



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

29 მაისი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდუბაშვილი

მოსარჩელე - აკ-----შ

წარმომადგენელი - არ----რ გა----ი

მოპასუხე - შპს „Ar-----კ“

წარმომადგენელი - თენგიზ თოფჩიევი

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანების და პირგასამტეხლოს დაკისრება, ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ზიანის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე ორგანიზაციის ნება მოსარჩელესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 30 ივნისიდან ყოველთვიურად 3 000 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.4. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების - 23 750 ლარის ანაზღაურება;

1.5. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელოფასო დავალიანების - 23 750 ლარის ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის 0.07%-ის გადახდა 2017 წლის 30 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.6. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს მიყენებული ზიანის - 4 448.27 ლარის ანაზღაურება;

(იხ. დასუბტებული სარჩელი ტომი 1, ს.ფ. 262-284; 2019 წლის 20 მარტის და 24 მაისის სხდომის ოქმები).

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

აჰ-----შს (შემდგომში მოსარჩელე) და შპს „Ar-----ა“-ს (შემდგომში მოსარჩელე) შორის 2015 წლის 01 მაისს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დასაქმდა გაყიდვების დირექტორის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა 3 750 ლარით (დარიცხული ხელფასი). ხელშეკრულების თანახმად მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2020 წლის 01 მაისამდე. მოსარჩელე მთელი შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებებს. დამსაქმებლის მოულოდნელად გაცხადებული ნებით მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა 2017 წლის 30 ივნისს. მოსარჩელე იმავე დღეს იძულებული გახდა დაეტოვებინა სამუშაო ადგილი.

სახელშეკრულებო ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ, მოპასუხემ უარი განაცხადა საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი წესით ანგარიშსწორების განხორციელებაზე და არაერთი მოთხოვნის მიუხედავად, მოპასუხეს მოსარჩელისთვის არ აუნაზღაურებია მოსარჩელისთვის მანამდე არსებული, ასევე მიმდინარე პერიოდისათვის გადასახდელი სახელოფასო დავალიანება - 23 750 ლარი და მასზე დარიცხული კანონოსმიერი პირგასამტეხლო ყოველდღიური 0.07%-ის ოდენობით.

მოპასუხის მიერ ანგარიშსწორების დაყოვნებით, მოსარჩელეს მიადგა მნიშვნელოვანი მატერიალური ზარალი, რაც გამოიხატა მოსარჩელის მიერ მუშაობის განმავლობაში აღებული სესხის გრაფიკის დარღვევასა და ბანკის მხრიდან მოსარჩელისთვის ჯარიმის დაკისრებაში. სესხის აღება მოხდა მოსარჩელის მოპასუხე ორანიზაციაში მუშაობისა და სამუშაო ადგილზე არსებული შემოსავლის წყაროს (ხელფასის) უზრუნველყოფით, კერძოდ მოსარჩელეს სს „თი-----ი“-დან 2015 წლის 11 ნოემბერს და 2016 წლის 19 ივნისს აღებულ სესხებზე გადახდის გრაფიკის დარღვევის გამო დარიცხა ჯარიმა - 4 448.27 ლარი.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა რომ წარმოდგენილი სარჩელი უსაფუძვლოა, ვინაიდან მხარეთა შორის არ არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. მოპასუხის განმარტებით, მხარეთა შორის არ გაფორმებულა შრომითი ხელშეკრულება. ორგანიზაციის მიერ სახელფასო ცნობის გაცემა მოხდა მხოლოდ იმის გამო, რომ მოსარჩელეს ესაჭიროებოდა მსგავსი ცნობა ბანკში წარსადგენად. ამასთანავე, ცნობის გაცემისას ერთი თვის განმავლობაში ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე მოსარჩელე მოიაზრებოდა ორგანიზაციის გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე, თუმცა მოგვიანებით მასთან აღარ მომხდარა შრომითი ხელშეკრულების დადება. მოსარჩელის მიერ მიღებული თანხები წარმოადგენდა ბონუსებს - ერთჯერადი მომსახურების საფუძველზე ჩარიცხულ თანხებს და არა დამსაქმებლის მიერ გადახდილ ხელფასს, დარჩენილი თანხები კო მოსარჩელეს მიღებული აქვს შეცდომით ჩარიცხვის საფუძველზე რაც ექვემდებარება კიდევაც მოსარჩელის მიერ დაბრუნებას.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2015 წლის 01 მაისს მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დაინიშნა მოპასუხე კომპანიის გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების თანახმად, მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 5 წლით - 2020 წლის 01 მაისამდე.

ხელშეკრულების 4.1 პუნქტის თანახმად, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება ხელფასის სახით შეადგენს 3 750 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ტომი 1, ს.ფ. 23-24);
- ცნობა (ტომი 1, ს.ფ. 25);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა მოპასუხის ინიციატივით შეწყვეტილია 2017 წლის 30 ივნისიდან. მოპასუხეს, მოსარჩელის მიმართ ერიცხება სახელფასო დავალიანება - 23 750 ლარი.

აღნიშნულ დასკვნამდე სასამართლო მივიდა შემდეგი გარემოებების გათვალისწინებით: უპირველესად სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მოპასუხის შედავებაზე რომლის თანახმადაც მან მიუთითა, რომ მხარეთა შორის არ არსებობდა შრომითი ხელშეკრულება. სასამართლო მიუთითებს,

რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მესამე ნაწილის დანაწესის გათვალისწინებით წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების, მოპასუხის მიერ გაცემული ცნობის, ასევე წარმოდგენილი საბანკო ამონაწერის (ტომი 1, ს.ფ.29-101), რომლის თანახმადაც მოსარჩელეს ყოველთვიურად ერიცხებოდა მოპასუხე კომპანიიდან ხელფასის დანიშნულებით თანხა, საპირწონედ მხოლოდ მოპასუხის განმარტება მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების არ არსებობის თაობაზე არ წარმოადგენს სათანადო და ჯეროვან მტკიცებულებას მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის არ არსებობის ფაქტის დასადგენად.

სასამართლო ასევე ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელეს არ შეეძლო ხელშეკრულების ქართულ ენაზე დადება და ხელშეკრულების ტექსტის ქართულ ენაზე შესრულების ფაქტი ავტომატურად მიუთითებს მის სიყალბეზე. სასამართლო მიუთითებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 137-ე მუხლზე და განმარტავს, რომ საბუთის სიყალბის დადგენის მიზნით მოპასუხის მხრიდან შესაბამისი შუამდგომლობის არ არსებობის პირობებში, სასამართლოს მთავარ სხდომაზე განხორციელებული შედაკება საბუთის სიყალბისა და ბუნებაში ამგვარი შრომითი ხელშეკრულების არ არსებობის თაობაზე, არ წარმოადგენს მისი პოზიციის უპირობოდ გაზიარების საფუძველს.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შემთხვევის მსგავსად (იხ. სუსგ №ას-1183-1125-2014, 2015 წლის 13 თებერვალი; №ას-1004-965-2014, 2015 წლის 8 აპრილი; №ას-922-884-2014, 2015 წლის 16 აპრილი), მოცემულ შემთხვევაშიც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულება იმის თაობაზე, რომ მას მოსარჩელის მიმართ არ გააჩნია სახელფასო დავალიანება, ან არ გააჩნია დავალიანება მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი ოდენობით.

მოპასუხეს არ განუხორციელებია არსებითი შედაკება მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი სახელფასო დავალიანების ოდენობის თაობაზე, შესაბამისად, სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის მითითებას, როგორც სახელფასო დავალიანების, ისე მისი ოდენობის თაობაზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე წარმოდგენილი სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლი; საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი; საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, 30-ე, 31-ე, 32-ე, 34-ე, 37-ე, 38-ე, 44-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 992-ე მუხლი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, რა თქმა უნდა, სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების

განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება.

შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი). შრომითსამართლებრივ დავებში კი, მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას.

შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (შრომითსამართლებრივ დავებში იხ., მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებების შესახებ სუსგ №ას-630-630-2018, 6 ივლისი, 2018 წელი, პ-34; აგრეთვე, სუსგ-ები №ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი; №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი; პ-43). აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი ნებისმიერი საფუძვლით დასაქმებულის გაათავისუფლებისას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დასაქმებულს.

განსახილველ შემთხვევაში წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნით სადავოდა

მოპასუხე კომპანიის გადაწყვეტილება/გამოხატული ნება მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. მოპასუხის მიერ შედავება განხორციელდა მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის არ არსებობის თაობაზე, თუმცა სასამართლომ არ გაიზიარა მისი პოზიცია და დადგენილია მხარეთა შორის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე შრომითი ურთიერთობის ფაქტი. საგულისხმოა, რომ განხორციელებული შედავებიდან გამომდინარე, მოპასუხეს არ მიუთითებია კონკრეტულ საფუძველზე რაც გახდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, მათ შორის არც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით მოცულ - „სხვა ობიექტურ გარემოებებზე“ მოუხდენია აპელირება. შესაბამისად, მოპასუხემ არც მიუთითა შრომითი შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველი და ვერც დაადასტურა ამ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება.

სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქმის მასალებით ვერ დასტურდება მოსარჩელესთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერი საფუძველი, რაც განაპირობებს გათავისუფლების თაობაზე მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნების ბათილად ცნობას.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ

ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით”. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან არამართლებრივად შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, შესაბამისად, უნდა განხორციელდეს მოსარჩელის უფლების რესტიტუცია და იგი აღდგენილ უნდა იქნეს დაკავებულ თანამდებობაზე.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. 44-ე მუხლის მიხედვით კი, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

დადგენილია, რომ მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელის ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი განისაზღვრა 3 000 ლარით.

შრომითსამართლებრივი დავიდან გამომდინარე განაცდურის (ზიანის) ანაზღაურების შესახებ საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა: „მოცემულ შემთხვევაში, რადგანაც განხორციელებული იყო სსკ-ის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 408-ე მუხლის პირველი ნაწილითა და 411-ე მუხლით გათვალისწინებული სამართლებრივი წანამძღვრები: დამსაქმებელმა უკანონოდ შეწყვიტა, შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, რითაც დაარღვია სშკ-ის 37-ე მუხლის მოთხოვნები, ანუ სახეზეა საწარმოს მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული მოქმედება; ბ) დამსაქმებლის ბრალეული მოქმედებით დასაქმებულს მიაღდა ზიანი, მან ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურების სახით ის შემოსავალი, რასაც იგი მიიღებდა, რომ არა საწარმოს უკანონო მოქმედება..... განვითარებული მსჯელობის გათვალისწინებით, სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის დეფინიციიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის უკანონო ბრძანების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგად, დასაქმებულს მიაღდა ზიანი, რაც გამოიხატა მის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულების

შეუძლებლობასა და კუთვნილი ანაზღაურების (ხელფასის) მიუღებლობაში. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ იძულებითი განაცდური წარმოადგენს სწორედ იმ ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა მოხდეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა იმ სახით, რომელიც არ იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება” (იხ.სუსგ #ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იძულებითი განაცდურის მიღება დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი სამართლებრივი შედეგია. განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხის ნება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე მიჩნეულია ბათილად, განისაზღვრა ასევე მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი, რის შედეგადაც გამოიკვეთა არამართლობიერად გათავისუფლების გამო აღდგენილი დასაქმებულისათვის იძულებითი განაცდურის გაცემის საფუძველი. შესაბამისად, წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე ასევე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.4. ევროპის სოციალური ქარტიის (რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით) პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომის უფლების ეფექტიანი განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ ეფექტიანად დაიცვან მუშაკის მიერ ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება. მაშასადამე, ქარტია განამტკიცებს დასაქმებულის უფლებას მიიღოს ანაზღაურება შრომითი მოვალეობის შესრულების სანაცვლოდ, რაც უზრუნველყოფილია ეროვნული კანონმდებლობითაც.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომის ხელშეკრულებით. დასახელებული ნორმიდან გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობის ის პრინციპები, რაც ამ სამართლებრივ ურთიერთობას განარჩევს ნებისმიერი სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან. უპირველესად, ეს არის ურთიერთობის სუბიექტები: დამსაქმებელი და დასაქმებული, გარდა ამისა, დასაქმებული ეწევა დაქვემდებარებულ საქმიანობას, ასრულებს დამსაქმებლის მითითებას სათანადო ანაზღაურების პირობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. ამავ კოდექსის 34-ე მუხლით კი დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არაუგვიანეს 7 კალენდარული დღისა.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების დადების და მისგან წარმოშობილი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის ფაქტი, რომლის თანახმადაც განისაზღვრა მოსარჩელისთვის ყოველთვიურად გასახდელი ხელფასის ოდენობა და გაცემის წესი. დადგენილია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ ერიცხება სახელფასო დავალიანება მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი ოდენობით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ასევე საფუძვლიანია სასარჩელო მოთხოვნა სახელფასო დავალიანების დაკისრების თაობაზე და იგი უნდა დაკმაყოფილდეს.

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

განსახილველ შემთხვევაში წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა დავალიანების წარმოშობიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველდღიური პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე ემყარება სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილს.

სასამართლო მიუთითებს, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, ანუ როცა გადახდის ვალდებულების არსებობა ვლინდება ხელფასის გაცემის დაყოვნების ან საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს (მაგ: ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების), რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, ანუ გადახდის ვალდებულების არსებობა სახეზეა საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს - ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს.

განსახილველ შემთხვევაში დაკმაყოფილდა სასარჩელო მოთხოვნა სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების თაობაზე. მართალია მხარეთა შორის შეწყვეტილია შრომითი ურთიერთობა და ისინი აღარ ასრულებენ შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე მოვალეობებს, თუმცა

აუნაზღაურებელი სახელოფასო დავალიანების პირობებში, მოსარჩელე წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების (ანგარიშსწორების) მოცდენის სუბიექტს. აღნიშნული კი განაპირობებს დამსაქმებლისთვის საქართველოს შრომის კოდექსის 31.3-ე მუხლის მოსარჩელის სასარგებლოდ გამოყენებას და მისთვის მოთხოვნილი ოდენობით პირგასამტეხლოს დაკისრებას.

შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებას ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნია.

6.6. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 992-ე მუხლის მიხედვით, პირი, რომელიც სხვა პირს მართლსაწინააღმდეგო, განზრახი ან გაუფრთხილებელი მოქმედებით მიაყენებს ზიანს, ვალდებულია აუნაზღაუროს მას ეს ზიანი.

სამოქალაქო-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის ერთ-ერთ სახეს წარმოადგენს დელიქტური ვალდებულება. ამგვარი ვალდებულება არასახელშეკრულებო ვალდებულებათა კატეგორიას მიეკუთვნება, რომელიც ზიანის მიყენების შედეგად წარმოიშობა. დელიქტიდან გამომდინარე საფუძვლით სამოქალაქო სამართლებრივი პასუხისმგებლობა – ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება, პირს დაეკისრება ერთდროულად რამდენიმე პირობის არსებობის შემთხვევაში: 1) უნდა არსებობდეს მართლსაწინააღმდეგო მოქმედება; 2) დამდგარი ზიანი; 3) მიზეზობრივი კავშირი დამდგარ შედეგსა (ზიანს) და მართლსაწინააღმდეგო მოქმედებას შორის; 4) ზიანის მიმყენებელს უნდა მიუძღოდეს ბრალი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 992-ე მუხლის თანახმად, ანაზღაურებას ექვემდებარება ნებისმიერი ზიანი, მიყენებული მოქალაქის პიროვნების ან ქონებისათვის, ასევე ზიანი, მიყენებული იურიდიული პირის ქონებისათვის. ზიანის ქვეშ, რომელიც ექვემდებარება ანაზღაურებას, პირველ რიგში, იგულისხმება, დაზარალებულის სუბიექტური სამოქალაქო უფლებების დარღვევის ქონებრივი შედეგები. ამასთან, თავად დარღვეული უფლებები შეიძლება იყოს როგორც ქონებრივი, ისე პირადი ხასიათის. ზიანი შეიძლება გამოიხატოს დაზარალებულის ქონების განადგურებით, გასხვისებით ან დაზიანებით.

მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპიდან გამომდინარე, მოსარჩელე ვალდებულია, დაამტკიცოს ზიანის არსებობა და მისი მოცულობა, ასევე, მიზეზობრივი კავშირი ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის, ანუ, მოპასუხის მოქმედება უნდა იყოს არამარტო ბრალეული, არამედ ზიანის გამომწვევიც, შესაბამისად, ზიანის მიმყენებელმა უნდა დაამტკიცოს მის ქმედებაში მართლწინააღმდეგობისა და ბრალის არარსებობა (იხ. სუსგ

19.04.16 წ. საქმე Nას-191-183-2016).

ზიანის ოდენობის დასადასტურებლად წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების (ტომი 1, ს.ფ. 102-119) შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, გარდა იმისა, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება უშუალო მიზეზშედეგობრივი კავშირი მოპასუხის ქმედებასა და დამდგარ ზიანს შორის, უმთავრესად მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა მისთვის მიყენებული ზიანის ოდენობა ჯეროვანი, აღნიშნული ფაქტის დასადასტურებლად განკუთვნილი მტკიცებულებებით (მაგ. ჯარიმების დარიცხვის თაობაზე ცნობა).

ამდენად, სასამართლო თვლის, რომ მოსარჩელე მხარემ ვერ შეძლო, სასამართლოსათვის წარმოედგინა ისეთი სახის უტყუარი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა მისი პოზიციის მართებულობას მოპასუხის მიერ ზიანის მიყენების და ამ ზიანის ოდენობასთან მიმართებით. საქმის მასალებით არ დასტურდება ზიანის ანაზღაურების თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებისთვის აუცილებელი კომპონენტების ერთობლიობაში არსებობა, რაც გამორიცხავს წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებას.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის, პირველი წინადადების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, ამასთან, არ დაკმაყოფილდა სასარჩელო მოთხოვნა ზიანის ანაზღაურების თაობაზე, შესაბამისად მოსარჩელის მიერ დაზუსტებულ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 134 ლარი (ტომი 1, ს.ფ.178-179) უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

მოსარჩელე წარმოდგენილ დანარჩენ სასარჩელო მოთხოვნებზე გათავისუფლებულა სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის საფუძველზე. აღნიშნულ მოთხოვნების ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა სრულად, შესაბამისად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 3 000 ლარის ანაზღაურება.

მოსარჩელემ ასევე მოითხოვა იურიდიული მომსახურების ღირებულის 1 500

ლარის (ტომი 1, ს.ფ.124-127) და ასევე თარგმნელობითი მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის - 500 ლარის (ტომი 1, ს.ფ. 130) ანაზღაურება. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში - განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით. აღნიშნულის თანახმად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ასევე უნდა დაეკისროს მოსარჩელის მიერ წარმომადგენლის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯი - 1 000 ლარის ოდენობით. ამასთანავე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლიდან გამომდინარე, მოპასუხეს ასევე უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ მოთხოვნილი სასამართლოს გარეშე ხარჯის ანაზღაურებაც.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქართველო სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 199¹-ე მუხლის მიხედვის სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის, სარჩელის განუხილველად დატოვების ან საქმის წარმოების შეწყვეტის შემთხვევაში სასამართლო თავისი გადაწყვეტილებით (განჩინებით) აუქმებს ამ სარჩელთან დაკავშირებით გამოყენებულ უზრუნველყოფის ღონისძიებას, რაც საჩივრდება ამ გადაწყვეტილების (განჩინების) გასაჩივრებისათვის კანონით დადგენილი წესით. მხარეთა მორიგების შემთხვევაში სასამართლო აუქმებს უზრუნველყოფის ღონისძიებას, თუ მხარეები სხვა რამეზე არ შეთანხმდებიან.

განსახილველ შემთხვევაში, სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებულია. აღნიშნულ სარჩელზე მიღებული გადაწყვეტილებით კი მოსარჩელეთა მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. შესაბამისად, არ არსებობს 2017 წლის 20 ივლისის განჩინებით გამოყენებული სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გაუქმების საფუძველი.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. აკ-----შის სარჩელი შპს „Ar-----ა“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის ნება მოსარჩელესთან შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;

1.2. მოსარჩელე აკ-----შ აღდგენილ იქნას შპს „Ar-----ა“-ში შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე შპს „Ar-----ა“-ს მოსარჩელე აკ-----შის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის 30 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდური ყოველთვიურად ხელზე ასაღები 3 000 ლარის ოდენობით;

1.4. მოპასუხე შპს „Ar-----ა“-ს მოსარჩელე აკ-----შის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების - 23 750 ლარის გადახდა;

1.5. მოპასუხე შპს „Ar-----ა“-ს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების - 23 750 ლარის ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის 0.07%-ის გადახდა 2017 წლის 30 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.6. მოსარჩელე აკ-----შის სარჩელი ზიანის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;

2. მოსარჩელე აკ-----შის მიერ დაზუსტებულ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი -134 ლარი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად;

3. შპს „Ar-----ა“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 3 000 ლარის გადახდა;

4. მოპასუხე შპს „Ar-----ა“-ს მოსარჩელე აკ-----შის სასარგებლოდ დაეკისროს იურიდიული მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯი - 1 000 ლარის ოდენობით და მთარგმნელობითი მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯი - 500 ლარის ოდენობით;

5. ძალაში დარჩეს საქმეზე გამოყენებული სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება;

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის

ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

7. 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 საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

თამარ ლაკერბაია