

საქმე N2/1238-17
(330210017001679936)



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

12 სექტემბერი, 2019 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

მხარეები:

მოსარჩელე - მ-----

წარმომადგენლები: ბ-----, ლ-----

მოპასუხე - შპს „გ-----“

წარმომადგენელი - რ-----

დავის საგანი - სახელოვანო დავალიანების, საშვებულებო ანაზღაურების გადახდა, კომპენსაციისა და პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

მოპასუხე, შპს „გ-----“-ს მოსარჩელე, მ-----ის სასარჩელოდ, დაეკისროს სახელოვანო დავალიანების სახით 7500 ლარის, საშვებულებო ანაზღაურების - 1500 ლარის, კომპენსაციის - ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით - 3000 ლარისა და პირგასამტეხლოს სახით დაყოვნებული თანხის, ჯამში 12000 ლარის 0.07%-ის დაკისრება ყოველ დაყოვნებულ დღეზე, 2017 წლის 1

იანვრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოტანის დღემდე.

სარჩელის საფუძვლები:

03/12/2014წ. მხარეთა შორის ზეპირი ფორმით დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისადაც მოსარჩელე დაინიშნა IT სპეციალისტის პოზიციაზე. ხელფასი შეადგენდა 1500 ლარს (ხელზე მისაღები).

01/12/2015წ. მოსარჩელესთან დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 3 თვიანი გამოსაცდელი ვადით ადრე არსებული პირობებით. ხელშეკრულების 5.2. პუნქტით, ხელფასის გაცემა წარმოებდა თვეში ორჯერ.

3 თვიანი ვადის გასვლის შემდეგ, ხელშეკრულება გაგრძელდა და მოსარჩელე ფაქტობრივად ასრულებდა სამუშაოს იმავე ანაზღაურებით.

2016 წლის 07 დეკემბერს, მოსარჩელეს უშუალო ხელმძღვანელმა შეატყობინა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ამავე დღიდან. მომდევნო დღეს მოსარჩელემ დამსაქმებელს მოსთხოვა გათავისუფლების ბრძანება და დასაბუთება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების შესახებ.

16/12/2016წ. მოსარჩელეს ჩაბარდა შეტყობინება ამავე წლის 7 დეკემბრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ ამ საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ არ მომხდარა მისი ინფორმირება 30 დღით ადრე.

მოსარჩელის განმარტებით, 2016 წლის 4 ივლისის შემდგომ, მისთვის არ გადაუხდიათ ხელფასი. 4 ივლისს ჩაურიცხეს ივნისის ხელფასი. სახელფასო დავალიანება შეადგენს 7500 ლარს (5 თვის ხელფასი), რის გადახდაზეც მოპასუხე უარს აცხადებს და ასევე არ უხდის შეუტყობინებლობის გამო გასაცემ კომპენსაციას 2 თვის ხელფასის ოდენობით.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მოპასუხეს ასევე ეკისრება მისთვის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება ერთი თვის ხელფასის - 1500 ლარის ოდენობით, რამდენადაც მას 2015 წლის 3 დეკემბრიდან 2016 წლის 3 დეკემბრამდე არ უსარგებლია შვებულებით.

პირგასამტეხლოს ნაწილში, მოსარჩელემ 12/09/2019წ. სასამართლოს მთავარ სხდომაზე დააზუსტა მოთხოვნა და მოითხოვა დაყოვნებული თანხის, ჯამში 12000 ლარის (სახელფასო დავალიანება - 7500 ლარი, საშვებულებო ანაზღაურება - 1500 ლარი და კომპენსაცია 3000 ლარი) 0.07%-ის დაკისრება ყოველ დაყოვნებულ დღეზე, 2017 წლის 1 იანვრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოტანის დღემდე (იხ. 12/09/2019წ. სასამართლოს მთავარი სხდომის ოქმი. 13:32:44-13:33:33 სთ).

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1000 ლარს, ხოლო 500 ლარი იყო ყოველთვიურად დარიცხული ბონუსი, ხოლო მოსარჩელის მიერ მითითებული 01/12/2015წ. შრომითი ხელშეკრულება არ არის ხელმოწერილი მოპასუხის მიერ.

მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობები სრულდებოდა არაკეთილსინდისიერად და სამსახურებრივ მოვალეობათა უგულვებელყოფით, რაც წამოადგენდა მოსარჩელის დათხოვნის საფუძვლებს, თუმცა 2016 წლის 1 ივლისიდან მოსარჩელე ფაქტობრივად აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს და არ ცხადდებოდა სამუშაო ადგილზე. ამრიგად, მან თვითონ შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა მითითებული დროიდან. შესაბამისად, მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა არსებობდა 2014 წლის დეკემბრიდან 2016 წლის ივნისის ბოლომდე. შესაბამისად, მოპასუხემ დასაქმებულს აუნაზღაურე ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაო და მას სრული სახელფასო ანაზღაურება მიღებული აქვს.

მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ წერილობით შეტყობინებაზე არ არის უფლებამოსილი პირის ხელმოწერა და შესაბამისად, იგი არ არის იურიდიული ძალის მქონე, თუმცა მოსარჩელის პოზიციის რესტრუქტურისაციას ადგილი ნამდვილად ჰქონდა და დამსაქმებელმა 2016 წლის 1 ივლისს მიიღო გადაწყვეტილება მოსარჩელის ფუნქციების უსაფრთხოების სამსახურისათვის დაკისრების შესახებ, რითაც მოხდა თანხებისა და ხელფასების ოპტიმიზაცია, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობის გათვალისწინებით.

რაც შეეხება საშვებულებო ანაზღაურების მოთხოვნას, რამდენადაც მოსარჩელემ თავისი ნებით დატოვა სამუშაო, ასეთი ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება მას არ აქვს.

ამასთან, მოსარჩელეს 2016 წლის დეკემბერში მიეცა ხელფასი და ბონუსი 1500 ლარი, სადაც შეცდომით მითითებული იქნა პრემია, თუმცა აღნიშნული ჩაერიცხა, როგორც გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

03/12/2014წ. მხარეთა შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისადაც მოსარჩელე დაინიშნა IT სპეციალისტის პოზიციაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება (ტ.1. ს.ფ.-ები: 16-21);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

სასამართლო, საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვა-გაანალიზების შედეგად, დადგენილად თვლის, ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მხარეთა შორის 2014 წლის 3 დეკემბრიდან არსებობდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისადაც მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 1500 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე), რომელსაც მოსარჩელე საბანკო ანგარიშზე ჩარიცხვის გზით იღებდა ყოველთვიურად ორჯერადი გადახდით - 750-750 ლარის ოდენობით.

შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2016 წლის 7 დეკემბრიდან, მოპასუხის ინიციატივით, რეორგანიზაციის საფუძვლით და არა მოსარჩელის ინიციატივით ამავე წლის 1 ივლისიდან.

მოსარჩელისათვის მოპასუხეს წინასწარ არ შეუტყობინებია შრომითი ხელშეკრულების მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ.

მოპასუხეს ერიცხება მოსარჩელის სასარგებლოდ 5 თვის სახელფასო დავალიანება და რამდენადაც მოსარჩელეს არ უსარგებლია ბოლო სამუშაო წლის კუთვნილი ფასიანი შვებულებით - ასევე, ერთი თვის საშვებულებო ანაზღაურება (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების მე-5 პუნქტი „სამართლებრივი შეფასება“).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება (ტ.1. ს.ფ.-ები: 16-21);
- დახასიათება (ს.ფ.23);
- შეტყობინება (ს.ფ.24);
- შრომის წიგნაკი (ს.ფ.30);
- ბრძანება (ს.ფ.70);
- ბრძანება (ს.ფ.80);
- ამონაწერი მოსარჩელის საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ.-ები: 210-235)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. სამართლებრივი შეფასება

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება.

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 ტოლფასოვანი 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 ვალდებულია საკუთარ 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 შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის დეფინიცია, კერძოდ: შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებით, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. ხოლო 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.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი წინადადებით, ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

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 (იხ. სუსგ. Nას-1274-2018, 25 დეკემბერი, 2018 წელი).

5.2. 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, წარმოუდგინოს 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).

განსახილველ შემთხვევაში, რაიმე მტკიცებულება, რომ მოსარჩელემ საკუთარი ნებით დატოვა სამუშაო 2016 წლის 1 ივლისიდან, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია, ამავდროულად მან ვერ გააქარწყლა მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები მასთან შრომითი ხელშეკრულების 2016 წლის 7 დეკემბრიდან რეორგანიზაციის საფუძვლით შეწყვეტის შესახებ, რამდენადაც ვერ დაადასტურა, რომ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი დახასიათებისა და 16/12/2016წ. შეტყობინების მოპოვება/გაცემა მოხდა კანონდარღვევით; ასევე მოპასუხეს არ გაუკეთებია განცხადება ამ დოკუმენტების სიყალბის შესახებ, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 137-ე მუხლით დადგენილი წესით.

მართალია, 16/12/2016წ. დათარიღებულ შეტყობინებაზე, სადაც მითითებულია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოსარჩელესთან ამავე წლის 7 დეკემბრიდან შეწყვეტილი იქნა შრომითი ხელშეკრულება, არ არის დირექტორის ხელმოწერა, მაგრამ ეს შეტყობინება დადასტურებულია მოპასუხე კომპანიის ბეჭდით, რომელსაც, როგორც მოპასუხის მიერ საქმეზე წარმოდგენილი დოკუმენტები ცხადყოფენ, როგორც წესი, დამსაქმებელი საწარმო იყენებდა სხვადასხვა საქმიან დოკუმენტებზე ნების გამოვლენის დაფიქსირების მიზნით; ასევე, ამ შეტყობინებაში მითითებულ დრომდე მოსარჩელის შრომითი საქმიანობის ფაქტი დასტურდება დახასიათებითაც, რომელიც ხელმოწერილია დირექტორის მიერ და მასზე დასმულია კომპანიის იგივე ბეჭედი.

მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი მისი საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერით დასტურდება, რომ იგი ყოველთვიური ხელფასის სახით მოპასუხისაგან იღებდა 1500 ლარს - თვეში ორჯერ 750-750 ლარის ამ საბანკო ანგარიშზე ჩარიცხვის გზით. სხვა რაიმე დანიშნულებით, მათ შორის, ბონუსის სახით ანაზღაურების გადახდის შესახებ, ეს დოკუმენტი რაიმე მონაცემს არ შეიცავს.

ამავე დოკუმენტით დასტურდება, რომ მოსარჩელეს არ აქვს მიღებული 5 თვის

ხელფასი - 2016 წლის 1 ივლისიდან 2016 წლის დეკემბრამდე, რაც შეადგენს 7500 ლარს.

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, მოპასუხეს ეკისრება ვალდებულება მოსარჩელეს აუნაზღაუროს 2016 წლის ივლისიდან ამავე წლის ნოემბრის ჩათვლით მისაღები ხელფასი, რაც ჯამში შეადგენს 7500 ლარს.

5.5. „ყოველწლიანი ფასიანი შვებულებების შესახებ“ ქენევის 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.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის არგუმენტს, რომ 2016 წლის დეკემბერში მოსარჩელეს აუნაზღაურა გამოუყენებელი შვებულება, რამდენადაც ამ თანხის გადახდის დანიშნულებაში მითითებულია პრემია (ს.ფ.-ები: 69, 233).

რამდენადაც მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით, მისი მოთხოვნა, საშვებულებო ანაზღაურების სახით, ერთი თვის ხელფასის - 1500 ლარის გადახდის შესახებ, უნდა დაკმაყოფილდეს.

5.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტით, 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.

განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი

პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით და მოპასუხეს წინასწარ, წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით 3 კალენდარული დღით ადრეც არ გაუფრთხილებია მოსარჩელე ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების - 3000 ლარის ოდენობით.

5.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტით, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ამავე 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.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლით, პირგასამტეხლო – მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა – მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის.

დასახელებული ნორმების საფუძველზე, სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს პირგასამტეხლოს სახით დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუკი სახეზეა დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობა - გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო თვლის, რომ ამ ნაწილშიც სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს და მოპასუხეს პირგასამტეხლოს გადახდა უნდა დაეკისროს დაყოვნებული თანხის, ჯამში 12000 ლარის (სახელოფასო დავალიანება - 7500 ლარი, საშვებულებო ანაზღაურება - 1500 ლარი და კომპენსაცია 3000 ლარი) 0.07%-ის ოდენობით ყოველ დაყოვნებულ დღეზე, 2017 წლის 1 იანვრიდან 2019 წლის 12 სექტემბრის ჩათვლით (სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოტანის დღე), რაც შეადგენს 8265.6 ლარს (პირგასამტეხლო - 12000 ლარის 0.07% - 8.4 ლარი ყოველდღიურად 984 დღეზე (2017 წლის 1 იანვრიდან 2019 წლის 12 სექტემბრის ჩათვლით) არის 8265 ლარი და 60 თეთრი).

6. სასამართლო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 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.

დასახელებული ნორმის შესაბამისად, მოპასუხე, შპს „გ-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის, გადახდა 609 ლარისა და 97 თეთრის ოდენობით (20265 ლარისა და 60 თეთრის 3%).

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 41-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე მუხლებით, 259¹ მუხლის პირველი ნაწილით, 369-ე მუხლით,

გადაწყვეტა:

1. მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
2. მოპასუხე, შპს „გ-----“-ს მოსარჩელე, მ-----ის სასარგებლოდ, დაეკისროს 20265 ლარისა და 60 თეთრის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე), საიდანაც სახელფასო დავალიანებაა 7500 ლარი, საშვებულებო ანაზღაურება - 1500 ლარი, კომპენსაცია - ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით - 3000 ლარი და პირგასამტეხლო - 8265 ლარი და 60 თეთრი.
3. მოპასუხე, შპს „გ-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის, 609 ლარისა და 97 თეთრის გადახდა.
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
5. 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.

**მოსამართლე
მარუაშვილი**

ზაალ