



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

20 იანვარი, 2020 წელი

თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბეჟან ნემსაძე

აპელანტი (მოპასუხე) - შ-----ი”

წარმომადგენლები - კ-----ი, კ-----ლი

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - ზ-----ი

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილებით ზ-----ის სარჩელი მოპასუხე შ-----ის” მიმართ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე დაკმაყოფილდა. მოპასუხე შ-----ს“ მოსარჩელე ზ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელფასო დავალიანების გადახდა 6 000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით. მოპასუხე შ-----ს“ მოსარჩელე ზ-----ის სასარგებლოდ

დაეკისრა ფულადი ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო პირგასამტეხლო 0,07% ყოველ დაყოვნებულ დღეზე, შემდეგი ოდენობით:

- 2017 წლის ოქტომბრის თვის ხელფასის დაყოვნებისათვის, დაყოვნებული თანხის 0.07%, რაც შეადგენს 1.05 ლარს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2017 წლის 10 ნოემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

- 2017 წლის ნოემბრის თვის ხელფასის დაყოვნებისათვის, დაყოვნებული თანხის 0.07%, რაც შეადგენს 0,35 ლარს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2017 წლის 10 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

- 2018 წლის იანვრის თვის ხელფასის დაყოვნებისათვის, დაყოვნებული თანხის 0.07%, რაც შეადგენს 0,35 ლარს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2018 წლის 10 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

- 2018 წლის აპრილის თვის ხელფასის დაყოვნებისათვის, დაყოვნებული თანხის 0.07%, რაც შეადგენს 0,35 ლარს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2018 წლის 10 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

- 2018 წლის მაისის თვის ხელფასის დაყოვნებისათვის, დაყოვნებული თანხის 0.07%, რაც შეადგენს 0,35 ლარს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2018 წლის 10 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

- 2018 წლის ივლისის თვის ხელფასის დაყოვნებისათვის, დაყოვნებული თანხის 0.07%, რაც შეადგენს 0,35 ლარს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2018 წლის 10 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

- 2018 წლის აგვისტოს თვის ხელფასის დაყოვნებისათვის, დაყოვნებული თანხის 0.07%, რაც შეადგენს 0,35 ლარს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2018 წლის 10 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

- 2018 წლის სექტემბრის თვის ხელფასის დაყოვნებისათვის, დაყოვნებული თანხის 0.07%, რაც შეადგენს 0,35 ლარს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2018 წლის 10 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

- 2018 წლის ოქტომბრის თვის ხელფასის დაყოვნებისათვის, დაყოვნებული თანხის 0.07%, რაც შეადგენს 0,35 ლარს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2018 წლის 10 ნოემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

- 2018 წლის ნოემბრის თვის ხელფასის დაყოვნებისათვის, დაყოვნებული თანხის 0.07%, რაც შეადგენს 0,35 ლარს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2018 წლის 10 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2017 წლის 15 ივნისს ზ-----ი აყვანილ იქნა კომპანია „ე-----“ ინჟინრად/საქმეთა მწარმოებლად და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა ხელზე ასაღები 1 500 ლარით. ზ-----თან დადებული შრომითი ხელშეკრულება მოქმედებდა საქართველოს მუნიციპალურ განვითარების ფონდს და შ-----ს“ შორის დადებული ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაოების მოქმედების ვადით.

2.2. ზ-----ს ხელფასის სახით სულ ჩარიცხული აქვს შემდეგი ოდენობით თანხები (ხელზე მისაღები):

- 2017 წლის 21 ივლისს - 750 ლარი, ივნისის ხელფასი;
- 2017 წლის 31 ივლისს - 750 ლარი, ივნისის ხელფასი;
- 2017 წლის 29 აგვისტოს - 1 500 ლარი, ივლისის ხელფასი;
- 2017 წლის 29 სექტემბერს - 1 500 ლარი, აგვისტოს ხელფასი;
- 2017 წლის 3 ნოემბერს - 1 000 ლარი, სექტემბრის ხელფასი;
- 2017 წლის 4 დეკემბერს - 500 ლარი, სექტემბრის ხელფასი;
- 2017 წლის 29 დეკემბერს - 1 000 ლარი, ნოემბრის ხელფასი;
- 2018 წლის 6 თებერვალი - 1 500 ლარი, დეკემბრის ხელფასი;
- 2018 წლის 5 მარტი - 1 000 ლარი, იანვრის ხელფასი;
- 2018 წლის 5 აპრილი - 1 500 ლარი, თებერვლის ხელფასი;
- 2018 წლის 1 მაისი - 1 500 ლარი, მარტის ხელფასი;
- 2018 წლის 14 ივნისი - 1 000 ლარი, აპრილის ხელფასი;
- 2018 წლის 4 ივლისი - 1 000 ლარი, მაისის ხელფასი;
- 2018 წლის 13 აგვისტო - 1 500 ლარი, ივნისის ხელფასი;
- 2018 წლის 6 სექტემბერი - 1 000 ლარი, ივლისის ხელფასი;
- 2018 წლის 27 სექტემბერი - 1 000 ლარი, აგვისტოს ხელფასი;
- 2018 წლის 9 ნოემბერი - 1 000 ლარი, სექტემბრის ხელფასი;
- 2018 წლის 30 ნოემბერი - 1 000 ლარი, ოქტომბრის ხელფასი;
- 2018 წლის 21 დეკემბერი - 1 000 ლარი, ნოემბრის ხელფასი.

წინამდებარე ჩარიცხვები საერთო ჯამში შეადგენს 21 000 ლარს. ამასთან, ზ-----ს არ ჩარიცხვია 2017 წლის ოქტომბრის ხელფასი, ხოლო 2017 წლის ნოემბრის, 2018 წლის იანვრის, აპრილის, მაისის, ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრის, ოქტომბრის და ნოემბრის თვეებში კი ჩაერიცხა არასრული ოდენობით შრომის ანაზღაურება.

2.3. მოსარჩელეს მიმდინარე თვის ხელფასი უნდა მიეღო შემდგომი თვის დასაწყისში, 10 რიცხვამდე. ეს გარემოება სადავოდ არ გაუხდია მოპასუხის წარმომადგენელს.

2.4. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელე ზ-----ი შ-----იში” ფაქტობრივად დასაქმებული იყო 2017 წლის 15 ივნისიდან 2018 წლის ნოემბრის თვის ჩათვლით. საქალაქო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ საქმეში წარდგენილი არ არის შრომის ხელშეკრულება, რაც, როგორც მხარეებმა განმარტეს, არც გაფორმებულა სხვა ფორმით, ვიდრე ეს არის წარდგენილი ფორმის სახით სამსახურში აყვანის შესახებ (ს.ფ. 88). თავის მხრივ, მოპასუხე ადასტურებდა იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე კომპანიაში დასაქმდა საქართველოს მუნიციპალურ განვითარების ფონდს და შ-----ს“ შორის დადებული ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაოების მოქმედების ვადით.

სასამართლოს შეფასებით, აღნიშნული გარემოება არ არის სადავო, თუმცა, სადავოა ფაქტობრივად ნამუშევარი თვეების ოდენობა. აღნიშნულთან მიმართებით, საქალაქო სასამართლომ შეაპირისპირა მხარეთა პოზიციები, კერძოდ, მოპასუხე აღნიშნავდა, რომ 2018 წლის 22 ოქტომბერს შედგა სამუშაოების შესრულების მიღება-ჩაბარების აქტი, რა დროსაც დასრულდა შესასრულებელი სამუშაო და ამდენად, ამის შემდგომ, მოსარჩელე აღარ ყოფილა კომპანიაში დასაქმებული. თავის მხრივ, მოსარჩელემ უარყო აღნიშნული გარემოება და მიუთითებდა, რომ ფაქტობრივად იგი 22 ოქტომბრის შემდგომაც აგრძელებდა სამუშაოებს, რასაც ადასტურებს 2018 წლის ნოემბრის თვეში ხელფასის ჩარიცხვის ფაქტით. საქალაქო სასამართლომ მოიხმო საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. ამავე კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილია საბანკო ამონაწერი მოსარჩელის პირადი ანგარიშიდან, საიდანაც ცალსახად დგინდება, რომ ზ-----ს 2018 წლის 21 დეკემბერს მოპასუხე კომპანიისგან ჩაერიცხა 1 000 ლარი დანიშნულებით: „ნოემბრის ხელფასი“. აღნიშნულის საპირისპიროდ კი, სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის მხოლოდ ზეპირსიტყვიერ განმარტება, თითქოს ეს ჩანაწერი არაფერს ნიშნავს და ბუღალტერს გადარიცხვისას შეუძლია დანიშნულების გრაფაში მიუთითოს ნებისმიერი ტექსტი. ამდენად, შეჯიბრებითობის პრინციპისა და მტკიცებულებათა სამართლიანი გადანაწილების დაცვით საქალაქო სასამართლომ დაადგენა, რომ ზ-----ის დასაქმების პერიოდი მოპასუხე კომპანიაში მოიცავდა 2017 წლის 15 ივნისიდან 2018 წლის ნოემბრის ჩათვლით პერიოდს.

2.5. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ შ-----ს ზ-----ის სასარგებლოდ ერიცხება სახელფასო დავალიანება 6 000 ლარის (ხელზე მისაღები) ოდენობით. აღნიშნულთან დაკავშირებით საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ მოსარჩელის მითითებით, დამსაქმებელმა არ აუნაზღაურა შრომითი ხელშეკრულებით შეთანხმებული ანაზღაურება სრულად და მისი დავალიანება შეადგენს დარიცხულ 7 500 ლარს, რაც ხელზე მისაღები 6 000 ლარია. თავის მხრივ მოპასუხე განმარტავდა, რომ 2017 წლის ივნისის თვეში მას ზედმეტად ჩაერიცხა თანხა 750 ლარის ოდენობით, ვინაიდან, სრული თვე არ უმუშავია და ამის მიუხედავად ჩაერიცხა 1 500 ლარი. შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ მითითებულ დავალიანების ოდენობას არ ეთანხმება და მიიჩნევს, რომ

ჩასარიცხი ხელფასიდან მოპასუხეს არ გადაუხდია 5 250 ლარი. მიუხედავად აღნიშნულისა, მოპასუხე განმარტავდა, რომ მას არც ამ თანხის გადახდა ეკისრება დასაქმებულის სასარგებლოდ იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მიერ სამუშაო შესრულდა არაჯეროვნად, რის გამოც, უნდა მოხდეს დამდგარი ზიანის გაქვითვა სახელფასო დავალიანების ოდენობიდან. ამასთან, მოპასუხე დამატებით იმასაც აღნიშნავდა, რომ მხარეები ზეპირსიტყვიერად შეთანხმდნენ ხელფასიდან დაქვითვის ფაქტზე, რასაც ზ-----ი არ ადასტურებდა. საქალაქო სასამართლომ მიუთითა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4, 102-ე და 105-ე მუხლებზე და განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოებაში მოქმედებს შეჯიბრებითობის პრინციპი, საიდანაც გამომდინარეობს მხარის თავისუფლება მისი მოთხოვნის დამადასტურებელი მტკიცებულებების წარდგენაში. კერძოდ, მხარე აღჭურვილია უფლებით, თავადვე განსაზღვროს, თუ რა ფაქტებითა და მტკიცებულებებით დაადასტუროს მისი მოთხოვნა. ამ მხრივ მხარეს აქვს აბსოლუტური შესაძლებლობა, მიუთითოს ნებისმიერ ფაქტსა თუ მოვლენაზე, რაც, მისი აზრით, ადასტურებს მისი მოთხოვნის კანონიერებას. საქმის განხილვასა და მტკიცებულებათა გამოკვლევასთან მიმართებით სასამართლოს აქვს აბსოლუტური შესაძლებლობა, განსაზღვროს მტკიცებულებათა შესაბამისობა-განკუთვნადობის საკითხი როგორც პროცესუალური, ისე მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით და სწორედ ამ საკითხის გადაწყვეტით უნდა გამოარკვიოს, თუ რამდენად მართებულია და დასაბუთებულია აყენებს მხარე ამა თუ იმ მოთხოვნას. აღნიშნული კვლევისას სასამართლო, უმთავრესად, ხელმძღვანელობს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის XIII თავით, რომლის 102-ე მუხლის მეორე ნაწილით რეგლამენტირებულია ნუსხა, თუ რაზე დაყრდნობითაა შესაძლებელი საქმის სადავო გარემოებების დადასტურება, ესენია: თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტება, მოწმეთა ჩვენება, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებები და ექსპერტთა დასკვნები. ხოლო ნორმის მესამე ნაწილით კანონმდებელმა განსაზღვრა მტკიცებულებათა სათანადოობის გამოკვლევის წესი და დაადგინა, რომ საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. მოცემულ შემთხვევაში უდავოა, რომ მხარეთა შორის არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, რაც სამსახურში აყვანის ფორმით იქნა გაფორმებული. ამ დოკუმენტის გარდა, სხვა რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა მხარეთა შორის არსებული სამართალურთიერთობის შეთანხმებულ პირობებს, საქმეში არ არის წარმოდგენილი. სასამართლოს კითხვაზე, ხომ არ იყო რაიმე სახის წერილობით შეთანხმება ხელფასის დაქვითვაზე მხარეთა შორის გაფორმებული ან დამსაქმებლის წერილობით ბრძანება დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებაზე, მოპასუხეს ჰქონდა უარყოფითი პასუხი და მისი პოზიცია შემოიფარგლებოდა მხოლოდ წარმომადგენლის ზეპირი განმარტებით. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, საქმეში წარმოდგენილია სამსახურში აყვანის ფორმა, საიდანაც დგინდება შეთანხმებული ხელფასის ოდენობა (ხელზე მისაღები 1 500 ლარი), ასევე ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან, რაც ადასტურებს არა მარტო

რეალურად ჩარიცხული ხელფასის ოდენობას, არამედ ასევე ფაქტობრივი მუშაობის პერიოდს. აღნიშნული მტკიცებულებები სასამართლომ საკმარისად მიიჩნია საიმისოდ, რომ გაეზიარებინა მოსარჩელის პოზიცია ხელფასის არასრულად ჩარიცხვის ფაქტთან და დავალიანების ოდენობასთან დაკავშირებით. რაც შეეხება, მოპასუხის განმარტებას სამუშაოების არაჯეროვნად შესრულების და თანხის გაქვითვის თაობაზე, საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ წინამდებარე დავის საგანი არ არის ზიანის არსებობის ფაქტის და ოდენობის შეფასება და მასში მოსარჩელის ბრალეულობის დადგენა. აღნიშნული ცალკე სასარჩელო წარმოების საკითხი, რაც მოცემულ დავაში, შეგებებული სარჩელის სახითაც არ არის აღძრული. ამდენად, სასამართლომ განმარტა, რომ ვერ გასცდებოდა დავის ფარგლებს და წინამდებარე გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობა მოქცეულია სასარჩელო დავის ფარგლებში.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.6. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს. ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

2.7. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. სშკ-ის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის მე-9 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტით კი, შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებითი პირობას წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი. მოცემულ შემთხვევაში, „შ-----ის“ და „ზ-----ს“ შორის არსებობდა შრომითი ხელშეკრულება და გათვალისწინებული იყო შრომის ანაზღაურების ოდენობა. კერძოდ, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება განსაზღვრული იყო ხელზე მისაღები 1 500 ლარით. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს, რომ შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ

შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ხოლო, სშკ-ის 33-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი. წინამდებარე დავაში მოპასუხე მიუთითებდა, რომ მართალია მოსარჩელეს სრულად არ ჩარიცხვია შეთანხმებული ხელფასი, მაგრამ უნდა მომხდარიყო ამ თანხის გამოქვითვა სშკ-ის 33-ე მუხლის გათვალისწინებით იმ მიზეზით, რომ მოსარჩელის ქმედებით (უმოქმედობით) კომპანიას მიაღდა ზიანი. სასამართლომ აღნიშნულთან დაკავშირებით განმარტა, რომ განსახილველი დავის ფარგლებს სცდებოდა ეს გარემოება და მასზე ვერ იმსჯელებდა. რაც შეეხება დავალიანების ოდენობას, სასამართლომ საქმეში წარდგენილ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით გაიზიარა მოსარჩელის მითითება დავალიანების ოდენობასთან დაკავშირებით. ამდენად, საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, ზ-----ის მოთხოვნა არის საფუძვლიანი, ამავედროულად დასაბუთებული და უნდა დაკმაყოფილდეს.

2.8. პირგასამტეხლოსთან დაკავშირებით, საქალაქო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი, რომლის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. აღნიშნული ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას. სასამართლომ გაიზიარა, რომ ზ-----ს დამსაქმებლის მხრიდან არ ჩარიცხვია 2017 წლის ოქტომბრის ხელფასი, ხოლო 2017 წლის ნოემბრის, 2018 წლის იანვრის, აპრილის, მაისის, ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრის, ოქტომბრის და ნოემბრის თვეებში კი ჩაერიცხა არასრული ოდენობით შრომის ანაზღაურება. შესაბამისად, რამდენადაც სახელფასო დავალიანების ნაწილში სასამართლომ დასაბუთებულად მიიჩნია მოთხოვნა, აღნიშნული ასევე საფუძვლიანს ხდის მოსარჩელის მეორე სასარჩელო მოთხოვნას პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე ყოველი დაყოვნებული დღისთვის.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოება: მოსარჩელე ზ-----ი შ-----იში” ფაქტობრივად დასაქმებული იყო 2017 წლის 15 ივნისიდან 2018 წლის ნოემბრის თვის ჩათვლით. მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილია საბანკო ამონაწერი მოსარჩელის პირადი ანგარიშიდან, საიდანაც ცალსახად დგინდება, რომ ზ-----ს 2018 წლის 21 დეკემბერს მოპასუხე კომპანიისგან

ჩაერიცხა 1 000 ლარი დანიშნულებით: „ნოემბრის ხელფასი“. აღნიშნულის საპირისპიროდ, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მხოლოდ ზეპირსიტყვიერ განმარტებას, თითქოს, ეს ჩანაწერი არაფერს ნიშნავს და ბუღალტერს გადარიცხვისას შეუძლია დანიშნულების გრაფაში მიუთითოს ნებისმიერი ტექსტი. ამდენად, შეჯიბრებითობის პრინციპისა და მტკიცებულებათა სამართლიანი გადანაწილების დაცვით სასამართლო ადგენს, რომ ზ-----ის დასაქმების პერიოდი მოპასუხე კომპანიაში მოიცავდა 2017 წლის 15 ივნისიდან 2018 წლის ნოემბრის ჩათვლით პერიოდს. შ-----ს“ ზ-----ის სასარგებლოდ ერიცხება სახელფასო დავალიანება 6 000 ლარის (ხელზე მისაღები) ოდენობით. აპელანტის მტკიცებით, სასამართლოს მიერ არასწორად იქნა დადგენილი ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება, რამეთუ 2017 წლის 22 მარტს ს-----ს და შ-----ის” შორის დაიდო ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც შ-----ის” უნდა განეხორციელებინა დუშეთის ცენტრალური პარკის რეაბილიტაცია. ხელშეკრულების თანახმად, სამუშაოები უნდა დასრულებულიყო დაწყებიდან 8 თვეში. ზემოაღნიშნული სამუშაოების შესრულების მიზნით და ვადით, 2017 წლის 15 ივნისს შ-----ს”, როგორც დამსაქმებელს და ზ-----ს, როგორც დასაქმებულს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ის აყვანილ იქნა ინჟინრის - საქმეთა მწარმოებლის თანამდებობაზე. ყოველთვიურ ხელფასად განისაზღვრა ხელზე გასაცემი 1500 ლარი. მას ჩაუტარდა უსაფრთხოების ტექნიკის ინსტრუქტაჟი. სარეაბილიტაციო სამუშაოები დასრულდა 2018 წლის 22 ოქტომბერს, რაზეც მუნიციპალურ განვითარების ფონდსა და შ-----ის” შორის შედგა მიღება-ჩაბარების აქტი. ამდენად, მოსარჩელის მიერ ნამუშევარმა პერიოდმა შეადგინა არა 17,5 თვე, როგორც ეს სარჩელში და გადაწყვეტილებაშია მითითებული, არამედ 16 თვე. შესაბამისად, მოვალეობების ჯეროვნად შესრულების შემთხვევაში მას ხელფასის სახით უნდა მიეღო ხელზე 24000 (1500ლარიX16თვე) ლარი.

3.2. აპელანტის მითითებით, სასამართლო დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად მიიჩნევს, რომ ზ. მარტიაშვილს ხელფასის სახით სულ ჯამში ჩარიცხული აქვს 21000 ლარი (იხ. გადაწყვეტილების 3.1.2 ქვეპუნქტი). ასევე სასამართლომ დადგენილად ჩათვალა, რომ მოსარჩელე ფაქტობრივად დასაქმებული იყო 2017 წლის 15 ივნისიდან 2018 წლის ნოემბრის თვის ჩათვლით (იხ. გადაწყვეტილების 3.2.1 ქვეპუნქტი) და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა ხელზე ასაღები 1500 ლარით. აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლოს აღნიშნული ლოგიკის შესაბამისად, მოსარჩელეს ნამუშევარი გამოსდის 17,5 თვე, რომლის ნამრავლიც 1500 ლარზე არის 26250 ლარი, ხოლო თუ ამ თანხას გამოაკლდება ჩარიცხულ ხელფასი - 21000 ლარი (რომელშიც არ შედის შ-----ის” მიერ დახმარების სახით ჩარიცხული 200 და 1000 ლარი), სხვაობა შეადგენს - 5250 ლარს და არა 6000 ლარს. შესაბამისად, აპელანტის მითითებით გაუგებარია, თუ როგორ დაადგინა სასამართლომ სახელფასო დავალიანების ოდენობად 6000 ლარი.

3.3. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება როგორც თანხის ოდენობის, ასევე შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის ნაწილში, კერძოდ: ერთი მხრივ, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ზ-----ნ დადებული შრომითი ხელშეკრულება მოქმედებდა საქართველოს მუნიციპალურ განვითარების ფონდს და შ-----ის” შორის დადებული ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაოების მოქმედების ვადით, ხოლო თუ სასამართლო ამ მსჯელობას ანვითარებს, საქმეში წარმოდგენილია მტკიცებულება, რომ სარეაბილიტაციო სამუშაოები დასრულდა 2018 წლის 22 ოქტომბერს, რაზეც მუნიციპალურ განვითარების ფონდსა და შ-----ის” შორის შედგა მიღება-ჩაბარების აქტი. ამის საპირისპიროდ კი სასამართლო ეყრდნობა უკვე საბანკო ამონაწერს და არ იზიარებს, რომ ბუღალტერს გადარიცხვისას შეუძლია დანიშნულების გრაფაში მიუთითოს ნებისმიერი ტექსტი, თუმცა რატომ არ იზიარებს, ეს გადაწყვეტილებაში არ არის ასახული.

3.4. აპელანტის მითითებით, სასამართლო გადაწყვეტილებაში აღნიშნულია შემდეგი: „სასამართლოს კითხვაზე, ხომ არ იყო რაიმე სახის წერილობით შეთანხმება ხელფასის დაქვითვაზე მხარეთა შორის გაფორმებული ან დამსაქმებლის წერილობით ბრძანება დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებაზე, მოპასუხეს ჰქონდა უარყოფითი პასუხი და მისი პოზიცია შემოიფარგლებოდა მხოლოდ წარმომადგენლის ზეპირი განმარტებით“. აპელანტის მტკიცებით, სასამართლოს აღნიშნული მითითება არასწორია, ვინაიდან წარმომადგენელმა არა თუ უარყოფითი პასუხი არ გასცა სასამართლოს ამ კითხვაზე, არამედ საქმეში წარმოდგენილია მტკიცებულებები (მოხსენებითი ბარათები და კონტროლის ჟურნალი), რომელშიც დაფიქსირებულია მათ შორის მოსარჩელის ხელმოწერით, მის მიერ შრომითი მოვალეობების სისტემატიურად არაჯეროვნად შესრულების ფაქტი.

3.5. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ საერთოდ მსჯელობის გარეშე დატოვა და არ შეაფასა მოპასუხის მიერ მითითებული შემდეგი გარემოებები: მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა მასზე დაკისრებული მოვალეობების სისტემატიურ არაჯეროვან შესრულებას, კერძოდ: შრომის დაცვის 1 საფეხურის კონტროლის ჟურნალის ჩანაწერების თანახმად, რომელიც შედგენილია უსაფრთხოების ტექნიკის ოფიცრის მიერ და ხელმოწერილია უშუალოდ მოსარჩელის მხრიდანაც, 2017 წლის 27 იანვარს განხორციელებული ინსპექტირებისას გამოვლინდა რიგი დარღვევები, მაგალითისათვის: სამშენებლო მოედანზე არ იყო განლაგებული გამაფრთხილებელი და ამკრძალავი პლაკატები და ნიშნები; ეკლესიის რეაბილიტაციაზე მიდგმული ხარაჩო არის კუსტარულად აწყობილი და არასათანადოდ მდგრადი; კიბეებზე არის ადამიანის ჩამოვარდნის ადგილები; ტერიტორიაზე დაყრილია ნარჩენები; ობიექტზე არ არის შემოღობილი საფრთხის შემცველი ადგილები. 2018 წლის 14 თებერვალს განხორციელებული ინსპექტირებისას გამოვლინდა შემდეგი დარღვევები: არ იყო ეკლესიაში ხალხის უსაფრთხოდ გადასადგილებლად შესასვლელი ბილიკი; ობიექტზე ხე-ნარგავებზე

მოშორებულ უნდა იქნეს სამშენებლო მასალები, სხვადასხვა ნარჩენი და მოხდეს განცალკევება ხე-ნარგავების გამაფრთხილებელი ლენტით. 2017 წლის 28 სექტემბერს სამშენებლო სამუშაოების ზედამხედველმა კომპანიამ „ს-----მა“ (პროექტის მენეჯერი) შეატყობინა შ-----ის”, რომ 2017 წლის 25 სექტემბერს ჩატარდა დუშეთის პარკის სარეაბილიტაციო სამუშაოების ინსპექტირება და გამოიკვეთა სამუშაოების ნელი ტემპით მიმდინარეობა, ასევე მთლიანად შეჩერებული იყო ეკლესიის მოპირკეთების სამუშაოები და გასცა მითითება სამუშაოების დროულად შესრულების მოთხოვნით. 2018 წლის 12 ივლისს პროექტის მენეჯერმა განმეორებით მისცა მითითება შ-----ის” სამუშაოების ნელი ტემპით მიმდინარეობის გამო და გააფრთხილა, რომ კონტრაქტით გათვალისწინებულ ვადაში ვალდებულებების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, დადგებოდა კომპანიისთვის არასახარბიელო შედეგი. 2018 წლის 6 აგვისტოს პროექტის მენეჯერმა კვლავ მისცა მითითება შ-----ის” სამუშაოების ნელი ტემპით მიმდინარეობის გამო და გააფრთხილა, რომ კონტრაქტით გათვალისწინებულ ვადაში ვალდებულებების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, დადგებოდა კომპანიისთვის არასახარბიელო შედეგი. 2018 წლის 19 სექტემბერს პროექტის მენეჯერმა შეშფოთება გამოთქვა შ-----ის” სამუშაოების ნელი ტემპით მიმდინარეობის გამო და გააფრთხილა, რომ კონტრაქტით გათვალისწინებულ ვადაში, 2018 წლის 30 სექტემბრამდე ვალდებულებების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, დადგებოდა კომპანიისთვის არასახარბიელო შედეგი და მას დაეკისრებოდა ჯარიმა. აპელანტის განმარტებით, პროექტის მიმდინარეობისას გამოვლენილი დარღვევების, შეუსაბამობისა და გრაფიკის ჩამორჩენის გამო არა ერთხელ შედგა მოხსენებითი ბარათი. 2018 წლის 22 ოქტომბერს დასრულდა სარეაბილიტაციო სამუშაოები და მხარეებს შორის გაფორმდა მიღება-ჩაბარების აქტი. ამასთან, ვადაგადაცილების გამო შ-----ის” დაერიცხა ჯარიმა 61 632 ლარის ოდენობით. ამას გარდა, საქმის მწარმოებლის მიერ გრანიტის ფილების და ბორდიურის არასწორად მოწყობის გამო, შ-----ის” მოუწია დამატებით ქვეკონტრაქტორის - შ-----ის” დაქირავება და დამატებითი ხარჯის 4329,40 ლარის გაწევა. 2018 წლის 1 ნოემბერს, სამუშაოების დასრულების შემდგომ, წალკნისა და დუშეთის მიტროპოლიტმა შეატყობინა შ-----ის”, რომ სამუშაოების წარმოებისას დაზიანდა ტადრის მოხატულობა, საკურთხევლის ფრესკები, რაც გამოიწვია მათ შორის სახურავის უხარისხოდ მოწყობამ და შედეგად წყლის ჩასვლამ.

3.6. აპელანტმა ასევე მიუთითა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივ უსწორობაზე და განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 33-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი. აპელანტის მითითებით, შესაგებელზე თანდართული მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ მოსარჩელე არა თუ არ ასრულებდა ხელშეკრულებით ნაკისრ მოვალეობებს, არამედ მისი მოქმედებებით

(უმოქმედობით) მოპასუხეს მიადგა პირდაპირი ქონებრივი ზიანი - 65961 ლარის ოდენობით. აპელანტმა დამატებით აღნიშნა, რომ 2017 წლის 22 მარტს ს-----ს და შ-----ის” შორის დაიდო ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ე----- უნდა განეხორციელებინა დუშეთის ცენტრალური პარკის რეაბილიტაცია. ხელშეკრულების თანახმად სამუშაოები უნდა დასრულებულიყო დაწყებიდან 8 თვეში. ზემოაღნიშნული სამუშაოების შესრულების მიზნით და კადით, 2017 წლის 15 ივნისს შ-----ს” - როგორც დამსაქმებელს და ზ-----ს - როგორც დასაქმებულს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ის აყვანილ იქნა ინჟინრის-საქმეთა მწარმოებლის თანამდებობაზე. ყოველთვიურ ხელფასად განისაზღვრა ხელზე გასაცემი 1500 ლარი. სარეაბილიტაციო სამუშაოები დასრულდა 2018 წლის 22 ოქტომბერს, რაზეც მუნიციპალურ განვითარების ფონდსა და შ-----ის” შორის შედგა მიღება-ჩაბარების აქტი. ამდენად, მოსარჩელის მიერ ნამუშევარმა პერიოდმა შეადგინა არა 17,5 თვე, არამედ 16 თვე. შესაბამისად, მოვალეობების ჯეროვნად შესრულების შემთხვევაში მას ხელფასის სახით უნდა მიეღო ხელზე 24000 ლარი.

3.7. აპელანტის განმარტებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. აპელანტის მითითებით, აღნიშნული ნორმა დამსაქმებელს ავალდებულებს გადაუხადოს ჯარიმა დასაქმებულს, თუ ადგილი ექნება მისი მხრიდან ანგარიშსწორების დაყოვნებას. მოცემულ შემთხვევაში, ადგილი აქვს სწორედ დასაქმებულის და არა დამსაქმებლის მხრიდან სახელშეკრულებო ვალდებულებების შეუსრულებლობას, რაც გამორიცხავს პირგასამტეხლოს გამოყენებას.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება:

სააპელაციო პალატამ განიხილა საქმის მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებები, შეამოწმა გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში პირველი ინსტანციის სასამართლომ ნაწილობრივ არასწორად განმარტა კანონი და ასევე ნაწილობრივ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, რის შედეგადაც მიღებულ იქნა სამართლებრივად დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება. აღნიშნული გარემოება კი სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლების საფუძველზე გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმების საფუძველს წარმოადგენს.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ 2017 წლის 15 ივნისს ზ-----ი აყვანილ იქნა კომპანია „ე-----“ ინჟინრად/საქმეთა მწარმოებლად და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა ხელზე ასაღები 1 500 ლარით. ზ-----თან დადებული შრომითი ხელშეკრულება მოქმედებდა საქართველოს მუნიციპალურ განვითარების ფონდს და შ-----ს“ შორის დადებული ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაოების მოქმედების ვადით.

4.2. ზ-----ს ხელფასის სახით სულ ჩარიცხული აქვს შემდეგი ოდენობით თანხები (ხელზე მისაღები):

- 2017 წლის 21 ივლისს - 750 ლარი, ივნისის ხელფასი;
- 2017 წლის 31 ივლისს - 750 ლარი, ივნისის ხელფასი;
- 2017 წლის 29 აგვისტოს - 1 500 ლარი, ივლისის ხელფასი;
- 2017 წლის 29 სექტემბერს - 1 500 ლარი, აგვისტოს ხელფასი;
- 2017 წლის 3 ნოემბერს - 1 000 ლარი, სექტემბრის ხელფასი;
- 2017 წლის 4 დეკემბერს - 500 ლარი, სექტემბრის ხელფასი;
- 2017 წლის 29 დეკემბერს - 1 000 ლარი, ნოემბრის ხელფასი;
- 2018 წლის 6 თებერვალი - 1 500 ლარი, დეკემბრის ხელფასი;
- 2018 წლის 5 მარტი - 1 000 ლარი, იანვრის ხელფასი;
- 2018 წლის 5 აპრილი - 1 500 ლარი, თებერვლის ხელფასი;
- 2018 წლის 1 მაისი - 1 500 ლარი, მარტის ხელფასი;
- 2018 წლის 14 ივნისი - 1 000 ლარი, აპრილის ხელფასი;
- 2018 წლის 4 ივლისი - 1 000 ლარი, მაისის ხელფასი;
- 2018 წლის 13 აგვისტო - 1 500 ლარი, ივნისის ხელფასი;
- 2018 წლის 6 სექტემბერი - 1 000 ლარი, ივლისის ხელფასი;
- 2018 წლის 27 სექტემბერი - 1 000 ლარი, აგვისტოს ხელფასი;
- 2018 წლის 9 ნოემბერი - 1 000 ლარი, სექტემბრის ხელფასი;
- 2018 წლის 30 ნოემბერი - 1 000 ლარი, ოქტომბრის ხელფასი;
- 2018 წლის 21 დეკემბერი - 1 000 ლარი, ნოემბრის ხელფასი.

წინამდებარე ჩარიცხვები საერთო ჯამში შეადგენს 21 000 ლარს. ამასთან, ზ-----ს არ ჩარიცხვია 2017 წლის ოქტომბრის ხელფასი, ხოლო 2017 წლის ნოემბრის, 2018 წლის იანვრის, აპრილის, მაისის, ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრის, ოქტომბრის და ნოემბრის თვეებში კი ჩაერიცხა არასრული ოდენობით შრომის ანაზღაურება.

4.3. მოსარჩელეს მიმდინარე თვის ხელფასი უნდა მიეღო შემდგომი თვის დასაწყისში, 10 რიცხვამდე. ეს გარემოება სადავოდ არ გაუხდია მოპასუხის წარმომადგენელს.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.4. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, განსახილველ შემთხვევაში საქალაქო

სასამართლომ სწორად დაადგინა საქმის როგორც ფაქტობრივი, ასევე სამართლებრივი გარემოებები. თუმცა, საქალაქო სასამართლომ არასწორად განსაზღვრა დასაკისრებული თანხის ოდენობა და ნაცვლად 5250 ლარისა, მოპასუხეს არასწორად დააკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ 6000 ლარის გადახდის ვალდებულება. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს მხოლოდ დაკისრებული თანხის განსაზღვრის ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, ხოლო დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს ძალაში.

4.5. სააპელაციო პალატა იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს. ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

4.6. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. სშკ-ის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის მე-9 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტით კი, შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებითი პირობას წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი. მოცემულ შემთხვევაში, შ------ის” და ზ------ს შორის არსებობდა შრომითი ხელშეკრულება და გათვალისწინებული იყო შრომის ანაზღაურების ოდენობა. კერძოდ, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება განსაზღვრული იყო ხელზე მისაღები 1 500 ლარით. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს, რომ შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ხოლო, სშკ-ის 33-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი. წინამდებარე დავაში მოპასუხე მიუთითებდა, რომ მართალია მოსარჩელეს სრულად არ ჩარიცხვია შეთანხმებული ხელფასი, მაგრამ უნდა მომხდარიყო ამ თანხის გამოქვითვა სშკ-ის 33-ე მუხლის

გათვალისწინებით იმ მიზეზით, რომ მოსარჩელის ქმედებით (უმოქმედობით) კომპანიას მიაღდა ზიანი. საქალაქო სასამართლომ აღნიშნულთან დაკავშირებით მართებულად განმარტა, რომ განსახილველი დავის ფარგლებს სცდებოდა ეს გარემოება და მასზე ვერ იმსჯელებდა. კერძოდ, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, თუ მოპასუხეს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის ქმედებით მას მიაღდა მატერიალური ზიანი, მას შეუძლია ცალკე ედავოს მას ზიანთან დაკავშირებით, მაგრამ მოსარჩელე კომპანიას უფლება არა აქვს დასაქმებულს შესაბამისი სამართლებრივი საფუძვლების გარეშე ან კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს გადაწყვეტილების არსებობის გარეშე უარი უთხრას კუთვნილი ხელფასის გაცემაზე.

4.7. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოსარჩელე ზ-----ი შ-----იში” ფაქტობრივად დასაქმებული იყო 2017 წლის 15 ივნისიდან 2018 წლის ნოემბრის თვის ჩათვლით. საქალაქო სასამართლომ უურადღება მართებულად გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ საქმეში წარდგენილი არ არის შრომის ხელშეკრულება, რაც, როგორც მხარეებმა განმარტეს, არც გაფორმებულია სხვა ფორმით, ვიდრე ეს არის წარდგენილი ფორმის სახით სამსახურში აყვანის შესახებ (ს.ფ. 88). თავის მხრივ, მოპასუხე ადასტურებდა იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე კომპანიაში დასაქმდა საქართველოს მუნიციპალურ განვითარების ფონდს და შ-----ს“ შორის დადებული ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაოების მოქმედების ვადით. აღნიშნული გარემოება არ არის სადავო, თუმცა, სადავოა ფაქტობრივად ნამუშევარი თვეების ოდენობა. აღნიშნულთან მიმართებით, საქალაქო სასამართლომ სწორად შეაპირისპირა მხარეთა პოზიციები, კერძოდ, მოპასუხე აღნიშნავდა, რომ 2018 წლის 22 ოქტომბერს შედგა სამუშაოების შესრულების მიღება-ჩაბარების აქტი, რა დროსაც დასრულდა შესასრულებელი სამუშაო და ამდენად, ამის შემდგომ, მოსარჩელე აღარ ყოფილა კომპანიაში დასაქმებული. თავის მხრივ, მოსარჩელემ უარყო აღნიშნული გარემოება და მიუთითებდა, რომ ფაქტობრივად იგი 22 ოქტომბრის შემდგომაც აგრძელებდა სამუშაოებს, რასაც ადასტურებს 2018 წლის ნოემბრის თვეში ხელფასის ჩარიცხვის ფაქტით. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად მოიხმო საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. ამავე კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილია საბანკო ამონაწერი მოსარჩელის პირადი ანგარიშიდან,

საიდანაც ცალსახად დგინდება, რომ ზ-----ს 2018 წლის 21 დეკემბერს მოპასუხე კომპანიისგან ჩაერიცხა 1 000 ლარი დანიშნულებით: „ნოემბრის ხელფასი“. აღნიშნულის საპირისპიროდ კი, საქალაქო სასამართლომ სწორად არ გაიზიარა მოპასუხის მხოლოდ ზეპირსიტყვიერ განმარტება მასზედ, თითქოს ეს ჩანაწერი არაფერს ნიშნავს და ბუღალტერს გადარიცხვისას შეუძლია დანიშნულების გრაფაში მიუთითოს ნებისმიერი ტექსტი. ამდენად, შეჯიბრებითობის პრინციპისა და მტკიცებულებათა სამართლიანი გადანაწილების დაცვით საქალაქო სასამართლომ სწორად დაადგენა, რომ ზ-----ის დასაქმების პერიოდი მოპასუხე კომპანიაში მოიცავდა 2017 წლის 15 ივნისიდან 2018 წლის ნოემბრის ჩათვლით პერიოდს.

4.8. რაც შეეხება ხელფასის ოდენობას, ამ შემთხვევაში სააპელაციო პალატა არ იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას და მიიჩნევს, რომ მოპასუხე შ-----ს“ ზ-----ის სასარგებლოდ ერიცხება სახელფასო დავალიანება არა 6 000 ლარის, არამედ 5250 ლარის ოდენობით. კერძოდ, საქმის მასალებით დგინდება, რომ შპს „ენსისში“ ზ-----ი მუშაობდა 17,5 თვის განმავლობაში. ასევე დადგენილია და მხარეები სადავოდ არ ხდიან, რომ ზ-----ის ხელზე ასაღები ხელფასი თვეში შეადგენდა 1500 ლარს. შესაბამისად, მას 17,5 თვის განმავლობაში ხელფასის სახით უნდა აეღო 26250 ლარი. ზ-----ი სადავოდ არ ხდის, რომ მას საერთო ჯამში ჩარიცხული აქვს ხელფასი 21000 ლარის ოდენობით. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შ-----ს“ ზ-----ის სასარგებლოდ ერიცხება სახელფასო დავალიანება არა 6 000 ლარის, არამედ 5250 ლარის ოდენობით.

4.9. პირგასამტეხლოსთან დაკავშირებით, საქალაქო სასამართლომ მართებულად მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილზე, რომლის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. აღნიშნული ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას. საქალაქო სასამართლომ სწორად გაიზიარა, რომ ზ-----ს დამსაქმებლის მხრიდან არ ჩარიცხვია 2017 წლის ოქტომბრის ხელფასი, ხოლო 2017 წლის ნოემბრის, 2018 წლის იანვრის, აპრილის, მაისის, ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრის, ოქტომბრის და ნოემბრის თვეებში კი ჩაერიცხა არასრული ოდენობით შრომის ანაზღაურება. შესაბამისად, რამდენადაც სახელფასო დავალიანების ნაწილში სასამართლომ დასაბუთებულად მიიჩნია მოთხოვნა, აღნიშნული ასევე საფუძვლიანს ხდის მოსარჩელის მეორე სასარჩელო მოთხოვნას პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე ყოველი დაყოვნებული დღისთვის.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შ-----ის” სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილების მე-2 პუნქტის შეცვლით მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც შ-----” ზ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელოფასო დავალიანების გადახდა 5250 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე). დანარჩენ ნაწილში გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს ძალაში.

6. საპროცესო ხარჯები

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე-55-ე მუხლების შესაბამისად, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 372-ე, 389-ე, 391-ე, 397-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. შ-----ის” სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. მოცემულ საქმეზე გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილების მე-2 პუნქტი და ამ ნაწილში მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც შ-----ის” ზ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელოფასო დავალიანების გადახდა 5250 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე);
3. დანარჩენ ნაწილში თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილება დარჩეს ძალაში;
4. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
6. 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 თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი.

წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მერაბ ლომიძე