



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

20.07.2018 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი
თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე ა---- გ-----ი
წარმომადგენელი ნ---- მ-----ი

მოპასუხე შპს „გ-----ა“
წარმომადგენელი ნ---- რ-----ი

დავის საგანი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. დაეკისროს შპს „გ-----ა“ მოსარჩელის სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების 3800 ლარის ოდენობით გადახდა;

1.2. დაეკისროს შპს „გ-----ა“ მოსარჩელის სასარგებლოდ პირგასამტეხლოს ანაზღაურება ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2900 ლარის 0.07%-ის ოდენობით 2016 წლის 15 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. (მოთხოვნის დაზუსტება ს.ფ. 46).

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელის განმარტებით, იგი მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში 2015 წლის 14 დეკემბრიდან მარკეტინგისა და პროექტის მენეჯერის თანამდებობაზე მხარეთა შორის დადებული 2015 წლის 14 დეკემბრის ხელშეკრულების საფუძველზე. აღნიშნული ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე თანამდებობაზე დაინიშნა 3 თვის გამოსაცდელი ვადით, ხოლო შრომითი ანაზღაურება განესაზღვრა თვეში 1800 ლარის ოდენობით. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ

პირველი თვის ხელფასი მოპასუხემ მოსარჩელეს ჩაურიცხა 1000 ლარის ოდენობით ნაცვლად 1800 ლარისა, ხოლო მოგვიანებით ხელზე გადაუხადა 600 ლარი, დანარჩენი კუთვნილი ანაზღაურება კი მოსარჩელეს არ მიუღია. შესაბამისად, მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მოპასუხეს გააჩნია სახელფასო დავალიანება მოსარჩელის მიმართ 3900 ლარის ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელე ვერ ასრულებდა ჯეროვნად მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, რის გამოც 2016 წლის 13 თებერვალს მხარეთა შორის გაფორმდა შეთანხმება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, შესაბამისად მოპასუხე აღარ იყო ვალდებული გადაეხადა მოსარჩელისთვის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ხელფასი. ამასთან მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური 900 ლარის ოდენობით ხელფასის დაქვითვით.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში 2015 წლის 14 დეკემბრიდან მარკეტინგისა და პროექტის მენეჯერის თანამდებობაზე მხარეთა შორის დადებული 2015 წლის 14 დეკემბრის ხელშეკრულების საფუძველზე. აღნიშნული ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე თანამდებობაზე დაინიშნა 3 თვის გამოსაცდელი ვადით, ხოლო შრომითი ანაზღაურება განესაზღვრა თვეში 1800 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2015 წლის 14 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.2. მოპასუხემ მოსარჩელეს 2016 წლის 3 თებერვალს ჩაურიცხა ხელფასი 1000 ლარის ოდენობით, ხოლო მოგვიანებით ხელზე გადაუხადა 600 ლარი. ჯამში მოპასუხეს მოსარჩელისთვის ხელფასის სახით გადახდილი აქვს 1600 ლარის ოდენობით თანხა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა განმარტებები;

3.1.3. 2016 წლის 25 იანვარს, მოპასუხის დირექტორის N-- ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელეს დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობა და შრომის ანაზღაურებიდან დაუკავდა 900 ლარის ოდენობით თანხა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2016 წლის 25 იანვრის N-- ბრძანება;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას იმის თაობაზე, რომ მხარეთა შორის არ არსებობდა შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

მოპასუხე მხარე მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ ვალდებულების არაჯეროვნად შესრულების გამო, მოსარჩელესთან 2016 წლის 13 თებერვალს, გააფორმა შეთანხმება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქმეში წარმოდგენილია აღნიშნული შეთანხმება, რომლის ჩანაწერის თანახმად, მხარეები თანხმდებიან ხელშეკრულების შეწყვეტაზე, თუმცა მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ აღნიშნულ დოკუმენტზე არ არის მოსარჩელის ხელმოწერა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მხარეთა წერილობითი შეთანხმება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მხარეთა შორის შეთანხმების არსებობა, დადასტურებული უნდა იყოს ორივე მხარის მიერ გამოხატული ნებით, რომელსაც მოცემულ შემთხვევაში წარმოადგენს მხარეთა ხელმოწერა შეთანხმების დოკუმენტზე. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ვინაიდან მოსარჩელეს არ მოუწერია ხელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმებაზე, აღნიშნული ვერ ჩაითვლება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დამადასტურებელ მტკიცებულებად. შესაბამისად, სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მხარეთა შორის არ არსებობდა შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და ამასთან, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია არცერთი მტკიცებულება მოსარჩელის სამსახურიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის სხვა საფუძველით გათავისუფლების თაობაზე.

3.2.2. სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოპასუხეს გააჩნია დავალიანება მოსარჩელის მიმართ 2900 ლარის ოდენობით.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1800 ლარს და მოსარჩელესთან დადებული იყო შრომითი ხელშეკრულება 3 თვის გამოსაცდელი ვადით (იხ. 3.1.1. უდავო ფაქტ. გარემოება).

შესაბამისად, ჯამურად მოსარჩელისთვის მოპასუხეს უნდა გადაეხადა 5400 ლარი.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოპასუხემ მოსარჩელეს გადაუხადა 1600 ლარის ოდენობით ხელფასის თანხა (იხ. 3.1.2 უდავო ფაქტ. გარემოება).

უდავოდ დადგენილია, რომ 2016 წლის 25 იანვარს, მოპასუხის დირექტორის N--ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელეს დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობა და შრომის ანაზღაურებიდან დაუკავდა 900 ლარის ოდენობით თანხა (იხ. 3.1.3. უდავო ფაქტ. გარემოება).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოპასუხის დავალიანება მოსარჩელის მიმართ გადახდილი 1600 ლარისა და დაკავებული 900 ლარის გამოკლებით, შეადგენს 2900 ლარს.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელფასო დავალიანების - 2900 ლარის გადახდა და ასევე, პირგასამტეხლოს ანაზღაურება ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2900 ლარის 0.07%-ის ოდენობით 2016 წლის 15 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 37-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

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

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

მოპასუხემ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველად მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია

მხარეთა წერილობითი შეთანხმება.

დადგენილი გარემოებაა, რომ მხარეთა შორის არ არსებობდა შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ (იხ. 3.2.1. სადავო ფაქტ. გარემოება).

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტის თანახმად, რომის 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.

დადგენილი გარემოებაა, რომ მოპასუხეს გააჩნია დავალიანება მოსარჩელის მიმართ 2900 ლარის ოდენობით (იხ. 3.2.2. სადავო ფაქტ. გარემოება).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სახელფასო დავალიანების დაკისრების თაობაზე უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების 2900 ლარის ოდენობით გადახდა.

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

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, ანუ, როდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან მხარეები ერთმანეთთან იმყოფებოდნენ მიმდინარე შრომით ურთიერთობაში, ამასთან მხარეთა შორის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა 2016 წლის 15 მარტს, მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს პირგასამტეხლოს ანაზღაურება ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2900 ლარის 0.07%-ის ოდენობით 2016 წლის 15 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ,

მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, შესაბამისად მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ. ბაჟის 76,22 ლარის გადახდა.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-ე, 244-ე, 248-249-ე, 257-ე მუხლებით

გადაწყვეტა:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს ა--- გ-----ის სარჩელი შპს „გ-----ას“ მიმართ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების თაობაზე;
2. დაეკისროს, შპს „გ-----ას“ ა--- გ-----ის სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების გადახდა 2900 ლარის ოდენობით და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2900 ლარის 0.07%-ის ოდენობით 2016 წლის 15 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
3. დაეკისროს, მოპასუხე შპს „გ-----ას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ. ბაჟის 76,22 ლარის გადახდა;
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
5. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ფოტის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე
თეა ბერაია