



## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

27 თებერვალი, 2019 წ.  
თბილისი

ქ.

**შესავალი ნაწილი**

თბილისის საქალაქო სასამართლო  
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი  
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

**მხარეები:**

მოსარჩელე - თა-----ე

მოპასუხე - შპს „აბ-----“

წარმომადგენელი - გე-----ე

დავის საგანი - სახელოვანო დავალიანებისა და პირგასამტეხლოს  
ანაზღაურება

**აღწერილობითი ნაწილი:**

**1. სასარჩელო მოთხოვნა:**

1.1. მოპასუხეს დაეკისროს 2018 წლის სექტემბრის თვის დაქვითული  
ხელოვანის 50%-ის - 1150 ლარის ანაზღაურება;

1.2. მოპასუხეს დაეკისროს 2018 წლის 29 ივნისიდან 8 აგვისტოს  
ჩათვლით გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის  
შესრულებისათვის მისაღები ხელოვანის სახით, 7501 ლარისა და 19

### **თეთრის ანაზღაურება;**

**1.3. მოპასუხეს დაეკისროს, მოსარჩელის მიერ 2018 წლის 29 ივნისიდან 8 აგვისტოს ჩათვლით გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულებისას, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 1461 ლარისა და 68 თეთრის ოდენობით;**

**1.4. მოპასუხეს დაეკისროს პირგასამტეხლოს ანაზღაურება 162 ლარისა და 54 თეთრის ოდენობით.**

### **სარჩელის საფუძვლები:**

2017 წლის 4 იანვრიდან 2018 წლის 6 ნოემბრის ჩათვლით, მოსარჩელე მუშაობდა მოპასუხე კომპანიის იურისტად. ხელზე ასაღები ხელფასი განისაზღვრებოდა პირველი 6 თვე - 1300 ლარი, 2017 წლის 01 აგვისტოდან 1500 ლარი, 2017 წლის ივნისიდან - 1800 ლარი, 2018 წლის 1 ივნისიდან - 2300 ლარი და ამოღებული თანხების 5%.

ხელფასი უნდა ჩარიცხულიყო ყოველი თვის 25 რიცხვამდე, რაც მუდმივად ირღვეოდა მოპასუხის მიერ.

მოსარჩელეს 2018 წლის ხელფასიდან უკანონოდ დაუკავდა ხელფასის 50 % - 1150 ლარი (ხელზე მისაღები).

2018 წლის 29 ივნისიდან ამავე წლის 8 აგვისტოს ჩათვლით, მოსარჩელე შეთავსებით დაინიშნა გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად. ამ პოზიციაზე შრომის ანაზღაურების ოდენობა შეადგენდა 1300 აშშ დოლარს. მოსარჩელეს არ აუნაზღაურდა ხელფასი ამ მოვალეობის შესრულებისათვის, რაც მითითებულ პერიოდზე შეადგენს 2909,69 აშშ დოლარს, ანუ 7501 ლარსა და 19 თეთრს (იხ. შუამდგომლობა სასარჩელო მოთხოვნის შემცირების შესახებ. ს.ფ.140; 30/01/2019წ. და 08/02/2019წ. სასამართლო სხდომის ოქმები).

მოსარჩელის განმარტებით, გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულებისას, მას ასევე არ ანაზღაურებია ზეგანაკვეთური სამუშაო - 77 საათი, რაც შეადგენს 1461 ლარსა და 68 თეთრს (იხ.08/02/2019წ. სასამართლო სხდომის ოქმი. 13:07:37 სთ).

იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხის მიერ სისტემატურად ირღვეოდა ხელფასის გადახდის ვადები, რამაც ჯამში შეადგინა 129 დაყოვნებული დღე, მოსარჩელე ითხოვს, მისი საშუალო ხელფასის - 1800 ლარის 0.07%-ის 162 ლარისა და 54 თეთრის ანაზღაურებას.

## **2. მოპასუხის პოზიცია**

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

### **შესაგებლის საფუძვლები:**

მოპასუხეს სადავოდ არ გაუხდია ფაქტობრივი გარემოებები, დორის მითითებულ მონაკვეთში მოსარჩელის იურისტად და გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის უფროსის მოვალეობის შესრულების შესახებ.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელეს არ უნდა მიეღო შეთავსებით სამუშაოსათვის მოთხოვნილი ხელფასი. რაც შეეხება ხელფასის დაქვითვას, მოსარჩელემ ერთ-ერთ სამოქალაქო საქმეზე ვერ შეძლო მოპასუხის ინტერესების დაცვა - გაუშვა სასამართლოს გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადა, რის გამოც მოპასუხე იძულებული გახდა კანონიერად დათხოვნილი პირი აღედგინა სამსახურში და მისთვის აენაზღაურებინა განაცდური ხელფასი, რითაც მოპასუხეს მიადგა ზიანი.

რაც შეეხება ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, მოპასუხის განმარტებით, არ არსებობს მხარეთა შეთანხმება ან ადმინისტრაციის გადაწყვეტილება, რომლის საფუძველზედაც მოსარჩელე ვალდებული იყო შეესრულებინა ზეგანაკვეთური სამუშაო შესყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულებისას.

პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ნაწილში, მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი ხანდაზმულობის საფუძველით. კერძოდ, მიუთითა, რომ მოსარჩელეს, ხელფასის მიღებისას, უფლება ჰქონდა დაეწყო დავა დამსაქმებლის წინააღმდეგ საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის შესაბამისად. მას კი ამ წესის დაცვით არ მოუთხოვია პირგასამტეხლოს ანაზღაურება, რის გამოც, პრეტენზიის გამოუთქმელად სარჩელში მითითებული დროის მონაკვეთში ხელფასის მიღებით, დაადასტურა ფულადი ვალდებულების შეწყვეტის ფაქტი.

### **3. ფაქტობრივი გარემოებები**

#### **3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

3.1.1. 2017 წლის 4 იანვრიდან 2018 წლის 6 ნოემბრის ჩათვლით, მოსარჩელე მუშაობდა მოპასუხე კომპანიის იურისტად. ხელზე ასაღები ხელფასი განისაზღვრებოდა: პირველი 6 თვე - 1300 ლარი; 2017 წლის 01 აგვისტოდან 1500 ლარი; 2017 წლის ივნისიდან - 1800 ლარი და ამოღებული თანხების 5%.

2017 წლის 1 აგვისტოდან, მოსარჩელე გადაყვანილი იქნა იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე.

2018 წლის 26 ივნისის ბრძანებით, მოსარჩელეს, იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე, ხელფასი - 1800 ლარი (ხელზე მისაღები) გაეზარდა 500 ლარით და იგი 2018 წლის 1 ივლისიდან განისაზღვრა 2300 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით - 2875 ლარი).

ხელფასი უნდა ჩარიცხულიყო ყოველი თვის 25 რიცხვამდე, რაც სარჩელში მითითებული დროის განმავლობაში ირღვეოდა მოპასუხის მიერ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.-ები: 18-62);
- განცხადება და ბრძანება სამუშაოზე მიღების შესახებ (ს.ფ.-ები: 62-63);
- ბრძანება სამუშაოზე გადაყვანის შესახებ (ს.ფ.65);

- ბრძანება სახელფასო განაკვეთის გაზრდის შესახებ (ს.ფ.66);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. მოპასუხის 28/06/2018წ. გადაწყვეტილებით, მოსარჩელე, იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობასთან შეთავსებით, გადაყვანილი იქნა გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად.

ამ პოზიციაზე მოსარჩელე შეთავსებით დასაქმებული იყო 2018 წლის 29 ივნისიდან ამავე წლის 8 აგვისტოს ჩათვლით.

გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის ხელფასის ოდენობა განისაზღვრებოდა თვეში 1300 აშშ დოლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 28/06/2018წ. ბრძანება (ს.ფ.69);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.4. მოპასუხემ მოსარჩელეს, ზიანის ანაზღაურების ანგარიშში, დაუქვითა 2018 წლის სექტემბრის თვის ხელფასის 50 % - 1150 ლარი (ხელზე მისაღები).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.3. სარჩელში მითითებული პერიოდის განმავლობაში, ხელფასის ანაზღაურება მოპასუხის მიერ დაყოვნებული იქნა ჯამში 129 დღით, რაც ამ პერიოდში მოსარჩელის საშუალო ხელფასის გაანგარიშებით შეადგენს 162 ლარსა და 54 თეთრს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

### **3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

3.2.1. სასამართლო დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს არ ეკისრებოდა 1150 ლარის გადახდის ვალდებულება მოპასუხის სასარგებლოდ, შესაბამისად, არ არსებობდა მოსარჩელისათვის 2018 წლის სექტემბრის თვის ხელფასის ნახევრის - 1150 ლარის დაქვითვის საფუძველი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2.3. სასამართლო დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს არ მიუღია 2018 წლის 29 ივნისიდან ამავე წლის 8 აგვისტოს ჩათვლით პერიოდზე იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობასთან შეთავსებით, გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე მუშაობის ანაზღაურება, თვეში 1300 აშშ დოლარის ოდენობით, რაც ზემოაღნიშნული დროის განმავლობაში შეადგენს 7501 ლარსა და 19 თეთრს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 28/06/2018წ. ბრძანება (ს.ფ.69);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2.4. სასამართლო დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ სარჩელში მითითებული თვეების ხელფასის დაგვიანებით მიღებით, მოსარჩელეს უარი არ უთქვამს ხელფასის დაყოვნების გამო პირგასამტეხლოს ანაზღაურებაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

## **სამოტივაციო ნაწილი**

### **4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

### **5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა**

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი, ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლები, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი, ასოცირების შეთანხმება ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის (227-228-ე მუხლები), საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი, მე-2, მე-6-7, 31-ე, 33-ე, 34-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე, 316-ე, 317-ე

მუხლები.

## **6. სამართლებრივი შეფასება**

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, კერძოდ, გულისხმობს: a) ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: i) სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, კერძოდ, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება, და თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას; ii) მასა და მის ოჯახს ღირსებული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად. b) უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; c) თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; d) დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის.

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულებაა სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების

წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის დეფინიცია, კერძოდ: შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებით, 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. ხოლო 34-ე მუხლით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

საქართველოს შრომის კოდექსის 33-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.

6.2. სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის მოსაზრებას იმის შესახებ, რომ, თუკი ადგილი ჰქონდა მის მიერ შრომითი მოვალეობის დარღვევას, რის გამოც მოპასუხეს ზიანი მიადგა, იგი შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში ინფორმირებული უნდა ყოფილიყო აღნიშნულის საფუძველზე მის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების - შრომის ანაზღაურების 50%-ის დაქვითვის შესახებ, რასაც ადგილი არ ჰქონია. ასევე, გარდა ახსნა-განმარტებისა, მოპასუხის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება მოსარჩელის მიერ მოპასუხისათვის ზიანის მიყენების შესახებ, შესაბამისად, სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 33-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, მოპასუხეს არ გააჩნდა მოსარჩელისათვის ხელფასის დაქვითვის უფლება. ამდენად, იგი ვალდებულია, საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, სრულად აუნაზღაუროს მოსარჩელეს 2018 წლის სექტემბრის თვის ხელფასის დარჩენილი ნაწილი - 1150 ლარი (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

6.3. საქმეზე უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ მოსარჩელეს, 2018 წლის 29 ივნისიდან ამავე წლის 8 აგვისტომდე შეთავსებული ჰქონდა გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის სამუშაო ადგილი.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის განმარტებას, რომ შეთავსებით სამუშაოს შესრულებისათვის მოხდა მოსარჩელისათვის 2018 წლის 26 ივნისის ბრძანებით ხელფასის 500 ლარის გაზრდა (ს.ფ. 66), ვინაიდან დასახელებული ბრძანების შინაარსის გონივრული განსჯის შედეგად, დამსაქმებლის ასეთი ნება არ დგინდება - აქ ერთმნიშვნელოვნადაა მითითებული, რომ მოსარჩელისათვის ხელფასის გაზრდა მოხდა იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე, რის შედეგადაც ხელფასი - 1800 ლარი (ხელზე მისაღები) გაეზარდა 500 ლარით და იგი 2018 წლის 1 ივლისიდან განისაზღვრა 2300 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით - 2875 ლარი).

ამასთან, ხელფასის გაზრდა მოხდა 2018 წლის 26 ივნისის ბრძანებით, ამავე წლის 1 ივლისიდან, ხოლო გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულება დაეკისრა 2018 წლის 28 ივნისის ბრძანებით ამავე წლის 29 ივნისიდან.

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 33-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, მოპასუხეს ეკისრება მოსარჩელისათვის 2018 წლის 29 ივნისიდან ამავე წლის 8 აგვისტოს ჩათვლით პერიოდზე იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობასთან შეთავსებით, გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე მუშაობის ანაზღაურება, თვეში 1300 აშშ დოლარის ოდენობით, რაც ზემოაღნიშნული დროის განმავლობაში შეადგენს 7501 ლარსა და 19 თეთრს.

6.4. სასამართლო თვლის, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების

ნაწილში, სარჩელი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან საქმის ზეპირი განხილვისას მოსარჩელემ განმარტა, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო მის მიერ შესრულებული იქნა გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულებისას (08/02/2019წ. სასამართლოს მთავარი სხდომის ოქმი, 12:36 სთ.), თუმცა მის მიერ ამ გარემოების დასადასტურებლად წარმოდგენილი იქნა მტკიცებულებები იურისტის მოვალეობის შესრულებასთან დაკავშირებით (ს.ფ.-ები: 142-188). ასევე, გარდა იმისა, რომ სამუშაოზე მოსვლა-წასვლის აღრიცხვის ჟურნალი წარმოდგენილია რუსულ ენაზე (ს.ფ.-ები: 84-93), მოსარჩელეს, რომელსაც ეკისრებოდა აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების მტკიცების ტვირთი (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3 და 102-ე მუხლები), არ წარმოუდგენია რაიმე მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის შესაბამისად, მის მიერ გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულებისას ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას. ამ პოზიციაზე შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების ვალდებულებაზე კი სასამართლომ უკვე იმსჯელა გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილის 6.3. პუნქტში.

6.5. საქმეზე უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ სარჩელში მითითებული პერიოდის განმავლობაში, ხელფასის ანაზღაურება მოპასუხის მიერ დაყოვნებული იქნა ჯამში 129 დღით, რაც ამ პერიოდში მოსარჩელის საშუალო ხელფასის გაანგარიშებით შეადგენს 162 ლარსა და 54 თეთრს.

მოპასუხის არგუმენტის, იმის შესახებ, რომ ამ პერიოდის ხელფასის მიღებით მოსარჩელემ უარი თქვა პირგასამტეხლოს ანაზღაურებაზე, არ გააჩნია არანაირი სამართლებრივი საფუძველი, რამდენადაც საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტით დადგენილი დამსაქმებლის ვალდებულება, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი, თავისთავად არ ქაწყლდება დასაქმებულის მიერ ხელფასის მიღებით და ამ უკანასკნელს უფლება აქვს, მითითებული ნორმისა და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316(1) და 317(1) მუხლების შესაბამისად, მოსთხოვოს დამსაქმებელს ანაზღაურების დაყოვნებისათვის ამ კანონისმიერი ვალდებულების შესრულება.

## **7. სასამართლო ხარჯები**

7.1. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, მოსარჩელე, განაცდური ხელფასისა და სხვა ანაზღაურების ნაწილში, გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ

სახელმწიფო ბაჟის გადახდა, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. ამავე კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს დავის საგნის ღირებულების 3 პროცენტს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა. ამავე კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით, დავის საგნის ფასი ფულის გადახდევენების შესახებ სარჩელისას განისაზღვრება გადასახდელი თანხით.

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, რამდენადაც მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა ჯამში 8813 ლარისა და 73 თეთრის ანაზღაურება, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 264 ლარი და 42 თეთრის გადახდა.

7.2. რამდენადაც მოსარჩელე, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, მას უკან უნდა დაუბრუნდეს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 240 ლარი (ს.ფ.109).

### **სარეზოლუციო ნაწილი**

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 41-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე მუხლებით, 259<sup>1</sup> მუხლის პირველი ნაწილით, 369-ე მუხლით,

### **გადაწყვეტა:**

1. თა-----ის (პ.5.0-----) სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. მოპასუხე, შპს „აბ-----ს“ (ს.5.4-----) მოსარჩელე, თა-----ის (პ.5.0-----) სასარგებლოდ, შრომის ანაზღაურების დავალიანების სახით, დაეკისროს 8651 ლარისა და 19 თეთრის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).
3. მოპასუხე, შპს „აბ-----ს“ (ს.5.4-----) მოსარჩელე, თა-----ის (პ.5.0-----) სასარგებლოდ, დაეკისროს პირგასამტეხლოს სახით 162 ლარისა და 54 თეთრის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).
4. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
5. მოპასუხე, შპს „აბ-----ს“ (ს.5.4-----) სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 264 ლარისა და 42 თეთრის ოდენობით.
6. მოსარჩელე, თა-----ეს (პ.5.0-----) დაუბრუნდეს მის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 240 ლარი.
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან

14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

8. თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ცნობილი იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი; წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
9. მოსარჩელე,           თა-----ეს           (3.6.0-----)           გაეგზავნოს გადაწყვეტილების ასლი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 70-78-ე მუხლების შესაბამისად.

მოსამართლე  
მარუაშვილი

ზაალ