



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

23 ივლისი, 2018 წელი

ქ. გ----

გ----ს რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ვალერიანე ფილიშვილი
სხდომის მდივნები: ვასილ ჯოჯიშვილი
ნანა ხინჩიკაშვილი

მოსარჩელე - გ-----ი

წარმომადგენელი - მ-----ი

მოპასუხე - სს "ს-----ი"

წარმომადგენელი - ა-----ი

დავის საგანი - კომპენსაციის გაცემა, მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება, ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის გადასახდელი თანხის 0,07 %-ის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნები:

1.1. სს „ს-----ს“ გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მიუღებელი ხელფასის გადახდა 523,20 (ხუთას ოცდასამი ლარისა და ოცი თეთრის) ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადისაგან თავისუფალი, დაუბეგრავი);

1.2. სს „ს-----ს“ გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის, 2 თვის შრომის ანაზღაურების გადახდა 1744 (ათას შვიდას ორმოცდაოთხი) ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადისაგან თავისუფალი, დაუბეგრავი);

1.3. სს „ს-----ს“ გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07% გადახდა გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელის განმარტებით, 2009 წლიდან 2015 წლის 20 იანვრამდე სს „ს-----
-----თან“ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა, სადაც ეკავა ქ. გ-----ს გაყიდვების ჯგუფის უფროსის თანამდებობა. 2015 წლის 15 იანვარს ეცნობა, რომ იგი №016/1 ბრძანების თანახმად სამსახურიდან გათავისუფლდა, რისი საფუძველიც გახდა გაყიდვების მინიმალური მოთხოვნების (ბეჭმარკების) დაუკმაყოფილებლობა.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების მიხედვით, დამსაქმებელს უნდა გადაეხადა მისთვის ორი თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაცია, რაც არაერთი მოთხოვნის მიუხედავად არ აუნაზღაურა. ასანაზღაურებელი დარჩა ასევე 20 კალენდარული დღის ხელფასის ოდენობა, რის გამოც იძულებული გახდა თავისი უფლებების დასაცავად სასამართლოსათვის მიემართა.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და შესაგებელში მიუთითა, რომ მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში მიღებული აქვს 12 136,97 ლარი, რაც აღემატება დასაქმების პერიოდში და კომპენსაციის სახით მისაღები თანხების ჯამს, რის გამოც სს „ჯ-----მა“ მოსარჩელეს მიუღებელი ხელფასი და კომპენსაცია დაუკორექტირა, რისი უფლებაც საქართველოს შრომის კოდექსის 33-ე მუხლის საფუძველზე ჰქონდა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2014 წლის 1 იანვარს სს „ს-----სა“ და გ-----
—ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება. ხელშეკრულების მიხედვით, დამსაქმებელმა გ-----ი კორპორაციული გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე დანიშნა. დასაქმებულის შრომის ყოველთვიური ანაზღაურება (ხელზე ასაღები) 850 ლარით განისაზღვრა, რომელსაც დამსაქმებელი ყოველი სრული კალენდარული თვის არაუგვიანეს 27 რიცხვისა, უნაღდო ანგარიშსწორების ფორმით გადაუხდიდა.

ხელშეკრულების 2.2. მუხლის მიხედვით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინიციატივით სახელფასო განაკვეთი მხარეთა მიერ შეიძლება გადასინჯულიყო პერიოდულად, რაც შესაბამისი ბრძანებით გაფორმდებოდა, რომელიც ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი იქნებოდა.

ხელშეკრულების 2.4. მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება ჰქონდა დასაქმებულის წახალისების თვალსაზრისით შრომით ანაზღაურებასთან ერთად

გაეღო ის დამატებითი ხარჯები, რომლებიც დაკავშირებული შეიძლება ყოფილიყო სხვა დამატებით წახალისებასთან.

ხელშეკრულების 5.4. მუხლის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებული იყო გადაეხადა დასაქმებულისათვის სამსახურებრივი მივლინების ხარჯები, საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობითა და დამსაქმებლის მიერ დაწესებული ოდენობით.

ხელშეკრულების 6.1. მუხლის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება ჰქონდა ამ ხელშეკრულებითა და კანონმდებლობით გათვალისწინებული შემთხვევების არსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთან შეეწყვიტა წინამდებარე ხელშეკრულება. დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტის ისეთ შემთხვევაში, რომელიც 6.3. მუხლით გათვალისწინებულ იქნა (ეკონომიური გარემოებების არსებობა, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესრულებულ სამუშაოსთან; დასაქმებული ვერ ან არაჯეროვნად ასრულებს მასზე დაკისრებულ სამუშაოს ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო; სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას), დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინებით არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გაეფრთხილებინა და მისთვის უნდა მიეცა კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. ხელშეკრულების 6.3. მუხლით გათვალისწინებული პირობა არ ამოქმედებოდა, თუ დასაქმებული დაარღვევდა ხელშეკრულების ან შინაგანაწესის ნორმებს და: დასაქმებული ვერ არაჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ სამუშაოს არასაკმარისი კვალიფიკაციის გამო; დასაქმებული სისტემატურად უგულებელყოფდა ხელშეკრულების პირობებს, შინაგანაწესსა და დამსაქმებლის პოლიტიკასა და პროცედურებს; დასაქმებული უხეშად დაარღვევდა ხელშეკრულების პირობებს, შინაგანაწესსა და დამსაქმებლის პოლიტიკასა და პროცედურებს; დასაქმებული სამუშაოზე გამოცხადდებოდა არაფხიზელ მდგომარეობაში ან ნარკოტიკულ და/ან ტოქსიკურ ნივთიერებათა ზემოქმედების ქვეშ ან ნებისმიერი სხვა ფორმით, რომელიც ეწინააღმდეგებოდა დამსაქმებლის შინაგანაწესს; დასაქმებული განახორციელებდა კომპანიის რეპუტაციის შემლახავ ქმედებებს; დასაქმებული წარმოადგენდა ყალბ ინფორმაციას მის სამსახურში აყვანის მიზნით.

ხელშეკრულების 6.5. მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებული იყო დასაქმებულთან მოეხდინა საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 30 კალენდარული დღისა.

ხელშეკრულების 11.1. მუხლის თანახმად, წინამდებარე ხელშეკრულება და დასაქმებულზე დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულება დაიწყებოდა ხელშეკრულების ხელმოწერის დღიდან და 2015 წლის 1 იანვრამდე

მოქმედებდა. ხოლო, თუ ხელშეკრულების ამოწურვამდე, არცერთი მხარე მისი შეწყვეტის საფუძველს წერილობით არ გამოხატვდა, ხელშეკრულება მხარეთა მიერ შეთანხმებული ვადით გაგრძელდებოდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება.

3.1.2. გაყიდვების მართვის საბჭოს №59 ოქმის თანახმად, საბჭომ განიხილა 2014 წლის 9 თვის (იანვარი-სექტემბერი) შედეგების საფუძველზე, გაყიდვების ჯგუფის უფროსებისა და საცალო გაყიდვების სპეციალისტებისათვის გეგმისა და შემოსავლის კორექტირების საკითხი და მიიღო სხვადასხვა სახის გადაწყვეტილებები. საბჭოს გადაწყვეტილების თანახმად, გ-----ს ახალი აგრო-პროექტის გათვალისწინებით ხელფასი არ დაუკორექტირდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

გაყიდვების მართვის საბჭოს №59 ოქმი.

3.1.3. სს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2015 წლის 13 იანვრის №016/1 განკარგულების საფუძველზე, გ-----ი 2015 წლის 20 იანვრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, ჯგუფის გაყიდვების გეგმის შეუსრულებლობისა და 2014 წლის 1 თებერვლის ბრძანების №020-1 მიხედვით განსაზღვრული გაყიდვების მინიმალური მოთხოვნების („ბენჩმარკების“) დაუკმაყოფილებლობის გამო. ბრძანების თანახმად, გ-----ზე უნდა გაცემულიყო კომპენსაცია ორი თვის ხელფასის ოდენობით. სამსახურიდან გათავისუფლების განკარგულებას გ-----ი 2015 წლის 14 იანვარს გაეცნო და დაეთანხმა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2015 წლის 13 იანვრის №016/1 განკარგულება.

3.1.4. გ-----მა 2015 წლის იანვრის თვეში სამსახურიდან გათავისუფლებამდე 9 დღე იმუშავა. მთლიანად თვის განმავლობაში იყო 18 სამუშაო დღე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა განმარტება (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი).

3.1.5. სს „ს-----მა“ არ ჩაურიცხა გ-----ს კომპენსაცია ორი თვის ხელფასის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სს „ს-----ჯ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2014 წლის 1 თებერვლის №020-1 ბრძანების თანახმად, 2014 წლის 1 თებერვლიდან განისაზღვრა სს „ს-----ის“ საცალო გაყიდვების სპეციალისტებისა და გუნდების ლიდერების სამოტივაციო სქემა თანდართული დოკუმენტების შესაბამისად. გაყიდვების ადამიანური რესურსებისა და მეთოდოლოგიების მენეჯერს, ვ-----აიას, დაევალა აღნიშნული ინსტრუქციის შესახებ შესაბამისი თანამშრომლების დროულად ინფორმირება.

სქემის მიხედვით, გაყიდვების სუბიექტის მიერ (გაყიდვების ჯგუფის უფროსი ან/და საცალო გაყიდვების სპეციალისტი) თვეების მიხედვით განაწილებული წლიური ფინანსური გეგმის წარდგენისა და დამტკიცების შემდეგ განისაზღვრა მისი გეგმიდან გამომდინარე ინდივიდუალური ანაზღაურების ფონდი. გაყიდვების სუბიექტზე ვრცელდებოდა ანაზღაურების 3 ფორმა: 1) ფიქსირებული ხელფასი; 2) ინდივიდუალური ბონუსი; 3) გადაჭარბების ბონუსი; 4) დამატებითი ბენეფიტები.

სქემის თანახმად, კომპანია წლის განმავლობაში განსაზღვრავდა გაყიდვების სუბიექტისათვის გასაცემი შრომის ანაზღაურების პროცენტულ ოდენობას, რომელიც წარმოადგენდა გაყიდვების სუბიექტის ფიქსირებული ხელფასისა და ბონუსების მაქსიმალურ ოდენობას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სს „ს-----ჯ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2014 წლის 1 თებერვლის №020-1 ბრძანება;
- ჯ-----ის გაყიდვების დეპარტამენტის სამოტივაციო სქემა.

3.2.2. სს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2014 წლის 18 ივლისის №297/1 განკარგულებით, 2014 წლის 1 ივლისიდან გ-----ის ხელფასი 722,4 ლარით (ხელზე ასაღები) განისაზღვრა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 2014 წლის 18 ივლისის №297/1 განკარგულება.

3.2.3. სს „ს-----ის“ 2015 წლის 13 აგვისტოს №6967 ცნობის მიხედვით, გ-----ს 2014 წლის 1 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, სს „ს-----ისგან“ ხელფასის სახით მიღებული აქვს 12 136,97 ლარი, გადასახადების გამოკლებით. ხოლო, თიბისი ბანკის ანგარიშიდან ამონაწერის თანახმად, სს „ს-----ისგან“ გ-----ს ხელფასის სახით მიღებული აქვს 11 234,40 ლარი (ხელზე ასაღები)

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სს „ს-----ის“ 2015 წლის 13 აგვისტოს ცნობა №6967;
- გ-----ის თიბისი ბანკის ანგარიშიდან ამონაწერი.

3.2.4. შემოსავლების სამსახურიდან მიღებული ინფორმაციის თანახმად, გ-----ს სს „ს-----ისგან“ ხელფასის სახით დაერიცხა შემდეგი თანხები: 2014 წლის იანვრის თვეში - 2834,47 ლარი; 2014 წლის თებერვლის თვეში - 1331,25 ლარი; 2014 წლის მარტის თვეში - 1331,25 ლარი; 2014 წლის აპრილის თვეში - 1331,25 ლარი; 2014 წლის მაისის თვეში - 1331,25 ლარი; 2014 წლის ივნისის თვეში - 1331,25 ლარი; 2014 წლის ივლისის თვეში - 1171,75 ლარი; 2014 წლის აგვისტო თვეში - 1171,75 ლარი; 2014 წლის სექტემბრის თვეში - 1171,75 ლარი; 2014 წლის ოქტომბრის თვეში - 1215,50 ლარი; 2014 წლის ნოემბრის თვეში - 984,25 ლარი; 2014 წლის დეკემბრის თვეში - 1608,6 ლარი; 2015 წლის იანვრის თვეში - 81,25 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შემოსავლების სამსახურის 2017 წლის 8 სექტემბრის მომართვა №21-04/136742.

სასამართლო მიუთითებს, რომ 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 თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაუდონ საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით, ხოლო აღნიშნული მუხლის მესამე ნაწილის შესაბამისად, გარემოებები, რომელიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მიხედვით, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს სასამართლო სხდომაზე მათს ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მოსაზრებები, რომლებიც საფუძვლად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას უნდა აისახოს გადაწყვეტილებაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოების

დაუდასტურებლობის შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა განსაზღვროს, თუ რომელ მხარეს ეკისრება ამ ფაქტის მტკიცების ტვირთი და ფაქტის დაუმტკიცებლობის არახელსაყრელი შედეგები უნდა დააკისროს იმ მხარეს, რომელსაც ამ ფაქტის დამტკიცება ევალებოდა. ამასთან, მხარეებს შორის, მტკიცების ტვირთი განაწილებული უნდა იქნეს იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცება, რომელთა მტკიცება მათთვის ობიექტურად შესაძლებელია.

მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესიდან გამომდინარე, მოპასუხე მხარე იყო ვალდებული წარმოედგინა იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ გ-----ს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ხელფასი - 850 ლარი (ხელზე ასაღები) შეუმცირდა.

მოპასუხემ აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების დასადასტურებლად სასამართლოს სს "ს-----ის" გენერალური დირექტორის 2014 წლის 18 ივლისის №297/1 განკარგულება წარმოუდგინა, რომლის მიხედვითაც გ-----ის ხელფასი 2014 წლის 1 ივლისიდან 722,4 ლარით (ხელზე ასაღები) განისაზღვრა, თუმცა აღნიშნულ განკარგულების მოსარჩელის მიერ გაცნობის დამადასტურებელი მტკიცებულება მოპასუხემ სასამართლოს ვერ წარმოუდგინა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 11-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ანაზღაურების ოდენობა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რაზეც მხარეები თანხმდებიან, შესაბამისად, სს "ს-----ის" გენერალური დირექტორის 2014 წლის 18 ივლისის №297/1 განკარგულება, რომლის მიხედვითაც გ-----ის ხელფასი 2014 წლის 1 ივლისიდან 722,4 ლარით (ხელზე ასაღები) განისაზღვრა საკმარის მტკიცებულებად არ გამოდგება, ვინაიდან მასზე დასაქმებულს თანხმობა არ გამოუთქვია, და უფრო მეტიც არც გაცნობია.

რაც შეეხება ზედმეტად ჩარიცხული თანხების საკითხს, რომელიც მოპასუხის განმარტებით იანვრის თვის მიუღებელი ხელფასიდან და ორი თვის ხელფასის ოდენობით ასაღებ კომპენსაციიდან დაექვითა მოსარჩელეს, სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება შრომითი ანაზღაურებასთან ერთად ითვალისწინებდა წახალისების სხვა დამატებით ხარჯებს. გარდა ამისა, მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, მისი მარწმუნებელი ხელფასთან ერთად დანამატსაც ღებულობდა (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი), რაც არ უარყო მოპასუხემ. ხოლო, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი გაყიდვების

სპეციალისტებისა და მენეჯერების ანაზღაურებისა და პრემიების სქემის მიხედვით, კომპანია წლის დასაწყისში განსაზღვრავდა გაყიდვების სუბიექტისათვის (გაყიდვების ჯგუფის უფროსი და საცალო გაყიდვების სპეციალისტი) გასაცემი შრომის ანაზღაურების პროცენტულ ოდენობას, რომელიც წარმოადგენდა გაყიდვების სუბიექტის ფიქსირებულ ხელფასისა და ბონუსების მაქსიმალურ ოდენობას.

ამდენად, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებას იმის შესახებ, რომ სს „ს-----ი“ გ-----
---ს ერთი წლის განმავლობაში ურიცხავდა ზედმეტ თანხებს.

შემოსავლების სამსახურის ცნობის მიხედვით, გ-----ს 2015 წლის იანვრის თვეში ხელფასის სახით დაერიცხა 81,25 ლარი, თუმცა აღნიშნული არ დასტურდება სს „თ-----ში“ არსებული მოსარჩელის საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერის მიხედვით, სადაც გ-----ს ერიცხებოდა ხელფასი.

შემოსავლების სამსახურიდან მიღებული ცნობაში, სადაც ასახულია 2014 წლიდან 2015 წლის იანვრის თვის ჩათვლით გ-----ის მიერ ხელფასის სახით მიღებული შემოსავლები, გაერთიანებულია ასევე სს „ს-----ის“ მიერ გ-----ის სახელზე ჩარიცხული ისეთი თანხები, როგორცაა პრემია, რეგიონის ხარჯები, მივლინების თანხა, რაც საქმის განხილვის დროს დადასტურდა. ამასთან, მოპასუხემ თავის შესაგებელში და ახსნა-განმარტებაში მიუთითა, რომ მან იანვრის თვის ხელფასი გ-----ს არ ჩაურიცხა და იგი წინა თვეებში ზედმეტად ჩარიცხული თანხების გამო დაუქვითა.

ამდენად, სასამართლო ვერ გაიზიარებს შემოსავლების სამსახურიდან მიღებულ ინფორმაციას იმის შესახებ, რომ გ-----ს 2015 წლის იანვრის თვეში ხელფასი სახით 81,25 ლარი დაერიცხა.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა და დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა საფუძველზე სასამართლოს მიაჩნია, რომ გ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტი, ევროპის სოციალური ქარტიის მე-2 ნაწილის მე-4 მუხლი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლი, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი, 31-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 33-ე, 34-ე, 37-ე მუხლები, 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტები.

6. სამართლებრივი შეფასება

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

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-2 ნაწილის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, სამართლიან ანაზღაურებაზე უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, იყოს გონივრული ვადით ადრე ინფორმირებული მისი დასაქმების შეწყვეტის შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის თანახმად, ყოველი შესრულება გულისხმობს ვალდებულების არსებობას. ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

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. ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

სასამართლოს მიერ დადგენილად იქნა მიჩნეული, რომ მოსარჩელე გ-----
—ი მოპასუხე კომპანიაში მუშაობდა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე და მისი ფიქსირებული ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა 850 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის დაქვითვის შემდეგ. მოსარჩელეს გარდა ფიქსირებული ანაზღაურებისა ერიცხებოდა სხვა თანხებიც, რომელსაც ხელფასთან ერთად ღებულობდა.

ხელფასის ოდენობა შრომითი ხელშეკრულების დადებისას ერთ-ერთ არსებით პირობას წარმოადგენს, რომელზეც სათანადო წესით მხარეთა შეთანხმება სახელშეკრულებო ურთიერთობის წარმოშობის უმთავრესი პირობაა (იხ. სკ-ის 327-ე (1), (2) მუხლი). თავის მხრივ, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სპეციალურ დანაწესებს გვთავაზობს შრომის კოდექსი, რომლის მე-2 მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომის კოდექსის მოხმობილი დებულებები განსაზღვრავენ ამ ურთიერთობისათვის მახასიათებელ გენერალურ დათქმებს, როგორცაა: ხელშეკრულების ორმხრივი, სასყიდლიანი ბუნება, რომლის ფარგლებშიც

თანასწორობის პრინციპი, განსხვავებით ზოგადად სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან, სრულყოფილად ვრცელდება წინასახელშეკრულებო პერიოდზე – მხარეებს უფლება აქვთ, თავისუფლად გადაწყვიტონ შრომითი ხელშეკრულების დადების საკითხი. მართალია, შრომითი ურთიერთობისათვის კანონი ადგენს თანასწორობის პრინციპს და იმპერატიულად მოითხოვს ადამიანის ფუნდამენტური უფლებების დაცვას, თუმცა, თავად შრომითი ურთიერთობის არსი ხდის ამ ურთიერთობას დაქვემდებარების პრინციპზე დამყარებულს, რამეთუ სამუშაო სრულდება დამსაქმებლის მითითებების შესაბამისად და მის სასარგებლოდ შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ. სწორედ ამგვარი თავისებურების, ასევე, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცული სიკეთეების რეალიზაციის მიზნით (შრომისთავისუფლება, თავისუფალი მეწარმეობა, დასაქმებულთა უფლებების დაცვა), ორგანული კანონი – შრომის კოდექსი ადგენს დასაქმებულის დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს და კოდექსის ნორმებიც სწორედ ამ სტანდარტის ფარგლებში უნდა იქნას განმარტებული (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 31/03/2017წ. განჩინება საქმეზე №ას-17-15-2017).

ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული იყო დასაქმებულის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა და ამასთან, დადასტურებულია მის მიერ შესრულებული 9 დღის სამუშაოს ანაზღაურების (424,98 ლარი) მიუღებლობის ფაქტი, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა მის მიერ შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების თაობაზე ნაწილობრივ საფუძვლიანია და იგი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ვინაიდან გ-----ს 2015 წლის 13 იანვრის განკარგულების №016/1 - მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, 2015 წლის 14 იანვარს ეცნობა, რომლითაც იგი 2015 წლის 20 იანვრიდან დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა, მას უნდა მიეცეს 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაცია, რაც 1700 ლარს (ხელზე ასაღები) შეადგენს, რაზეც არსებობდა ასევე მხარეთა შორის შეთანხმება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 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.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხეს არ მოუხდენია მოსარჩელესთან საბოლოო ანგარიშსწორება - არ გადაუხდია გამომუშავებული დღეების ანაზღაურება - ხელფასი და კომპენსაცია 2 თვის სახელფასო ანაზღაურების ოდენობით.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 33-ე მუხლით, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი. შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დაქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის არგუმენტაციას, ზემოაღნიშნულ ნორმაზე მითითებით მოსარჩელისათვის ხელფასისა და კომპენსაციის გადახდაზე უარის შესახებ, რომელიც მოტივირებულია იმ საფუძველით, რომ თითქოს მოსარჩელეს სახელშეკრულებო ურთიერთობის პერიოდში ზედმეტ თანხებს ურიცხავდა, რაც შემდგომ 2015 წლის იანვრის თვის ხელფასიდან და ორი თვის ხელფასის ოდენობით ასაღები კომპენსაციიდან დაუქვითა. სასამართლო მიუთითებს, რომ ზედმეტად თანხების ჩარიცხვის ფაქტი საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით არ დადასტურდა.

6.4. 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.

მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებით განაცდურზე ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე, ემყარება ზემოაღნიშნულ ნორმას.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რომელიც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის, როგორც ზიანის ანაზღაურების სახით.

ამავე კოდექსის 31.3 მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სასამართლო მიუთითებს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაციის სახით.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2016 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ას-268-255-2016), განმარტა, რომ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო მოპასუხისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%) დაკისრების მოთხოვნა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებიდან და 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარეობს, რომლის მიხედვითაც: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდღიან ვადას (საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი).

საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

დადგენილია, რომ მოპასუხე მხარემ არ მოახდინა მოსარჩელესთან საბოლოო ანგარიშსწორება, რის გამოც სარჩელი შრომითი ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს, განაცდური თანხის 0,07%-ის დაკისრების შესახებ საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს, შესაბამისად, სს „ს-----
-----ს“ გ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2015 წლის 20 თებერვლიდან ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07% გადახდა გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. რამდენადაც წინამდებარე საქმეში დავის საგანს წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების დავალიანებისა და კომპენსაციის გადახდა, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, 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 „დ“ ქვეპუნქტით, დავის საგნის ფასი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისას განისაზღვრება არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით.

განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და მოპასუხეს დაეკისრა მოსარჩელის ხელფასის დავალიანების 424,98 ლარის,

ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციისა და ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07% გადახდა, მოპასუხეს, სახელმწიფო ბაჟის სახით უნდა დაეკისროს 56,35 ლარის გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-244-ე, 248-250-ე, 257-ე, 259¹-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. გ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს:

1.1. სს „ს-----ს“ გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მიუღებელი ხელფასის გადახდა 424.98 (ოთხას ოცდაოთხი ლარისა და ოთხმოცდათვრამეტი თეთრის) ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადისაგან თავისუფალი, დაუბეგრავი);

1.2. სს „ს-----ს“ გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის, 2 თვის შრომის ანაზღაურების გადახდა 1700 (ათას შვიდასი) ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადისაგან თავისუფალი, დაუბეგრავი);

1.3. სს „ს-----ს“ გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2015 წლის 20 თებერვლიდან ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07% გადახდა გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. მოპასუხე სს „ს-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 56,35 (ორმოცდათექვსმეტი ლარისა და ოცდათხუთმეტი თეთრის) ლარის ოდენობით.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით გ-----ს რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს გ-----ს რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება

გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნა და ჩაბარება უზრუნველყოს სასამართლომ ამავე კოდექსის 70–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე:

ფილიშვილი

ვალერიანე