



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

27 დეკემბერი, 2019 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

მხარეები:

მოსარჩელე - ჰ.-----

წარმომადგენელი - ა.-----

მოპასუხე - შპს „მ.-----“

წარმომადგენელი - ი.-----

დავის საგანი - ხელფასო დავალიანების, საშვებულებო ანაზღაურების, პირგასატეხლოსა და კომპენსაციის გადახდა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნები:

- 1.1.1. მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, სახელფასო დავალიანების სახით დაეკისროს 6000 ლარის გადახდა;
- 1.1.2. მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისროს საშვებულებო ანაზღაურების სახით 3460 ლარის გადახდა;
- 1.1.3. მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, პირგასატეხლოს სახით დაეკისროს დაყოვნებული თანხის - 9460 ლარის 0.07% გადახდა 2017

წლის 18 მარტიდან, ყოველ ვადაგადაცხილებულ დღეზე, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.1.4. მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისროს კომპენსაციის სახით 7500 ლარის გადახდა.

2. სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში 2016 წლის 01 თებერვალს დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სერვის ცენტრის უფროსის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 4687.50 ლარს, ხოლო ხელზე ასაღები თანხის სახით 3750 ლარს. ხელშეკრულება დადებული იყო 12 თვის ვადით. აღნიშნული ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა 1 წლის ვადით, თუმცა 2017 წლის 11 მარტს, მოსარჩელემ მისი ინიციატივით შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება მოპასუხესთან.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მოპასუხემ 2016 წლის 1 თებერვლიდან 2017 წლის პირველ თებერვლამდე პერიოდში, მოსარჩელეს გადაუხადა ხელფასის სახით 44000 ლარი, ნაცვლად 45000 ლარისა, შესაბამისად, მოპასუხეს გააჩნია დავალიანება 1000 ლარის ოდენობით მოსარჩელის მიმართ.

გარდა ამისა, 2017 წლის 1 თებერვლიდან 2017 წლის 11 მარტამდე პერიოდში, მოსარჩელეს არ ანაზღაურებია ერთი თვისა და 11 დღის ხელფასი, რაც ჯამში შეადგენს 5000 ლარს, კერძოდ 3750 ლარს + 1250 ლარს. მოსარჩელე ითხოვს აღნიშნული თანხების ანაზღაურებას მოპასუხისგან. ამასთან, იგი ითხოვს კომპენსაციისა და ანაზღაურებადი შვებულების თანხების მოპასუხეზე დაკისრებას.

3. მოპასუხის პოზიცია

მოსარჩელემ საკუთარი ინიციატივით, განცხადებით დატოვა სამსახური. მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის მითითება, რომ იგი 2017 წლის 11 მარტამდე მუშაობდა კომპანიაში, არ დასტურდება შესაბამისი მტკიცებულებებით. ამდენად, აღნიშნული პერიოდისთვის მის მიერ მოთხოვნილი სახელფასო თანხები წარმოადგენს უსაფუძვლო მოთხოვნას. გარდა ამისა, 2016 წლის 1 თებერვლიდან 2017 წლის 1 თებერვლამდე პერიოდში მოსარჩელეს მიღებული აქვს არა 44 000 ლარი, არამედ 46253 ლარი, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ არანაირი დავალიანება არ გააჩნია. ასევე უსაფუძვლოა მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნები საშვებულებო თანხისა და კომპენსაციის ნაწილში, ვინაიდან მოსარჩელე თავადაც ადასტურებს რომ სამსახური დატოვა საკუთარი ინიციატივით.

4. ფაქტობრივი გარემოებები

4.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

4.1.1. მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში მუშაობდა 2016 წლის 01 თებერვალს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, სერვის

ცენტრის უფროსის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 4687.50 ლარს, ხოლო ხელზე ასაღები თანხის სახით 3750 ლარს. ხელშეკრულება დადებული იყო 12 თვის ვადით. თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ მხარეები ფაქტიურად გააგრძელებდნენ შრომით ურთიერთობას, ხელშეკრულება გაგრძელებულად ჩაითვლებოდა მომდევნო ერთი წლის ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- ხელშეკრულება (ს.ფ-ები: 20-22);
- მოსარჩელის საბანკო ამონაწერი (ს.ფ. 26-45);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

4.1.2. მოსარჩელემ, პირადი განცხადებით, მოპასუხეს სთხოვა დებიტორული დავალიანების დასაფარად 2016 წლის 5 სექტემბერს გასაცემი მისი კუთვნილი ხელფასიდან 618 ლარის დაკავება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- განცხადება (ს.ფ.125);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

4.1.3 შპს „მ-----ს“ 2016 წლის 31 ოქტომბრის N226 ბრძანებით, დასაქმებულ კ-----ს მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური სასჯელი, კერძოდ ფულადი ჯარიმა 250 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 31 ოქტომბრის ბრძანება (ს.ფ.126);

4.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

4.2.1. სასამართლო დადგენილად თვლის საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებას, რომ 2016 წლის 1 თებერვლიდან 2017 წლის 1 თებერვლამდე პერიოდისთვის, მოპასუხეს გააჩნია მოსარჩელის მიმართ დავალიანება 1000 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;

- ცნობა შემოსავლების სამსახურიდან (ს.ფ. 197);
- ინფორმაცია ხელფასის შესახებ (ს.ფ.198);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

4.1.2. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებას, რომ 01/02/2017წ-დან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელების შემდგომ, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის 11 მარტიდან, მოსარჩელის ინიციატივით და მოპასუხეს მოსარჩელისათვის არ აქვს ანაზღაურებული 2017 წლის თებერვლის თვისა და მარტის 11 დღის ხელფასი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- ელექტრონული ფოსტის წერილი (ს.ფ.136);
- მოპასუხის განმარტება (ს.ფ. 119).

სამოტივაციო ნაწილი:

5. სამართლებრივი შეფასება

5.1. 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.

ეკროპის 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 საკაჭრო 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.

5.2. 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).

5.3. 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, წარმოდგენოს 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).

5.4. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 131-ე მუხლით, ერთი მხარის მიერ ისეთი გარემოების არსებობის ან არარსებობის დადასტურება (აღიარება), რომელზედაც მეორე მხარე ამყარებს თავის მოთხოვნებსა თუ შესაგებელს, სასამართლომ შეიძლება საკმარის მტკიცებულებად ჩათვალოს და საფუძვლად დაუდოს სასამართლო გადაწყვეტილებას. ამავე კოდექსის 132-ე მუხლის თანახმად, საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოების არსებობის ან არარსებობის აღიარება მხარეს შეუძლია როგორც ზეპირი, ისე წერილობითი ფორმით, საქმის წინასწარი სასამართლო განხილვისათვის მომზადების ან ამ საქმის სასამართლო სხდომაზე განხილვის დროს. თუ აღიარება წარმოდგენილია წერილობითი ფორმით, იგი დაერთვის საქმეს. ზეპირად გაკეთებული აღიარება შეიტანება სასამართლო სხდომის ოქმში.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ წერილობით აღიარა მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების 2017 წლის 11 მარტს შეწყვეტის ფაქტი (ს.ფ.119), რისი გაქარწყლებაც მან ვერ უზრუნველყო (ამავე კოდექსის 133-ე მუხლი). შესაბამისად, მოპასუხეს ეკისრება ვალდებულება აუნაზღაუროს მოსარჩელეს

2017 წლის თებერვლისა და ამავე წლის მარტის 11 დღის ხელფასი, რაც, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის ყოველთვიური ანაზღაურება მოპასუხე კომპანიაში იყო 3750 ლარი (დაბეგრილი), შეადგენს 5000 ლარს.

5.5. სასამართლო ასევე დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2016 წლის 1 თებერვლიდან 2017 წლის 1 თებერვლამდე პერიოდისთვის, მოპასუხეს გააჩნია მოსარჩელის მიმართ დავალიანება 1000 ლარის ოდენობით, რაც დასტურდება სსიპ შემოსავლების სამსახურის ცნობით, რომლის მიხედვითაც, მოსარჩელემ 2016 წლის 1 თებერვლიდან 2017 წლის 1 მაისამდე, მიიღო შემოსავლის სახით 55312.5 ლარი, ხოლო დაკავებული საშემოსავლო გადასახადი შეადგენს 11606.50 ლარს. შესაბამისად, ხელზე ასაღები თანხის სახით, მოსარჩელეს ამ პერიოდში მიღებული აქვს 44250 ლარი და არა 46253 ლარი, როგორადაც განმარტავს მოპასუხე. მაშასადამე, საბოლოო ჯამში, მოპასუხის სახელფასო დავალიანება მოსარჩელის მიმართ შეადგენს 6000 ლარს.

5.6. 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, ხოლო ამავე კოდექსის 33-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი.

როგორც ეს საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დგინდება, მოსარჩელემ, პირადი განცხადებით, მოპასუხეს სთხოვა დებიტორული დავალიანების დასაფარად 2016 წლის 5 სექტემბერს გასაცემი მისი კუთვნილი ხელფასიდან 618 ლარის დაკავება (იხ. 4.1.3. უდავო ფაქტ. გარემოება), და ასევე უდავოა, რომ შპს „მ-----ს“ 2016 წლის 31 ოქტომბრის N226 ბრძანებით, მოსარჩელისმიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური სასჯელი, კერძოდ, ფულადი ჯარიმა 250 ლარის ოდენობით (იხ. 4.1.4. უდავო ფაქტ. გარემოება). გამომდინარე აქედან, სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული თანხები, ჯამში 868 ლარი უნდა გამოაკლდეს ზემოაღნიშნულ სახელფასო დავალიანებას - 6000 ლარს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტების თანახმად, 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.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელფასო დავალიანების სახით 5132 ლარის (6000-868 ლარი) ანაზღაურება.

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

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.

უდავოა, რომ მხარეთა შორის ხელშეკრულება შეწყდა 2017 წლის 11 მარტს. შესაბამისად, მოსარჩელისთვის სახელფასო ანაზღაურების ბოლო ვადას წარმოადგენდა 2017 წლის 18 მარტი.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ არ აუნაზღაურა მოსარჩელეს კანონით დადგენილ ვადაში მისი კუთვნილი ხელფასი. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელფასო დავალიანების 5132 ლარის 0.07%-ის გადახდა ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2017 წლის 18 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

5.8. „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, 2 თვის ხელფასის, 7500 ლარის გადახდის შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

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 გადახდისაგან. 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა. ამავე 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.

მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი დაკმაყოფილდა სახელფასო დავალიანების 5132 ლარის ნაწილში, ამასთან, პირგასამტეხლო 2017 წლის 18 მარტიდან 2019 წლის 27 დეკემბრის ჩათვლით შეადგენს 3646 ლარსა და 30 თეთრს. შესაბამისად, მოპასუხეს შპს „მ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 263.35 ლარის გადახდა.

გარდა აღნიშნულისა, მოსარჩელეს მოცემულ საქმეზე გადახდილი აქვს ადვოკატისა და თარჯიმნის მომსახურების თანხები, რაც საადვოკატო მომსახურების შემთხვევაში შეადგენს 500 ლარს, ხოლო თარჯიმნის - 250 ლარს.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელის დაკმაყოფილებული ნაწილის პროპორციულად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ადვოკატისათვის გადახდილი თანხებიდან 350 ლარის, ხოლო თარჯიმნის მომსახურებისათვის 250 ლარის, ჯამში 600 ლარის ანაზღაურება.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

კოდექსის მე-8, 41-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 259¹, 369-ე მუხლებით,

გადაწყვიტა:

1. ჰ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. მოპასუხე, შპს „მ-----ს“ მოსარჩელე, ჰ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების, 5132 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).
3. მოპასუხე, შპს „მ-----ს“ მოსარჩელე, ჰ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს პირგასამტეხლოს გადახდა, 5132 ლარის 0.07%-ის ოდენობით, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2017 წლის 18 მარტიდან სახელფასო დავალიანების დაკისრების ნაწილში ამ გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
4. სხვა ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
5. მოპასუხე, შპს „მ-----ს“ მოსარჩელე, ჰ-----ს სასარგებლოდ წარმომადგენლის დახმარებისა და საქმეზე გაწეული სხვა ხარჯების სახით, დაეკისროს 600 ლარის ანაზღაურება.
6. მოპასუხე, შპს „მ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 263 ლარისა და 35 თეთრის გადახდა.
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
8. 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი; წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
9. გადაწყვეტილების ასლი გაეგზავნოს მოსარჩელე, ჰ-----ს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე
მარუაშვილი

ზაალ