



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

23 სექტემბერი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

მოსარჩელე, მოპასუხე შეგებებული სარჩელით - ქ----- ფ-----

მოპასუხე, მოსარჩელე შეგებებული სარჩელით - შპს „დ-----“

წარმომადგენელი - დ----- კ-----, ნ----- გ-----

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანების და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება

**დავის საგანი შეგებებული სარჩელით - პირგასამტეხლოს დაკისრება,
ზიანის ანაზღაურება**

ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. დაეკისროს მოპასუხე შპს „დ-----“-ს მოსარჩელე ქ----- ფ----- სასარგებლოდ 2018 წლის ნოემბრის თვის სახელფასო დავალიანების - 750 ლარის გადახდა;

1.2. დაეკისროს მოპასუხე შპს „დ-----“-ს მოსარჩელე ქ----- ფ----- სასარგებლოდ 2018 წლის 01 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლო გადასახდელი თანხის 750 ლარის - 0.07% პროცენტის ოდენობით, რაც სარჩელის აღძვრის დროისათვის შეადგენს 664.68 ლარს.

(იხ. შემცირებული სასარჩელო განცხადება, სასამართლო სხდომის ოქმი)

2. შეგებებული სარჩელით სასარჩელო მოთხოვნა:

2.1. დაეკისროს მოპასუხე ქ---- ფ-----ს მოსარჩელე შპს „დ-----“-ის სასარგებლოდ პირგასამტეხლოს - 1 800 ლარის გადახდა;

2.2. დაეკისროს მოპასუხე ქ---- ფ-----ს მოსარჩელე შპს „დ-----“-ის სასარგებლოდ მიყენებული ზიანის - 665.56 ლარის ანაზღაურება.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

ქ---- ფ----- (შემდგომში მოსარჩელე/მოპასუხე შეგებებული სარჩელით/დასაქმებული) 2018 წლის 17 აპრილიდან 2018 წლის 30 ნოემბრამდე დასაქმებული იყო შპს „დ-----“-ში (შემდგომში მოპასუხე/მოსარჩელე შეგებებული სარჩელით/დამსაქმებელი). თავდაპირველად იგი ასრულებდა კ-----, ხოლო შემდგომში მაღაზიის მ----- ვალდებულებებს. მოსარჩელის ვალდებულებებში შედიოდა პროდუქციის გაყიდვა, მომხმარებელთან ანგარიშსწორება, მაღაზიაში არსებული გაყიდვების აღრიცხვა და კონტროლი, რეპორტირება, მომსახურება მაღალი ხარისხით.

მოსარჩელის განმარტებით, მისი ყოველთვიური, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 600 ლარს (ხელზე ასაღები), თუმცა კომპანიის შრომის ანაზღაურების პოლიტიკიდან და უშუალოდ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებებიდან გამომდინარე მოპასუხე ყოველთვიურად გასცემდა პრემიას შესრულებული სამუშაოს ხარისხის გათვალისწინებით, თვეში დაახლოებით 150 ლარის - ჯამში კი 750 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელემ ასევე მიუთითა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მისი ინიციატივით რაზეც დამსაქმებელს აცნობა წინასწარ. 2018 წლის ნოემბრის თვიდან შეწყვეტილია მხარეთა შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა მიუხედავად ამისა მოსარჩელეს არ მიუღია 2018 წლის ნოემბერში ნამუშევარი ნოემბრის თვის ანაზღაურება მიუხედავად მოპასუხე კომპანიასთან არაერთი ზეპირი კომუნიკაციის და საკითხის მოგვარების მცდელობისა.

შეგებებული სარჩელით მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

მოსარჩელე 2018 წლის 16 აპრილიდან დასაქმებული იყო ჯერ მაღაზიის კ-----, ხოლო შემდეგ ასრულებდა მაღაზიის მ----- ფუნქციებს და ამ პოზიციაზე მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 600 ლარს (ხელზე ასაღები თანხა). 2018 წლის 26 ნოემბერს მოსარჩელემ ზეპირსიტყვიერად შეატყობინა კომპანიის მენეჯმენტს, რომ 2018 წლის 01 დეკემბერს - 4 დღეში საკუთარი ინიციატივით წყვეტდა შრომით ხელშეკრულებას, ხოლო 2018 წლის

01 დეკემბერს აღნიშნულის შესახებ წერილობით აცნობა დამსაქმებელს.

შეგებებული სარჩელით მოსარჩელის განმარტებით, დამსაქმებელი ვალდებული იყო დასაქმებულისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ეცნობებინა არანაკლებ 30 დღით ადრე, რაც მისი მხრიდან დაირღვა. გარდა ამისა, მოსარჩელემ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთანავე მუშაობა დაიწყო კონკურენტ კომპანიაში. მხარეთა შორი გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 8.1 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების ერთოვანი ვადის დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებულს დამსაქმებლის სასარგებლოდ ეკისრება პირგასამტეხლო ხელფასის სამმაგი ოდენობით.

შეგებებული სარჩელით მოსარჩელემ ასევე მიუთითა, რომ კომპანიის დირექტორის 2018 წლის 03 დეკემბრის ბრძანების მიხედვით, საწარმოო პროცესის უწყვეტობის შენარჩუნების მიზნით დაევაღათ მაღაზიის სხვა კონსულტანტებს, შეეთავსებინათ მაღაზიის მ----- ფუნქციები დროებით, მაღაზიის მ----- დანიშნამდე და, ასევე, საჭიროებისამებრ, ემუშავათ ზეგანაკვეთურად, რაც ანაზღაურდებოდა დამატებით. მოსარჩელის ფუნქციამოვალეობების შეთავსების გამო, კომპანიის მაღაზიის თანამშრომლებს დამატებით აუნაზღაურდათ ჯამში - 665.56 ლარი.

2. მოპასუხეთა პოზიცია

2.1. მოპასუხე შპს „დ-----“-ის პოზიცია ქ----- ფ----- სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხე შპს „დ-----“-მა წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო. მოპასუხის განმარტებით, მართალია მოსარჩელე დასაქმებული იყო კომპანიაში, თუმცა მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა არა 600 ლარს, არამედ 500 ლარს. დასაქმებულმა მხოლოდ რამდენიმე დღით ადრე შეატყობინა მას ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ რითაც მიაღწა ზიანი, ვინაიდან იძულებული გახდა დამატებით (ზეგანაკვეთურად) დაესაქმებინა სხვა დასაქმებულები, რათა შენარჩუნებულიყო უწყვეტი საწარმოო პროცესი. გარდა აღნიშნულისა, მოსარჩელეს განემარტა, რომ მისი ერთი თვის ხელფასის ოდენობა გაქვითული იქნებოდა დასაქმებულის მიერ კომპანიისათვის მიყენებული ზიანის ოდენობაში.

2.2. მოპასუხე ქ----- ფ----- პოზიცია შპს „დ-----“-ის შეგებებულ სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხე ქ----- ფ-----მ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით შეგებებული სარჩელი არ

ცნო. მოპასუხის განმარტებით ოჯახური პირობებიდან გამომდინარე იგი იძულებული იყო დაეტოვებინა სამსახური და აღნიშნულის თაობაზე წერილობითი განცხადების დაწერამდე აცნობა დამსაქმებელს. მართალია მას არ დაუცვია 30 დღიანი ვადა დამსაქმებლის გასაფრთხილებლად, მაგრამ სამსახურის წასვლის მიზეზს წარმოადგენდა დაუძლეველი ძალა და ოჯახური მდგომარეობა, რომლის გამოც შეუძლებელი იყო იმ გრაფიკით მუშაობის გაგრძელება რაც კომპანიაში ჰქონდა მას. სხვა კომპანიაში მუშაობა კი მხოლოდ მას შემდეგ დაიწყო, რაც დამსაქმებელმა უარი განაცხადა მისთვის ნამუშევარი თვის ანაზღაურების გაცემაზე.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეთა შორის 2018 წლის 17 აპრილიდან წარმოშობილია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა. მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში თავდაპირველად დასაქმებული იყო მაღაზიის კ----- პოზიციაზე, ხოლო მოგვიანებით იგი ასრულებდა მაღაზიის მ----- უფლება-მოვალეობებს, რადროსაც მისი ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება შეადგენდა 600 ლარს (ხელზე ასაღები).

მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების 4.2 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებლის შეხედულებისამებრ, შესაძლებელია დასაქმებულმა შესრულებული სამუშაოსათვის მიიღოს ბონუსი, რომლის გაცემაც დამოკიდებულია მის მიერ შესრულებული სამუშაოს დროსა და ხარისხზე.

შრომითი ხელშეკრულების 8.1 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მოთხოვნა, რომლის შესახებაც დასაქმებულმა დამსაქმებელს უნდა აცნობოს ერთი თვით ადრე, აღნიშნული ვადის დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებულს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრება პირგასამტეხლო ხელფასის სამმაგი ოდენობით. ამავე ხელშეკრულების 8.5 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის გზით მისი ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ.64-67);
- საბანკო ამონაწერი (ს.ფ.21-44);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. მხარეთა შორის არსებული შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა დასაქმებულის ინიციატივით. მოსარჩელემ 2018 წლის 26 ნოემბერს ზეპირი ფორმით აცნობა დამსაქმებელს 2018 წლის 01 დეკემბრიდან ხელშეკრულების შეწყვეტის სურვილის შესახებ, ხოლო 2018 წლის 01

დეკემბერს კი წერილობითი ფორმით აცნობა მას სამსახურის საკუთარი სურვილით დატოვების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ, მოპასუხეს მოსარჩელისთვის არ აუნაზღაურებია 2018 წლის ნოემბრის თვის სახელფასო დავალიანება ჯამში - 750 ლარი, საიდანაც 600 ლარი არის ფიქსირებული ხელფასი, ხოლო 150 ლარი ყოველთვიურად მისაღები ბონუსი.

განსახილველ შემთხვევაში უდავოა მოსარჩელის მიერ 2018 წლის ნოემბრის თვეში მოპასუხე კომპანიაში სამსახურებრივი უფლება-მოვალეობების შესრულების ფაქტი, ასევე ის გარემოება, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ დამსაქმებლის მხრიდან არ მომხდარა სახელფასო დავალიანების ანგარიშსწორება. სადავოა ასანაზღაურებელი დავალიანების ოდენობა.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მისი ყოველთვიური ანაზღაურება ფიქსირებული ხელფასის - 600 ლარის და ყოველთვიური ბონუსის - 150 ლარის გათვალისწინებით შეადგენდა 750 ლარს. მოპასუხე არ დაეთანხმა სარჩელში მითითებულ გარემოებას. შესაგებელში მიუთითა, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 500 ლარით (ს.ფ. 56), ხოლო შეგებებულ სარჩელში მიუთითა, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 600 ლარით (ს.ფ. 78).

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.**

საქმეში არსებული მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხემ ვერ განახორციელა მასზე, როგორც დამსაქმებელზე არსებული მტკიცების ტვირთის ჯეროვანი რეალიზება და ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიმართ სახელფასო დავალიანების, რომელიც ასევე მოიცავს გადასახდელ ბონუსს, ან დავალიანების ამ ოდენობით არ არსებობის ფაქტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საბანკო ამონაწერი (ს.ფ.45-46);
- ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი და შეგებებული სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები შეესაბამება მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლებს რის გამოც არსებობს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველი. ამასთან, არ არსებობს წარმოდგენილი შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, 31-ე, 34-ე, 44-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე, 408-ე, 409-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. ევროპის სოციალური ქარტიის (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით) პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომის უფლების ეფექტიანი განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია 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. ამავე კოდექსის 34-ე მუხლით კი დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არაუგვიანეს 7 კალენდარული დღისა.

განსახილველ შემთხვევაში უდავოა მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულებების დადების და მისგან წარმოშობილი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის ფაქტი, რომლის თანახმადაც განისაზღვრა მოსარჩელისათვის ყოველთვიურად გასახდელი ხელფასის ოდენობა და გაცემის წესი. დადგენილია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ ერიცხება სახელფასო დავალიანება მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი ოდენობით. ამასთან, განსახილველ შემთხვევაში შეგებებული სარჩელით დავის საგანს სახელფასო დავალიანების დაკისრების პარალელურად, წარმოადგენს ხელშეკრულების დარღვევის გამო პირგასამტეხლოს დაკისრება.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლი 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.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით (კონსტიტუციის ახალი რედაქციის თანახმად 26-ე მუხლი) აღიარებულია პირის უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას, შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია სათანადო კანონით - შრომის კოდექსით. **(იხ. სუსგ. №ას-1261-1520-09, 23.03.2010წ.; №ას-397-370-2010, 11.10.2010წ.; №ას-838-889-2011, 19.09.2011წ.; №ას-427-403-2013, 25.06.2013წ.)**

ამდენად, „შრომის თავისუფლება“ მოიცავს როგორც მხარის უფლებას თავისი ნების შესაბამისად აირჩიოს შრომითი საქმიანობა, ასევე უფლებას აირჩიოს დამსაქმებელი ან/და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე შეწყვიტოს მასთან შრომითი ურთიერთობა.

მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების

არსებობის ფაქტი, ასევე უდავოა, რომ შრომითი ხელშეკრულებაში არსებული დათქმის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულ იყო ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის შემთხვევაში 30 დღით ადრე ეცნობებინა დამსაქმებლისთვის ამის შესახებ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. აღნიშნული მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია - დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება. ამასთან, დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებული არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამავ კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, მას ეკისრება ერთადერთი ვალდებულება - არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

განსახილველ შემთხვევაში უდავოა, რომ მოსარჩელემ ხელშეკრულება შეწყვიტა ერთ თვიანი ვადის დაცვის გარეშე, ამასთანავე უდავოა მის მიერ 2018 წლის ნოემბერში სამუშაოს შესრულების ფაქტი და მოპასუხის მიერ სადავოდ არაა გამხდარი ასევე შესრულებული სამუშაოს ხარისხი, რაც განაპირობებს მოსარჩელის მიერ სახელფასო დავალიანების მოთხოვნის უფლებას. თუმცა, სასამართლო ითვალისწინებს ხელშეკრულების დარღვევის ფაქტს და მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს მხოლოდ ფიქსირებული სახელფასო დავალიანება, მის მიერ სამუშაოს წარმატებით შესასრულებელი წახალისება - ბონუსი კი ვალდებულების დარღვევის გამო უნდა გაიქვითოს ხელშეკრულების დარღვევის გამო დამსაქმებლის მიერ მისაღებ თანხაში. შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელფასო დავალიანების - 600 ლარის ოდენობით ანაზღაურება.

ამასთან, სასამართლო მიიჩნევს, რომ აღნიშნული მსჯელობა მოიცავს ასევე პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე წარმოდგენილ შეგებებულ სასარჩელო მოთხოვნაზე პასუხსაც, ვინაიდან როგორც აღინიშნა სასამართლოს დამსაქმებლისათვის დასაკისრებელ ადეკვატურ და გონივრულ სანქციად მიაჩნია, ასანაზღაურებელი თანხის ოდენობიდან ბონუსად მისაღებს თანხის გამოქვითვა სწორედ იმ საფუძველით, რომ მოსარჩელის მიერ დარღვეულია მხარეთა შორის ხელშეკრულების შეწყვეტის შეთანხმებული წესი. საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, ამ ფაქტთან მიმართებით, დამატებით, პირგასამტეხლოს დაკისრებაზე მსჯელობა, სასამართლოს არაგონივრულად მიაჩნია.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასარჩელო მოთხოვნა სახელფასო

დავალიანების დაკისრების ნაწილში უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ხოლო შეგებებული სასარჩელო მოთხოვნა პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.2. 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 მოთხოვნები 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 ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა სასარჩელო მოთხოვნა სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების თაობაზე. მართალია მხარეთა შორის შეწყვეტილია შრომითი ურთიერთობა და ისინი აღარ ასრულებენ შრომით მოვალეობებს, თუმცა აუნაზღაურებელი სახელფასო დავალიანების პირობებში, ისინი წარმოადგენენ შრომის ანაზღაურების (ანგარიშსწორების) მოცდენის სუბიექტებს. აღნიშნული კი განაპირობებს დამსაქმებლისთვის საქართველოს შრომის კოდექსის 31.3-ე მუხლის მოსარჩელის სასარგებლოდ გამოყენებას და მისთვის მოთხოვნილი ოდენობით - დაკმაყოფილებული სახელფასო დავალიანების გათვალისწინებით კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრებას.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისთვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

განსახილველ შემთხვევაში შეგებებული სარჩელით მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ ხელშეკრულებით დადგენილი წესის

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ამავე კოდექსის 408-ე მუხლის თანახმად, კი იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. 409-ე მუხლის თანახმად კი, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

სასამართლო მიუთითებს, რომ 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.

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 არამართო ბრალეული, არამედ ზიანის გამომწვევიც, შესაბამისად, ზიანის მიმყენებელმა უნდა დაამტკიცოს მის ქმედებაში მართლწინააღმდეგობისა და ბრალის არარსებობა.

ამდენად, პირს ზიანის ანაზღაურება დაეკისრება იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს ზიანის მიყენებისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრების პირობები. კერძოდ, თუ სახეზეა ზიანი, ზიანი მიყენებულია მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით და მართლსაწინააღმდეგო ქმედებასა და ზიანს შორის არსებობს მიზეზობრივი კავშირი. ამასთან, სრული ანაზღაურება ეხება არა საერთოდ ზიანს, რომელიც შეიძლება ვინმემ განიცადოს, არამედ იმ ზიანს, რომელიც სამოქალაქო პასუხისმგებლობის საერთო საფუძვლებიდან გამომდინარე ანაზღაურებადია.

შესაბამისად, განსახილველი სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში შეგებებული სარჩელით მოსარჩელეს ეკისრება როგორც ზიანის, ასევე მიზეზშედგომბრივი კავშირის მტკიცების ტვირთი.

შეგებებული სარჩელით მოსარჩელე წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების (ს.ფ.90-93) მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო მოუწია მას სხვა თანამშრომლებისათვის მისი ფუნქცია-მოვალეობების დაკისრება და მათთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ღირებულების ანაზღაურება - ჯამში 665.56 ლარის ოდენობით.

სასამართლო მიუთითებს, რომ განსახილველ შემთხვევაში შეგებებული სარჩელით მოსარჩელე წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე ვერ ადასტურებს მისთვის ზიანის მიყენების ფაქტს. მისი მტკიცებიდან გამომდინარე მან მოსარჩელისთვის, როგორც მალაზიის მ-----ათვის დაკისრებული უფლება-მოვალეობები მისი სამსახურიდან წასვლის შემდეგ შეუთავსა სხვა თანამშრომლებს - კონსულტანტებს, რომლებსაც აუნაზღაურა შრომის ღირებულება ჯამში იმაზე ნაკლები ოდენობით ვიდრე მას გასაცემელი ექნებოდა მოსარჩელისთვის პირობითად ხელშეკრულების 2018 წლის დეკემბრის თვეში გაგრძელების შემთხვევაშიც. ფაქტობრივად ვიღებთ იმ გარემოებას, რომ მეწარმე სუბიექტმა გასცა იდენტური შრომის ანაზღაურება რამდენიმე თანამშრომელზე გადანაწილებით, ნაცვლად ერთი თანამშრომლისა - მოსარჩელისა. შესაბამისად, გარდა სხვა წინაპირობების არ არსებობის დაუსადგურებლობისა, სასარჩელო მოთხოვნის ავტორი უპირველესად ვერ ადასტურებს კონკრეტულად რაში გამოიხატა მისთვის ზიანის მიყენების ფაქტი და რატომ წარმოადგენს მოსარჩელის ფუნქცია-მოვალეობების დაკისრების გამო სხვა დასაქმებულებზე გაცემული არათუ ტოლფასი, არამედ ჯამში ნაკლები შრომის ანაზღაურება მისთვის მიყენებულ ზიანს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიუთითებს, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება უპირველესად დამსაქმებლისათვის თავად ზიანის მიყენების ფაქტი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, არ არსებობს ზიანის ანაზღაურების თაობაზე წარმოდგენილი შეგებებული სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

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.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის საფუძველზე. სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 479.16 ლარის

ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის, პირველი წინადადების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის შეგებებული სარჩელის ავტორის მიერ შეგებებულ სარჩელზე გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 50 ლარი (ს.ფ.50). ვინაიდან შეგებებული სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, შეგებებულ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 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. ქ---- ფ----- სარჩელი მოპასუხე შპს „დ-----“-ის მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

1.1. მოპასუხე შპს „დ-----“-ს მოსარჩელე ქ---- ფ----- სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების - 600 ლარის გადახდა;

1.2. მოპასუხე შპს „დ-----“-ს მოსარჩელე ქ---- ფ----- სასარგებლოდ 2018 წლის 01 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაეკისროს პირგასამტეხლო გადასახდელი თანხის 600 ლარის - 0.07% პროცენტის ოდენობით;

2. შპს „დ-----“-ის შეგებებული სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

3. მოპასუხე შპს „დ-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 479.16 ლარის ანაზღაურება;

4. შეგებებულ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად;

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების

დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

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 არუგვიანეს 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
ლაკერბაია**

თამარ