



## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

5 აგვისტო, 2019 წ.  
თბილისი

ქ.

### შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო  
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი  
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

### მხარეები:

მოსარჩელე (მოპასუხე შეგებებული სარჩელით) - მ-----

წარმომადგენელი - კ-----

მოპასუხე (მოსარჩელე შეგებებული სარჩელით) - შპს „ჯ-----“

წარმომადგენელი - თ-----

დავის საგანი თავდაპირველი სარჩელით - ხელფასო დავალიანების,  
საშვებულებო ანაზღაურების, კომპენსაციისა და პირგასამტეხლოს გადახდა

დავის საგანი შეგებებული სარჩელით - ზედმეტად გადახდილი  
ხელფასისა და გადაცემული ქონების დაბრუნება

### აღწერილობითი ნაწილი:

#### 1. სასარჩელო მოთხოვნები:

##### 1.1. თავდაპირველი სარჩელით:

1.1.1. მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, სახელფასო

**დავალიანების სახით დაეკისროს 3000 ლარის გადახდა;**

**1.1.2. მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისროს საშვებულებო ანაზღაურების სახით 3000 ლარის გადახდა;**

**1.1.3. მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისროს კომპენსაციის სახით 3000 ლარის გადახდა;**

**1.1.4. მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, პირგასამტეხლოს სახით დაეკისროს ყოველდღიურად 6.3 ლარის (9000 ლარის 0.07%) გადახდა 2017 წლის 7 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.**

**1.2. შეგებებული სარჩელით:**

**1.2.1. მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისროს ზედმეტად გადახდილი ხელფასის დაბრუნება 5000 ლარის ოდენობით;**

**1.2.2. მოპასუხეს დაეკისროს პირგასამტეხლოს გადახდა 1011.5 ლარის ოდენობით;**

**1.2.3. მოპასუხეს დაეკისროს ნივთის დაბრუნება პირვანდელ მდგომარეობაში.**

**2. თავდაპირველი სარჩელის საფუძვლები:**

მხარეთა შორის, 2013 წლის 1 ივნისს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა კლიენტებთან ურთიერთობის მენეჯერის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი განისაზღვრა ჯერ 1500 ლარის, ხოლო 2016 წლის 1 თებერვლიდან - 3000 ლარით (ხელზე მისაღები).

მოსარჩელეს არ უსარგებლია კუთვნილი შვებულებით. ხელფასი გაიცემოდა თვეში ორჯერ - საავანსო სისტემით. მოსარჩელეს არ მიუღია 2016 წლის ნოემბრის ხელფასი, რაზედაც განუმარტეს, რომ მასთან წყვეტენ შრომით ხელშეკრულებას, თუმცა არანაირი დოკუმენტი ამის თაობაზე არ ჩაბარებია. შესაბამისად, მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს 2016 წლის ნოემბრის თვის ხელფასი 3000 ლარი და კომპენსაცია შეტყობინების გარეშე დათხოვნის გამო - ერთი თვის ხელფასის 3000 ლარის ოდენობით. ასევე, საშვებულებო ანაზღაურების სახით ერთი თვის ხელფასი - 3000 ლარი, რამდენადაც დათხოვნა მოხდა დამსაქმებლის ინიციატივით. მოპასუხეს ასევე ეკისრება ზემოაღნიშნულ თანხებზე პირგასამტეხლოს - ყოველ დაყოვნებულ დღეზე 0.07%-ის გადახდის ვალდებულება 2017 წლის 7 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

**3. მოპასუხის პოზიცია**

მოსარჩელემ საკუთარი ინიციატივით, 2017 წლის 20 სექტემბრის განცხადებით დატოვა სამსახური. ამასთანავე, იგი ამავე წლის 9 სექტემბრიდან აღარ გამოცხადებულა სამსახურში და არ შეუსრულებია შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობები. მოსარჩელემ, 2017 წლის 20 სექტემბერს მისწერა დირექტორს მიმდინარე საქმეთა გადაბარების თაობაზე. ამდენად, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2017 წლის 20 სექტემბერს. მოსარჩელემ შეცდომაში შეიყვანა კომპანიის ბუღალტერი და წინასწარ ჩაარიცხვინა 2017 წლის სექტემბერ-ოქტომბრის ხელფასები. თანხის მიღების შემდეგ, იგი სამსახურში აღარ გამოცხადებულა. ასევე, მოსარჩელემ უნებართვოდ წაიღო და არ დაუბრუნებია კომპანიის კუთვნილი ძვირადღირებული კომპიუტერი Notebook/apple/MacBook AIR.

#### **4. შეგებებული სარჩელის საფუძვლები**

მოპასუხეს წინასწარ აუნაზღაურდა 2017 წლის სექტემბრისა და ოქტომბრის ხელფასები, მაშინ, როდესაც მან სამსახური პირადი განცხადების საფუძველზე დატოვა 2017 წლის 20 სექტემბერს. შესაბამისად, მას დასაბრუნებელი აქვს ზედმეტად აღებული ხელფასის სახით 5000 ლარი, რომელიც მოიცავს ასევე კომპანიის მიერ გადახდილ საშემოსავლო გადასახადს - 1000 ლარს (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი).

მ-----ს ასევე ეკისრება დასახლებულ თანხაზე პირგასამტეხლოს გადახდის ვალდებულება, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე მისი 0.07%-ის ოდენობით.

მოპასუხეს შრომითი მოვალეობების შესრულებისას გადაეცა ძვირადღირებული კომპიუტერი Notebook/apple/MacBook AIR, რომელიც მან წაიღო და აღარ აბრუნებს.

#### **5. მოპასუხის პოზიცია**

საწარმოს დომინანტმა პარტნიორმა მოინდომა მოპასუხე კომპანიის წილების 100%-ის შეძენა და რამდენადაც მ-----ს საკუთრებაში ჰქონდა წილის 15%, რითაც რაიმე გავლენას კრების გადაწყვეტილებებზე ვერ ახდენდა და ამასთან მისი გასხვისება პარტნიორთა თანხმობის გარეშე შეუძლებელი იყო, იგი დათანხმდა წილის გასხვისებას, რა დროსაც მას განუმარტეს, რომ პარალელურად უნდა დაეტოვებინა საწარმოში დაკავებული თანამდებობა, თუმცა რამდენადაც ეს ხორციელდებოდა დამსაქმებლის ინიციატივით, მას კომპენსაციის სახით უნდა მიეღო 2 თვის შრომის ანაზღაურება და გამოუყენებელი შვებულების თანხა.

მოპასუხის განმარტებით, მას 2017 წლის 20 სექტემბერს არ დაუტოვებია საკუთარი განცხადებით სამსახური, რაც დასტურდება ამავე წლის 5 ოქტომბრის ელექტრონული წერილით ზემოაღნიშნული თანხის მოთხოვნის შესახებ და ამ წერილზე დირექტორის პასუხით.

## **6. ფაქტობრივი გარემოებები**

### **6.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**6.1.1.** მხარეთა შორის, 2013 წლის 1 ივნისს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა კლიენტებთან ურთიერთობის მენეჯერის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი განისაზღვრა ჯერ 1500, ხოლო 2016 წლის 1 თებერვლიდან - 3000 ლარით (ხელზე მისაღები). ხელშეკრულება დაიდო 2014 წლის ივნისამდე. თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ მხარეები ფაქტიურად გააგრძელებდნენ შრომით ურთიერთობას, ხელშეკრულება გაგრძელებულად ჩაითვლებოდა მომდევნო ერთი წლის ვადით.

მოსარჩელე ამავდროულად იყო მოპასუხე კომპანიის წილის 15%-ის მფლობელი პარტნიორი. მან, 2017 წლის 31 აგვისტოს, თავისი წილი გაასხვისა ამავე კომპანიის პარტნიორ შოთა მუხაშვილზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
  - შესაგებელი;
  - ხელშეკრულება (ს.ფ-ები: 15-22);
  - ბრძანება ხელფასის გაზრდის შესახებ (ს.ფ.22);
  - ამონაწერი სამეწარმეო რეესტრიდან (ს.ფ.-ები: 173-174; 130-131);
  - ხელშეკრულება წილის ნასყიდობის შესახებ (ს.ფ.-ები: 185-183);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

**6.1.2.** მოსარჩელეს 2017 წლის 8 სექტემბერს ჩაერიცხა 2017 წლის სექტემბრის (10 დღის - 1000 ლარი) და ოქტომბრის ხელფასი (3000 ლარი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
  - შესაგებელი;
  - ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ.25);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

### **6.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**6.2.1.** სასამართლო დადგენილად თვლის საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მოსარჩელის ინიციატივით 2017 წლის 20 სექტემბრიდან, რაც დასტურდება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით: მოსარჩელის მიერ მოპასუხე კომპანიის დირექტორისადმი 2017 წლის 20 სექტემბრისა (ორი წერილი) და 5 და 10 ოქტომბრისა და კომპანიის

კონტრაქტორისადმი 2017 წლის 22 სექტემბერს გაგზავნილი ელექტრონული წერილებით. კერძოდ: 2017 წლის 20 სექტემბრის წერილში (გაგზავნის დრო - 08:52:20), რომლის პირველი ადრესატიც არის კომპანიის დირექტორი, ი-----, მოსარჩელე აცხადებს, რომ მან დატოვა კომპანია და გადავიდა სხვა სფეროში. იგი ბოდიშს უხდის დირექტორსა და თანამშრომლებს, რომ ვერ მოახერხა მისვლა და დამშვიდობება (ს.ფ.61). ამავე დღეს 09:05:19-სთ.ზე კომპანიის დირექტორისადმი მიწერილ ელექტრონულ წერილში, ახდენს რა საქმეების გადაბარებას, მოსარჩელე დირექტორს უგზავნის მის წარმოებაში არსებულ ყველა მიმდინარე შეკვეთას (მოსარჩელე იყო კლიენტებთან ურთიერთობის მენეჯერი) და კლიენტების საკონტაქტო ინფორმაციას (ს.ფ.73), ხოლო 2017 წლის 22 სექტემბრის ელექტრონულ წერილში, კომპანიის ერთ-ერთ კლიენტს - შპს „მ-----“-ს (Ltd „M-----“) წარმომადგენელს (იხ. ს.ფ. 73-ზე კლიენტების სიაში), ტვირთის მდებარეობასთან დაკავშირებით წერილზე პასუხობს, რომ იგი აღარ მუშაობს G---ში (ამ აბრევიატურის ქვეშ რომ მოპასუხე კომპანია იგულისხმება, მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ) (ს.ფ.70). ასევე, 2017 წლის 5 ოქტომბრის ელ. წერილში, მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიის დირექტორს სთხოვს ერთი თვის ხელფასსა და შვებულების ანაზღაურებას, როგორც დამქირავებლის ინიციატივით დათხოვნილი თანამშრომელი. ამ წერილის შინაარსითაც ერთმნიშვნელოვნად დგინდება, რომ მითითებული დროისათვის მოსარჩელე უმუშევარია (ს.ფ.-ები: 192-193).

რამდენადაც სახეზეა მოსარჩელის განცხადება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, მასვე ეკისრება იმ ფაქტობრივი გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომ იგი შემდგომაც აგრძელებდა შრომით ურთიერთობას მოპასუხესთან. მოსარჩელის მიერ კი ვერ იქნა წარმოდგენილი რაიმე განკუთვნილი და დასაშვები მტკიცებულება, რომ იგი შრომით მოვალეობას ასრულებდა 2017 წლის 20 სექტემბრის შემდგომაც - ამავე წლის 1 დეკემბრამდე და რომ ამავე დროიდან მოხდა მისი დათხოვნა მოპასუხის ინიციატივით. უფრო მეტიც, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ბრძანება მისი პირადი განცხადების საფუძველზე დათხოვნის შესახებ, მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია (ს.ფ. 62). ამდენად, ნოემბრის თვის სახელფასო დავალიანების მოთხოვნას, სამართლებრივ საფუძველი არ გააჩნია (სექტემბრისა და ოქტომბრის თვეები წინასწარ აუნაზღაურდა). შესაბამისად, მოსარჩელეს არ წარმოშობია საქართველოს შრომის კოდექსის 21.4. და 38.1. მუხლებით გათვალისწინებული საშვებულებო ანაზღაურებისა და კომპენსაციის მოთხოვნის უფლებები (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების მე-8.3. პუნქტი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;

- შესაგებელი;
- ელექტრონული შეტყობინებების ასლები (ს.ფ.-ები: 61, 70, 73, 192-193);
- ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ (ს.ფ.62);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

**6.2.2.** შეგებებული სარჩელის ნაწილში, სასამართლო დადგენილად თვლის საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოპასუხე, მ-----ს უკანონო მფლობელობაში არ გააჩნია მოსარჩელე, შპს „ჯ-----“ ქონება - კომპიუტერი Notebook/apple/MacBook AIR. რამდენდაც მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია მოპასუხის უკანონო მფლობელობაში ამ ქონების ყოფნის დამადასტურებელი მტკიცებულებები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- კომპიუტერების შესყიდვის დამადასტურებელი დოკუმენტები (ს.ფ.-ები: 77, 143-145);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

#### **სამოტივაციო ნაწილი:**

### **7. შემაჯამებული სასამართლო დასკვნა**

**სასამართლოს მიაჩნია, რომ:**

**7.1. თავდაპირველი სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.**

**7.2. შეგებებული სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:**

**7.2.1. მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ზედმეტად მიღებული ხელფასის სახით 4000 ლარის გადახდა;**

**7.2.2. შეგებებული სარჩელი, პირგასამტეხლოს დაკისრებისა და უკანონო მფლობელობიდან ნივთის გამოთხოვის ნაწილში, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.**

### **8. სამართლებრივი შეფასება**

**8.1.** საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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

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

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულებაა სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების

მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

საქართველოს 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.

**8.2. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „შრომითი ურთიერთობა, შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით“ (Nას-1274-2018, 25 დეკემბერი, 2018 წელი).**

### **8.3. თავდაპირველი სარჩელი**

**8.3.1.** განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მოპასუხისათვის ელექტრონულ ფოსტაზე გაგზავნილი შეტყობინებით, მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება.

სასამართლო თვლის, რომ დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით გაგზავნილი ზემოაღნიშნული შინაარსის წერილი, როდესაც ერთმნიშვნელოვნად იდენტიფიცირებულია წერილის ავტორი, თავისთავად უნდა ჩაითვალოს დასახელებული ნორმით დადგენილ წერილობით განცხადებად.

ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ, 2017 წლის 20 სექტემბერს მოპასუხისათვის ელექტრონული წერილების გაგზავნის შემდგომ, დატოვა სამუშაო, დადასტურებულია საქმეზე შეკრებილი მტკიცებულებებით (იხ. გადაწყვეტილების 6.2.1. პუნქტი).

**8.3.2.** საქართველოს კონსტიტუციის 62-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და

შეჯიბრებითობის საფუძველზე.

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

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში განმარტა, რომ საპროცესო კანონის მიზანს წარმოადგენს არა მარტო მოსარჩელის დავალდებულება, წარმოდგინოს სასამართლოს ის მტკიცებულებები, რომლებიც მოთხოვნის დამაფუძნებელი ნორმის მის სასარგებლოდ გამოყენების წინაპირობებს ქმნიან, არამედ მოიაზრებს მოპასუხის დავალდებულებასაც, შესაგებლის ფარგლებში უზრუნველყოს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებათა გაქარწყლება (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 15/09/2017წ. განჩინება საქმეზე Nას-682-636-2017).

**8.3.3.** სასამართლო ვერ გაიზიარებს სარჩელში, შეგებებულ სარჩელზე შემოტანილ შესაგებელსა და სასამართლოსათვის მიცემულ ახსნა-განმარტებაში მ-----ს მიერ მითითებულ გარემოებებს, რომ წილის გაყიდვის შემდგომ სამსახურიდან მისი წასვლა უნდა მომხდარიყო კომპენსაციის სახით ერთი თვის ხელფასისა და საშვებულებო ანაზღაურების შემდგომ და რომ მას სიტყვიერად განუმარტეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რამდენადაც მას არ წარმოუდგენია ამ გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებები.

**8.3.4.** ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, რამდენადაც მოსარჩელემ, მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, ვერ უზრუნველყო იმ ფაქტობრივი გარემოების დამტკიცება, რომ იგი შრომით მოვალეობებს ასრულებდა 2017 წლის 20 სექტემბრის შემდგომაც და შრომითი ხელშეკრულება მოპასუხის ინიციატივით შეწყდა 2017 წლის 1 დეკემბერს, მისი მოთხოვნა, 2017 წლის ნოემბრის თვის ხელფასის ანაზღაურების შესახებ, უსაფუძვლოა.

**8.3.5.** „ყოველწლიანი ფასიანი შვებულებების შესახებ“ ჟენევის კონვენციის მე-6 მუხლის თანახმად, კუთვნილი შვებულებით სარგებლობამდე დამქირავებელთა მიზეზით დათხოვნილი პირი ამ კონვენციის თანახმად მისი კუთვნილი შვებულების ყოველი დღისათვის იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ გასამრჯელოს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტით, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

რამდენადაც მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით (დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება), მისი მოთხოვნა, საშვებულებო ანაზღაურებისა და კომპენსაციის სახით, თითო თვის ხელფასის - 6000 ლარის გადახდის შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

#### **8.4. შეგებებული სარჩელი**

**8.4.1.** საქართველოს შრომის კოდექსის 33-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი. ამავე კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლით, ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. შესრულება შეიძლება გამოიხატოს მოქმედებისაგან თავის შეკავებაშიც, ხოლო 317-ე მუხლის შესაბამისად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 976-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა,,

ქვეპუნქტით, პირს, რომელმაც სხვას ვალდებულების შესასრულებლად რაიმე გადასცა, შეუძლია მოსთხოვოს ვითომ-კრედიტორს (მიმღებს) მისი უკან დაბრუნება, თუ ვალდებულება გარიგების ბათილობის ან სხვა საფუძვლის გამო არ არსებობს, არ წარმოიშობა ან შეწყდა შემდგომში.

რამდენადაც მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2017 წლის 20 სექტემბერს, ხოლო მოსარჩელემ მოპასუხეს 2017 წლის 8 სექტემბერს წინასწარ გადაუხადა ამავე წლის სექტემბრისა და ოქტომბრის ხელფასები, რისი გადახდის ვალდებულებაც დამსაქმებელს არ ეკისრებოდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო, შეგებებული სარჩელის მოთხოვნა, ზემოაღნიშნული ნორმების საფუძველზე, მ-----საგან 2017 წლის სექტემბრის 10 დღისა და ოქტომბრის თვის ხელფასების დაბრუნების შესახებ, კანონიერია.

სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხეს უნდა დაევალოს მხოლოდ ხელზე მიღებული ხელფასის, 4000 ლარის დაბრუნება, ხოლო საშემოსავლო გადასახადის - 1000 ლარის მოპასუხისათვის დაკისრების ნაწილში შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი არ არსებობს, რამდენადაც საშემოსავლო გადასახადის გადახდა, არის დამსაქმებლის, როგორც გადასახადის გადამხდელის, კანონით გათვალისწინებული ვალდებულება და რამდენადაც დაკმაყოფილდა მოთხოვნა უსაფუძვლოდ გადახდილი ხელფასის მოპასუხისაგან დაბრუნების შესახებ, ამ ნაწილში სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლისა და მისი აღსრულების შემთხვევაში, დარიცხული და მოსარჩელის მიერ ზედმეტად გადახდილი საშემოსავლო გადასახადის დაბრუნების საკითხი უნდა გადაწყდეს საგადასახადო კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

**8.4.2.** სასამართლო თვლის, რომ პირგასამტეხლოს ნაწილში, შპს ჯ-----“ მოთხოვნა, უსაფუძვლოა, ვინაიდან დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის ზედმეტად გადახდილ თანხაზე პირგასამტეხლოს დარიცხვას საქართველოს შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს.

**8.4.3.** რაც შეეხება შეგებებული სარჩელის მოთხოვნას, ქონების დაბრუნების შესახებ, ვინაიდან შეგებებული სარჩელის ავტორმა ვერ დაადასტურა მოპასუხისათვის მითითებული ქონების (კომპიუტერი) გადაცემისა და მისი მოპასუხის მფლობელობაში ყოფნის ფაქტი, ამ ნაწილშიც, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 170-ე და 172-ე მუხლების შესაბამისად, არ არსებობს შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

## **9. სასამართლო ხარჯები**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილით, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის

სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადანდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

რამდენადაც შეგებებული სარჩელი დაკმაყოფილდა 4000 ლარის ნაწილში, მოპასუხე, მ-----ს უნდა დაეკისროს შპს „ჯ-----“ სახელმწიფო ბაჟს სახით გადანდილი 262 ლარიდან 120 ლარის ანაზღაურება.

შეგებებულ სარჩელზე გადანდილი დარჩენილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს გადანდილად სახელმწიფო ბიუჯეტში.

### **სარეზოლუციო ნაწილი**

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 41-ე, 53-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 259<sup>1</sup>, 369-ე მუხლებით,

### **გადაწყვიტა:**

1. მ-----ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
2. შპს „ჯ-----“ (შპს G-----) შეგებებული სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
3. მოპასუხე, მ-----ს მოსარჩელე, შპს „ჯ-----“ (შპს G-----) სასარგებლოდ დაეკისროს 4000 ლარის გადანდა.
4. სხვა ნაწილში შპს „ჯ-----“ (შპს G-----) შეგებებული სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
5. მოპასუხე, მ-----ს მოსარჩელე, შპს „ჯ-----“ (შპს G-----) სასარგებლოდ დაეკისროს შეგებებულ სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადანდილი 262 ლარიდან 120 ლარის ანაზღაურება. შეგებებულ სარჩელზე გადანდილი დარჩენილი სახელმწიფო ბაჟი 142 ლარი, დარჩეს გადანდილად სახელმწიფო ბიუჯეტში.
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. თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ცნობილი

იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი; წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

8. გადაწყვეტილების ასლი გაეგზავნოს მოსარჩელე, მ-----ს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე  
მარუაშვილი

ზაალ