი ფაქტობრივი გარემოება საქმეში არსებული მტკიცებულებებით არ დასტურდება. აღნიშნულს არც მოპასუხე მიუთითებდა.

აპელანტის მოსაზრებით, ასევე, დაუსაბუთებელია სასამართლოს დასკვნები

სარჩელის ხანდაზმულად და უსაფუძვლოდ მიჩნევასთან მიმართებით მოყვანილი გარემოებების შესახებ.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უკანონოა როგორც სამართლებრივი, ისე ფაქტობრივი დასაბუთებულობის თვალსაზრისით, კერძოდ, სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა და არასწორად განმარტა გამოყენებული სამართლის ნორმები.

აპელანტის მტკიცებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არაკანონიერია არა მხოლოდ სადავო საკითხის მატერიალურ-სამართლებრივი შეფასების თვალსაზრისით, არამედ იმ კუთხითაც, რომ იგი გამოტანილია საპროცესო სამართლის ნორმების არსებითი დარღვევით, რაც გამოიხატა იმაში, რომ საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებებსა და მტკიცებულებებს მცდარი სამართლებრივი შეფასება მიეცა, ხოლო მთელ რიგ მნიშვნელოვან გარემოებებზე გადაწყვეტილება საერთოდ არ შეიცავს მსჯელობას.

შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება მიღებულია საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური გამოკვლევა-შეფასების გარეშე, რითაც დარღვეულ იქნა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მოთხოვნა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძვლები, რომლებიც გათვალისწინებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ა“, „ბ“ „გ“ ქვეპუნქტებით, იმავე მუხლის მე-3 ნაწილით და 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივი უსწორობა განპირობებულია ფაქტობრივი გარემოებების არაობიექტური და არასრულყოფილი შეფასებით.

აპელანტის განმარტებით, იმ პირობებში, როდესაც სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შრომითი ურთიერთობის არსებობის ფაქტი, ასევე გარემოება ხელფასის ოდენობის შესახებ, ხოლო საქმეში არსებული მტკიცებულებებითა და გარემოებებით ასევე დასტურდება, რომ მოსარჩელეს სამსახურებრივი ფუნქციების შესრულება მოპასუხის ბრალეული ქმედების გამო უბრკოლდება, სახეზეა იძულებითი მოცდენა, რაც სარჩელის დაკმაყოფილების საკმარისი საფუძველია.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, 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. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო პალატა სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და მათ სამართლებრივ შეფასებებს (იხ. წინამდებარე განჩინების 2.1.- 2.6 პუნქტები).

4.2. სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. **ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ, # 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).**

4.3. პალატა მიუთითებს, რომ შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომის უფლება მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის საფუძველზე, ამ პაქტის მონაწილე **სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთრი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან განახორციელებენ სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის.**

შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ამავე კოდექსის 32-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება.

განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტი რ---- ს-----ა მოითხოვს მოპასუხეს დაეკისროს 2 000 ლარის ოდენობით ანაზღაურება, 2012 წლის 1 იანვრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, მათ შორის, როგორც მიუღებელი ხელფასის სახით, ისე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის გამო.

დადგენილია, რომ რ---- ს-----ა დასაქმებული იყო შპს „ე-----“-ში დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 2000 ლარს.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებას, რომ აპელანტს დამსაქმებლისაგან თანხები არ მიუღია 2012 წლის 1 იანვრიდან.

საქმის მასალებით არ დასტურდება 2012 წლის იანვრიდან 2013 წლის ზაფხულამდე და შემდეგ პერიოდში შპს „ე-----“-ის სასარგებლოდ სამუშაოების შესრულება. ამგვარი დასკვნა კი საქმეში არსებული მტკიცებულებებიდან არ გამომდინარეობს. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ მოსარჩელე შპს „ე-----“-თნ იმყოფებოდა შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში და აპელანტს თანხები მიღებული აქვს 2011 წლის ჩათვლით სრულად, ბოლო ანგარიშსწორება, როგორც 2011 წლის წლის ხელფასი ჩარიცხულია 2012 წლის 17 აპრილს (იხ. ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან ს.ფ.15).

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

განსახილველ შემთხვევაში, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტებას, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდის

ვალდებულებას, არ შეიძლება მოახრებული იქნეს ის ანაზღაურება, რომელიც წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, მათ შორის, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენით გამო ზიანის ანაზღაურების სახეს. ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ **შპს „ე-სთვის პირგასამტეხლო დარიცხვის სამართლებრივი წინაპირობები არ არსებობს.**

4.5. დადგენილია, რომ 2012 წლის 1 იანვრიდან, და არც 2011 წლის ხელფასის საბოლოო ჩარიცხვიდან - 2012 წლის აპრილის შემდგომ, სახელშეკრულებო მოთხოვნებისათვის გათვალისწინებულ სამი წლის განმავლობაში, რაიმე სახის პრეტენზიით (მათ, შორის, დასაქმების მოთხოვნით, სამუშაოს შესრულების შეუძლებლობის, ხელფასის დარიცხვის შეწყვეტის მიზეზების გარკვევის მიზნით და სხვა) არ მიუმართავს მოპასუხე კომპანიისათვის. მან მხოლოდ 4 წელზე მეტი დროის გასვლის შემდეგ, 2016 წლის აგვისტოს, წინამდებარე სარჩელით მოითხოვა მოპასუხისაგან მთელი გასული პერიოდიდან დღეის ჩათვლით და გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება, იმაზე დაყრდნობით, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი არ არის.

პალატას მიაჩნია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლომ სავსებით სწორად შეაფასა დადგენილი ფაქტები და მართებულად განმარტა, რომ, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მე-2 ნაწილის, 130-ე, 144-ე მუხლების საფუძველზე, აპელანტის მოთხოვნები, ხანდაზმული იყო.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

5.1. პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, ამდენად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და მიაჩნია, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. აპელანტი „სახელმწიფო ბაჟის“ შესახებ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ პუნქტის თანახმად, გათავისუფლებულია საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ და ა ა დ გ ი ნ ა:

1. რ----- ს-----ას სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი

სარეზოლუციო ნაწილის მე-4-5 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.

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 იმავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე

ამირან ძაბუნაძე