



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე № 2/ზ-360-2019

26 ივნისი 2019

წელი

ქ

.ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე: ირმა პერანიძე

სხდომის მდივანი: ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი(მოსარჩელე)

წარმომადგენელი

მოწინააღმდეგე

მხარე(მოპასუხე)

- მ----- ბ-----

- კ--- კ-----

- შპს „ლ-----

- ზ--- ხ-----

წარმომადგენელი

დავის საგანი

- საჯარიმო თანხის დაკისრების შესახებ მოპასუხის დირექტორის ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომითი ხელშკრულების ნაწილის ბათილად ცნობა, მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება

**გასაჩივრებული
გადაწყვეტილება**

- ქუთაისის საქალაქო
სასამართლოს 2019 წლის 19
თებერვლის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილება, კერძოდ:

ა) მ----- ბ-----, საჯარიმო თანხის-5000 ლარის დაკისრების შესახებ, შპს „ლ-----“ ბრძანების ბათილად ცნობა;

ბ) გათავისუფლებამდე მიუღებელი შრომის ანაზღაურების-4643,40 ლარის მოპასუხისათვის დაკისრება;

გ) შპს „ლ-----სა და მ----- ბ-----ს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის ბათილად ცნობა.

სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები: მოსარჩელის მითითებით, 2017 წლის 01 ოქტომბერს, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობა დაიწყო შპს „ლ-----“, ბავშვთა ექიმ ინფექციონისტის თანამდებობაზე.

შრომითი ხელშეკრულებით (2.4.7. პუნქტი) დასაქმებულის ვალდებულებას წარმოადგენდა, მისი ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის შემთხვევაში, ეცნობებინა დამსაქმებლისათვის ერთი თვით ადრე და მინიმუმ ამ ვადის გასვლამდე არ დაეტოვებინა სამსახური, კომპანიის მიერ სათანადო კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტის მოძებნამდე, რომელიც შეძლებდა მის ჩანაცვლებას.

იმავე შრომითი ხელშეკრულებით, დასაქმებულის მიერ, აღნიშნული ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, იგი ვალდებული იყო დამსაქმებლისათვის გადაეხადა საჯარიმო თანხა - 5000 ლარის ოდენობით.

2018 წლის 01 თებერვალს, მ----- ბ-----მ განცხადებით მიმართა მოპასუხე ორგანიზაციას და მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლება.

მოპასუხე ორგანიზაციამ, 2018 წლის 01 თებერვლის N10&5

ბრძანებით დაუყოვნებლივ დააკმაყოფილა მ----- ბ----- მოთხოვნა და 2018 წლის 01 თებერვლიდან გაათავისუფლა იგი დაკავებული თანამდებობიდან, ამასთან მ----- ბ-----ს გაუგზავნა წერილი, სადაც მითითებულია, რომ მ----- ბ----- გათავისუფლებულია დაკავებული თანამდებობიდან და მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის საფუძველზე აკისრებდა მას საჯარიმო თანხას-5000 ლარის ოდენობით.

აღნიშნულის გამო, მას არ აუნაზღაურდა ორი თვის კუთვნილ ხელფასი, რომლის გადახდაც უნდა დაეკისროს მოპასუხეს.

მოპასუხის პოზიცია: მოპასუხე შპს „ლ-----

-----“-მ არ ცნო მ.ბ----- სარჩელი და განმარტა, რომ მ----- ბ-----მ დაარღვია ხელშეკრულების 2.4.7. პუნქტის მოთხოვნა ვინაიდან, ერთი თვით ადრე არ აცნობა დამსაქმებელს ხელშეკრულების ვადამდე მოშლის შესახებ ასევე, 2018 წლის 01 თებერვალს და მას შემდეგაც საერთოდ არ გამოცხადდა სამსახურში და ხელშეკრულების ვადამდე მოშლის შესახებ განცხადება კომპანიაში მიიტანა მისმა მეუღლემ.

მოსარჩელემ, 01 თებერვალს მოითხოვა, 01 თებერვლიდან ხელშეკრულების მოშლა, რაც მისი უფლება იყო და კომპანიამ დააკმაყოფილა კიდევ.

2017 წლის ოქტომბრიდან, გათავისუფლებამდე მისაღები თანხის ნაწილი მ----- ბ-----ს ხელფასის სახით გადაეცა, ხოლო დარჩენილი ნაწილი გაიქვითა საჯარიმო თანხის გადახდის ვალდებულებაში.

ამდენად, მოსარჩელეს არანაირი თანხა არ ეკუთვნის.

რაც შეეხება ხელშეკრულების 8.2. პუნქტს, არ არის კაბალური, ვინაიდან, 2.4.7. პუნქტით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის დასაქმებულისათვის დაკისრებას კანონმდებლობა არ კრძალავს.

შესაბამისად, დასაქმებულის სურვილი, რომ ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულება და არაფერი მოეთხოვოს ხელშეკრულების პირობების დარღვევისათვის, არის კანონსაწინააღმდეგო.

შეგებებული სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:
შეგებებულმა მოსარჩელემ, შპს „ლ-----

-----“მ აღნიშნა, რომ მოპასუხე მ-----
ბ----- 2017 წლის 01 ოქტომბრიდან-2018 წლის 01 თებერვლამდე
მუშაობდა შპს „ლ-----
-----ში ბავშვთა ექიმ-ინფექციონისტის
თანამდებობაზე, რა დროსაც, მის მიერ შესრულებული სამუშაოების
სანაცვლოდ, ხელფასის სახით **დარიცხულმა თანხამ** შეადგინა
ოქტომბრის თვეში-578,63 ლარი, ნოემბრის თვეში-930 ლარი,
დეკემბრის თვეში-2548,50 ლარი, იანვრის თვეში-3255,75 ლარი, სულ
7312,88 ლარი, საიდანაც **ხელზე უნდა აეღო 5850,30 ლარი** (20%-ის
დაქვითვის შედეგად).

მოპასუხეს, 2017 წლის 30 ნოემბერს და 27 დეკემბერს
ხელფასის სახით საბანკო ანგარიშზე შეცდომით ჩაერიცხა 2900 ლარი
და 2500 ლარი, რომლის გათვალისწინებითაც მთლიანობაში, მის მიერ
ხელზე აღებული თანხამ შეადგინა 5400 ლარი.

ამდენად, სამუშაოდან გათავისუფლების დროისათვის, მისი
ხელფასის დავალიანება შეადგენდა 450,30 ლარს ($5850,30 - 5400 = 450,30$).

2018 წლის 01 თებერვალს, მ----- ბ-----მ განცხადებით
მიმართა კომპანიას და მოითხოვა, იმავე დღიდან დაკავებული
თანამდებობიდან გათავისუფლება, რაც კომპანიის დირექციამ
დააკმაყოფილა, ამასთან, 2018 წლის 02 თებერვლის წერილით ეცნობა
მოპასუხეს, რომ მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი
ვალდებულების დარღვევისათვის დაჯარიმებული იქნა 5000 ლარით,
რომლის გათვალისწინებითაც მოხდა საბოლოო ანგარიშსწორება,
კერძოდ, კომპანიის შინაგანაწესის 6.4. პუნქტის შესაბამისად,
მოპასუხის კუთვნილი, მისაღები სახელფასო თანხა-450,30 ლარი
გაიქვითა საჯარიმო თანხიდან ($5000 - 450,30 = 4549,70$), რომლის შემდეგ,
მოპასუხეს კომპანიის მიმართ დარჩა დავალიანება 4549,70 ლარის
ოდენობით, რაც უნდა დაეკისროს გადასახდელად.

შეგებებულ სარჩელზე მოპასუხის პოზიცია: მოპასუხე მ----- ბ-----
-----მ არ ცნო შეგებებული სარჩელი და განმარტა, რომ
დამსაქმებელს ზედმეტი თანხა მისთვის არ ჩაურიცხია და
ხელშეკრულების 8.2.პუნქტში გაკეთებული დათქმის შესაბამისად
თანხის გამოკლება, რომლის ბათილად ცნობასაც ითხოვს, არის
უკანონო. თანხა, რაც ჩაერიცხა არის მისი შრომის ანაზღაურება და
ბუღალტრის შეცდომას ადგილი არ ჰქონია.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

1. მ----- ბ----- სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
2. შპს „ლ-----
----- სარჩელი დაკმაყოფილდეს
3. მ----- ბ-----ს - შპს „ლ-----
-----“ სასარგებლოდ
დაეკისროს 4549,70 ლარის გადახდა;
4. მ----- ბ-----ს - შპს „ლ-----
-----ს“ სასარგებლოდ დაეკისროს,
მოსარჩელის მიერ, სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის
ასანაზღაურებლად 136,50 ლარის გადახდა;
5. მ----- ბ-----ს კ/ნ 6-----, დაუბრუნდეს, 2018 წლის 14 ივნისს,
კ--- კ-----ს მიერ, სს „თიბისი ბანკში“ გადახდილი
სახელმწიფო ბაჟის ნაწილი 10,70 ლარი (საგადასახადო დავალება
№0, რომელიც ჩაირიცხა სახელმწიფო ხაზინაში შემდეგ
რეკვიზიტებზე - ბიუჯეტის შემოსულობების სახაზინო კოდი -
300183150.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. 2017 წლის 01 ოქტომბერს, 2018 წლის 01 ოქტომბრამდე (1 წელი),
შპს „ლ-----
-----„ და მ----- ბ-----ს შორის, გაფორმდა შრომითი
ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე, მ----- ბ----- დასაქმებული
იქნა ბავშვთა ექიმ-ინფექციონისტის თანამდებობაზე.

აღნიშნული ხელშეკრულების 2.4.7. პუნქტის მიხედვით,
დასაქმებულის ვალდებულებას წარმოადგენდა, ხელშეკრულების
ვადამდე მოშლის შემთხვევაში, ეცნობებინა დამსაქმებლისათვის
ერთი თვით ადრე და მინიმუმ ამ ვადის გასვლამდე არ დაეტოვებინა
სამსახური კომპანიის მიერ, სათანადო კვალიფიკაციის მქონე იმ
სპეციალისტის მოძებნამდე, რომელიც შეძლებდა მის ჩანაცვლებას.

ამავე ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის მიხედვით,

ხელშეკრულების 2.4.7 პუნქტით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებული იყო კომპანიისათვის გადაეხადა საჯარიმო თანხა 5000 ლარის ოდენობით.

2.2. 2018 წლის 01 თებერვალს, მ----- ბ-----მ განცხადებით მიმართა, შპს „ლ-----
-----“, და მოითხოვა, დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება, პირადი განცხადების საფუძველზე 01.02.18წ.

2.3. 2018 წლის 01 თებერვლის N10-&5 ბრძანებით, მ----- ბ-----ს და შპს „ლ-----
-----“, შორის, 2017 წლის 01 ოქტომბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2018 წლის 01 თებერვლიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „დ“, პუნქტის საფუძველზე.

2.4. შპს „ლ-----
-----ა“, 2018 წლის 02 თებერვალს მ----- ბ-----ს აცნობა, რომ შრომითი ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის საფუძველზე, ანგარიშსწორება მოხდებოდა საჯარიმო თანხის გაქვითვის გათვალისწინებით.

2.5. შპს „ლ-----
-----“, მ----- ბ----- შრომითი ხელშეკრულების პირობებით განსაზღვრული სამუშაოს ღირებულებამ (დარიცხული თანხა), 2017 წლის ოქტომბრიდან-2018 წლის იანვრის თვის ჩათვლით, შეადგინა 7312,88 ლარი, ხელზე ასაღებმა თანხამ-5850,30 ლარი, საიდანაც მ. ბ-----ს მიღებული აქვს შემდეგი ოდენობით თანხები: 2017 წლის 30 ნოემბერს - 2900 ლარი, 2017 წლის 27 დეკემბერს-2500 ლარი, სულ 5400 ლარი.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.6. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას, სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2.1, 2.2. მუხლებზე, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტზე, 38.3.-ე მუხლზე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე, 52-ე, 54-ე, 115-ე, 316-317-ე, 319.1-ე, 327.1-ე, 361-ე, 417-418-ე მუხლებზე და მიუთითა, რომ განსახილველ შემთხვევაში სადავოა,

საჯარიმო თანხის (პირგასამტეხლოს) განსაზღვრის ნაწილში შრომის ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის ნამდვილობა, ასევე ამ ნორმის საფუძველზე მ----- ბ----- საჯარიმო თანხის სახით დაკისრებული-4549,70 ლარის საფუძვლიანობა.

2.7. სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

სახელშეკრულებო ურთიერთობებში ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია მხარის კეთილსინდისიერება.

აღსანიშნავია, რომ პირგასამტეხლო არის ხელშეკრულების შესრულების გარანტია და ერთგვარი იძულებითი ღონისძიება, რათა თავიდან იქნეს აცილებული ხელშეკრულების პირობების დარღვევა და მხარეებისთვის წინასწარ იყოს მოსალოდნელი ის „დამსჯელი“ შედეგი, რაც თან ახლავს მათ არაკეთილსინდისიერ ქმედებას, ხელშეკრულების პირობების შეუსრულებლობას, თუ არაჯეროვან შესრულებას.

მოსარჩელესთან დადებული შრომის ხელშეკრულების შინაარსის ანალიზის შედეგად დადასტურებულად იქნა მიჩნეული, რომ სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების პირობები არ ეწინააღმდეგება კანონით დადგენილ წესს, მისი შინაარსი ჩამოყალიბებულია და ატარებს კეთილსინდისიერ ხასიათს, შესაბამისად, არ არსებობს შრომის ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის ბათილად ცნობის საფუძველები.

2.8. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4, 102-ე მუხლების შესაბამისად სასამართლომ განმარტა, რომ საქმეში წარმოდგენილი 2018 წლის 01 თებერვლით დათარიღებული მ----- ბ----- განცხადებით დგინდება, რომ მან, პირადი განცხადების საფუძველზე, დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება მოითხოვა 2018 წლის 01 თებერვლიდან, რითაც დაარღვია 2017 წლის 01 ოქტომბერს, მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 2.4.7. პუნქტი.

ამ პუნქტის მიხედვით, დასაქმებულის ვალდებულებას წარმოადგენდა ხელშეკრულების ვადამდე მოშლის შემთხვევაში, დამსაქმებელი გაეფრთხილებინა ერთი თვით ადრე და ამ ვადის

გასვლამდე არ დაეტოვებინა სამსახური კომპანიის მიერ სათანადო კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტის მოძებნამდე, რომელიც შეძლებდა მის ჩანაცვლებას.

ასეთ პირობებში, დასაქმებულს წარმოეშვა ხელშეკრულების 8.2. პუნქტით გათვალისწინებული, საჯარიმო თანხის (პირგასამტეხლოს)-5000 ლარის გადახდის ვალდებულება.

ამდენად, დამსაქმებლის მიერ, საჯარიმო თანხის დაკისრების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღებით, არ დარღვეულა კანონით დადგენილი რომელიმე წესი და აკრძალვა.

ვინაიდან, პირგასამტეხლო მოვალეს უპირობოდ ეკისრება, საქმეზე არსებული მტკიცებულებების ერთობლიობით, მ----- ბ----- - ვალდებულია გადაიხადოს კომპანიის მიმართ არსებული საჯარიმო დავალიანება (პირგასამტეხლო), რაც შეადგენს 4549,70 ლარს.

2.9. მ----- ბ----- განცხადების შინაარსის გათვალისწინებით გაზიარებული არ იქნა მოსარჩელის მსჯელობა, რომ მის მიერ წარდგენილი განცხადება არ შეიცავდა მოთხოვნას 2019 წლის 01 თებერვლიდან მისი გათავისუფლების თაობაზე და რომ, მართალია დაწერა განცხადება, თუმცა არ მიუტოვებია სამუშაო და დამსაქმებელი ვალდებული იყო მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება გამოეცა ერთი თვის შემდეგ.

სასამართლომ აღნიშნა, საგულისხმოა, ის გარემოება, რომ მოსარჩელე მხარეს გათავისუფლების შესახებ ბრძანება სადავოდ არ გაუხდია, ბრძანების ჩაბარების შემდეგ დამსაქმებლისათვის არ უცნობებია, რომ მის მიერ წარდგენილი განცხადების შინაარსი არ შეიცავდა იმავე დღიდან გათავისუფლების შესახებ მოთხოვნას და რომ განცხადების შინაარსი ატარებდა შრომის ხელშეკრულების შესაბამისად დამსაქმებლის გაფრთხილებას 1 თვის შემდეგ ხელშეკრულების ვადამდე მოშლის თაობაზე.

შესაბამისად, მოსარჩელის მტკიცება, რომ მის მიერ წარდგენილი განცხადება არ ითვალისწინებდა იმავე დღიდან გათავისუფლების შესახებ მოთხოვნას, მოკლებული იყო დამაჯერებლობას.

2.10. მ. ბ----- სარჩელზე მიუღებელი შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის თაობაზე სასამართლომ განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში მ----- ბ----- მიერ, 2017 წლის ოქტომბრიდან-2018

წლის იანვრის თვის ჩათვლით შრომითი ხელშეკრულების პირობებით განსაზღვრული სამუშაოების ღირებულებამ **(დარიცხული თანხა)** შეადგინა სულ-7312,88 ლარი, საიდანაც ხელზე აღებული აქვს 5400 ლარი.

ვინაიდან, მ. ბ----- მიერ ასაღები იყო 5850,30 ლარი, საჯარიმო თანხის (პირგასამტეხლო) დაკისრების გამო, კომპანიის შინაგანაწესის 6.4. პუნქტიდან გამომდინარე, მოთხოვნათა გაქვითვის საფუძველზე, არ არსებობდა, მიუღებელი შრომის ანაზღაურების თაობაზე, მ----- ბ----- სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. სასამართლო, გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში ძირითადად ეყრდნობა იმ გარემოებას, რომ 2018 წლის 01 თებერვლიდან მ----- ბ----- არ გამოცხადებულა შპს "ლ-----" და არ განუხორციელებია თავისი უფლებამოსილება, თუმცა სასამართლოს ყურადღება არ გაუმახვილებია იმ გარემოებაზე, მ----- ბ----- გათავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან იმავე დღეს, 2018 წლის 01 თებერვლიდან, რის გამოც, არანაირი იურიდიული უფლებამოსილება არ ჰქონდა განუხორციელებინა თავისი საქმიანობა დამსაქმებლის ორგანიზაციაში.

3.2. მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 2.4.7 პუნქტის შინაარსიდან იკვეთება, რომ ეს არის კუმულაციური ნორმა, ანუ ხელშეკრულების ვადამდე მოშლის შემთხვევაში: 1) დასაქმებული ვალდებულია ამის შესახებ დამსაქმებელს აცნობოს ერთი თვით ადრე და 2) მინიმუმ ამ ვადის გასვლამდე არ დატოვოს სამსახური კომპანიის მიერ სათანადო კვალიფიკაციის მქონე იმ სპეციალიტის მოძებნამდე, რომელიც შეძლებს მის ჩანაცვლებას.

მაშასადამე, იმისათვის რომ დასაქმებულის ქმედება ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულების 2.4.7 პუნქტის დარღვევად მან, არა მარტო უნდა აცნობოს დამსაქმებელს სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ერთი თვით ადრე, არამედ, მინიმუმ ამ ვადის გასვლამდე არ უნდა დატოვოს სამუშაო ადგილი.

აღნიშნული ქმედება უნდა გვქონდეს ერთდროულად სახეზე, რათა დაკვალიფიცირდეს დასაქმებულის მიერ, შრომითი ხელშეკრულების 2.4.7 პუნქტის დარღვევა, თუმცა ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს მოცემულ საკითხზე საერთოდ არ უმსჯელია და მარტივად გამოვიდა მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებიდან.

3.3. გარდა ზემოაღნიშნულისა, მოსარჩელე შპს "ლ-----
-----" უთითებს, რომ ბუღალტრის შეცდომის გამო, ზედმეტად ჩაერიცხა თანხა მ----- ბ-----ს, თუმცა შეცდომის დამადასტურებელი არანაირი დოკუმენტი არ ყოფილა წარმოდგენილი.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

4.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

4.2. ამავე კოდექსის 382-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის "გ" ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ და თუკი ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამართლებრივი საფუძვლები.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.3. პალატა სრულად იზიარებს ამ გადაწყვეტილების 2.1-2.5. პუნქტებში მითითებულ, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ

დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, 2.6-2.10 პუნქტებში დაფიქსირებულ სამართლებრივ შეფასებებს და მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის შესაბამისად, საქმეში არსებული მტკიცებულებების ანალიზის შედეგად, სწორად დაადგინა დავის საგანთან მიმართებაში არსებითი ფაქტობრივი გარემოებები, ასევე, დავის გადაწყვეტისას სწორად გამოიყენა და განმარტა სამართლის ნორმები: საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2.1, 2.2. მუხლები, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი, 38.3.-ე მუხლი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე, 52-ე, 115-ე, 316-317-ე, 319.1-ე, 327.1-ე, 361-ე, 417-418-ე მუხლები და აპელანტების მოთხოვნასთან დაკავშირებით დამატებით განმარტავს:

განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობა გამომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულებიდან. მხარეთა შორის სადავო პირგასამტეხლოს გადახდაზე მხარეთა შეთანხმების ნამდვილობა და მიუღებელი ხელფასის გადახდევინება.

ამდენად, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, პალატის შესაფასებელია, შრომით ხელშეკრულებაში გამოხატული ნება არის თუ არა კანონშესაბამისი, რასაც შესაძლოა სამოქალაქო-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის-პირგასამტეხლოს დაკისრება მოჰყვეს, ასევე, არსებობს თუ არა, მიუღებელი ხელფასის სახით 5000 ლარის ანაზღაურების საფუძველი.

4.4. იმის გადასაწყვეტად, შრომითი ხელშეკრულების 8.2 პუნქტში დაფიქსირებული შეთანხმება ჯარიმის (პირგასამტეხლოს) გადახდევინების თაობაზე, არის თუ არა კანონსაწინააღმდეგო, აუცილებელია გაირკვეს, რა წინაპირობების არსებობისათვის იქნა დადგენილი მისი გამოყენება.

შრომითი ხელშეკრულების 2.4.7 პუნქტის შინაარსიდან გამომდინარე, დასაქმებულის ვალდებულება პირგასამტეხლოს გადახდევინებაზე წარმოიშობოდა ორ შემთხვევაში, კერძოდ, თუ ხელშეკრულების ვადამდე მოშლას დასაქმებული მოითხოვდა დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ერთი თვეზე ნაკლებ დროში, რაც ასევე გამოიწვევდა ერთ თვეზე ნაკლებ დროში სამსახურის დატოვებას და ამავე ვადაში კომპანიის მიერ სათანადო კვალიფიკაციის მქონე სპეციალიტით ჩანაცვლების შეუძლებლობას.

პალატას მიაჩნია, რომ მ. ბ-----მ დაარღვია

სახელშეკრულებო პირობა, მან 2019 წლის 01 თებერვლის განცხადებით მოითხოვა იმავე დღესვე გათავისუფლება, რაც დამსაქმებელმა დააკმაყოფილა და რამაც განაპირობა ერთ თვეზე ადრე და სათანადო კვალიფიკაციის მქონე სპეციალიტით მის ჩანაცვლებამდე სამსახურის დატოვება.

ამდენად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა იმის თაობაზე, რომ დასაქმებულის მიერ დარღვეული იქნა სახელშეკრულებო ვალდებულება და არსებობდა პირგასამტეხლოს დაკისრების საფუძველი-დასაბუთებულია.

4.5. პალატა ასევე არ იზიარებს აპელანტის შედავებას მიუღებელი ხელფასის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში, კერძოდ:

სააპელაციო სასამართლოს მთავარ სხდომაზე აპელანტი მხარე დაეთანხმა მოპასუხის მიერ მითითებულ ფაქტებს, რომელიც შეეხებოდა 2017 წლის ოქტომბრიდან-2018 წლის 01 თებერვლამდე თვეების მიხედვით, მ. ბ----- მიერ ნამუშევარი დროის გათვალისწინებით დარიცხული თანხების ოდენობას, რაც ჯამში შეადგენდა 7312,88 ლარს, თუმცა მიიჩნია, რომ აღნიშნული თანხა სრულად უნდა ანაზღაურებოდა დაქვითვების გარეშე.

პალატა არ ეთანხმება აპელანტის ამ პოზიციას და მიიჩნია, რომ მოქმედი საგადასახადო კანონმდებლობის თანახმად, შრომის ანაზღაურების მიზნით დარიცხული თანხა ექვემდებარება საგადასახადო დაბეგვრას, რაც იწვევს ხელზე ასაღები თანხის შემცირებას.

ამდენად, შპს „ლ-----“ მოკლებული იყო შესაძლებლობას, მ. ბ----- სრულად გადაეხადა დაქვითვების გარეშე დარიცხული თანხა-7312,88 ლარი, რაც გამორიცხავს ამ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმების თაობაზე სააპელაციო მოთხოვნის დაკმაყოფილებას.

4.6. სააპელაციო სასამართლოს ასევე დაუსაბუთებლად მიიჩნია სააპელაციო მოთხოვნა შრომითი ხელშეკრულების 8.2 პუნქტის, როგორც კანონსაწინააღმდეგო შეთანხმების ბათილობის თაობაზე, კერძოდ:

შრომის კოდექსის 38.3 მუხლი იმპერატიულად ადგენს დასაქმებულის ვალდებულებას 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის

თაობაზე, თუმცა კანონით გათვალისწინებული არ არის ამ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებულის პასუხისმგებლობის ფარგლები. ასეთ შემთხვევაში, პალატას მიაჩნია, რომ ამავე კოდექსის 38.2 მუხლის ანალოგიის გამოყენებით, 30 დღეზე ადრე ხელშეკრულების შეწყვეტისას გონივრულია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ტოლფასი პირგასამტეხლოს დაკისრება.

ვინაიდან, მ. ბ----- დარიცხულმა ხელფასმა გათავისუფლებამდე, 2018 წლის იანვრის თვეში შეადგინა-3255,75 ლარი, ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის პირგასამტეხლოს სახით, საგადასახადო დაბეგვრის გათვალისწინებით ხელზე ასაღები, ორი თვის შრომის ანაზღაურებაზე (5209,2 ლარი) ნაკლები ოდენობით პირგასამტეხლოს-5000 ლარის დაკისრებაზე შეთანხმება ვერ მიიჩნევა კანონსაწინააღმდეგოდ, რაც გამორიცხავს შრომითი ხელშეკრულების 8.2 პუნქტის ბათილობას.

4.7. 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.

იმის გათვალისწინებით, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები, სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ, რის გამოც მ. ბ----- სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმითა და შპს „ლ-----“

ს შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილებით ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებული გადაწყვეტილება მიიღო, პალატა მიიჩნევს, რომ აღნიშნული გარემოება, სსსკ-ის 386-ე მუხლის თანახმად, სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების საფუძველია.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ შეისწავლა წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი, მოიკვლია საქმეში არსებული მასალები, მოისმინა მხარეთა

ახსნა-განმარტებანი, მოახდინა ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება მიაჩნია, რომ მ----- ბ----- სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და უცვლელად უნდა დარჩეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 19 თებერვლის გადაწყვეტილება.

6. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას, ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

ვინაიდან, არ დაკმაყოფილდა სააპელაციო საჩივარი, არ არსებობს სსსკ-ის 53-ე მუხლის შესაბამისად, სააპელაციო წარმოებისათვის მ.ბ----- მიერ, წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის-150 ლარის მხარეთა შორის განაწილების საფუძველი.

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

1. მ----- ბ----- სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელად, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 19 თებერვლის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ, სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
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. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის სასამართლო განჩინების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე:

ირმა პერანიძე