



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

12.03.2020 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე - თ-----
სხდომის მდივანი - ნ-----

მოსარჩელე - გ-----
წარმომადგენელი - ნ-----

მოპასუხე - შ-----
წარმომადგენელი - თ-----

დავის საგანი: სახელფასო დავალიანებისა და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. დაეკისროს შპს „თ-----“ მოსარჩელის სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების 2930 ლარის ოდენობით გადახდა;

1.2. დაეკისროს შპს „თ-----“ მოსარჩელის სასარგებლოდ ხელფასის გადახდის ყოველი დაგვიანებული დღისთვის ასანაზღაურებელი დაყოვნებული ხელფასის 0.07%-ის, 2019 წლის 5 ივლისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელის განმარტებით, იგი მუშაობდა მოპასუხე შპს „ე-----“ 2018 წლის ოქტომბრიდან და მისი შრომითი ანაზღაურება მოპასუხე კომპანიაში შეადგენდა ყოველთვიურად 450 ლარს (ხელზე ასაღები).

მოსარჩელემ 2019 წლის იანვრის ხელფასის ნახევარი, მიიღო 2019 წლის ივნისის თვეში, რის შემდგომაც ადმინისტრაციამ გააფრთხილა მოსარჩელე კომპანიაში შტატების შემცირების თაობაზე. მოსარჩელემ 2019 წლის 25 ივნისს დაწერა განცხადება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ თხოვნით 2019 წლის 25 ივლისიდან, ხოლო 2019 წლის 05 ივლისიდან გავიდა ბიულეტენზე, რის შესახებაც აცნობა ხელმძღვანელობას. 2019 წლის 05 ივლისს, მოსარჩელე მოპასუხის ბრძანების საფუძველზე გათავისუფლდა თანამდებობიდან სამსახურში გამოუცხადებლობის გამო და ამასთან, უარი ეთქვა მისი კუთვნილი, იანვრიდან ივლისის თვის ჩათვლით შრომის ანაზღაურების მიღებაზე. მოსარჩელე ითხოვს აღნიშნული სახელფასო დავალიანების მოპასუხისთვის დაკისრებას მის სასარგებლოდ.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელე 2019 წლის 05 ივლისის ბრძანებით გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და ასევე, მხარეთა შორის გაფორმებული 2019 წლის 11 აპრილის შრომით ხელშეკრულების მე-10 პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულებების შეუსრულებლობის გამო დაეკისრა სანქციები, კერძოდ დაექვითა ხელფასი. მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე თვითნებურად არ გამოცხადდა სამსახურში, რის გამოც, მოხდა მისი დათხოვნა სამსახურიდან, შესაბამისად, მის მიმართ გამოყენებულ იქნა სანქცია და მოპასუხეს არანაირი დავალიანება მოსარჩელის მიმართ არ გააჩნია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მუშაობდა მოპასუხე შპს „ე-----“ 2018 წლის ოქტომბრიდან და მისი შრომითი ანაზღაურება მოპასუხე კომპანიაში შეადგენდა ყოველთვიურად 450 ლარს (ხელზე ასაღები).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2019 წლის 11 აპრილის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. მოპასუხის 2019 წლის 05 ივლისის ბრძანებით, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და დაეკისრა მხარეთა შორის 2019 წლის 11 აპრილს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მე-10 პუნქტით გათვალისწინებული სანქციები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2019 წლის 05 ივლისის ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები.

3.1.3. მოპასუხეს მოსარჩელისთვის არ გადაუხდია, მოსარჩელის მიერ ნამუშევარი, 2019 წლის თებერვლის, მარტის, აპრილის, მაისის, ივნისისა და ივლისის თვის ხელფასი, ასევე, მოსარჩელის მიერ ნამუშევარი იანვრის თვის ხელფასის ნახევარი, რაც შედგენს -2930 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2019 წლის 05 ივლისს, მოსარჩელე არ გამოცხადებულა სამსახურში, მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო და აღნიშნულის შესახებ აცნობა მოპასუხე კომპანიის შესაბამის უფლებამოსილ პირს.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარე მიუთითებს, რომ მოსარჩელე თვითნებურად არ გამოცხადდა სამსახურში, რის გამოც მოხდა მისი დათხოვნა სამსახურიდან, შესაბამისად, მის მიმართ გამოყენებულ იქნა სანქცია, რის გამოც მოპასუხეს არანაირი დავალიანება მოსარჩელის მიმართ არ გააჩნია.

მოსარჩელის განმარტებით, იგი სამსახურში არ გამოცხადდა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო და აღნიშნულის შესახებ აცნობა კომპანიის შესაბამის უფლებამოსილ პირს.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების

კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

ზემოდასახელებული მუხლების ანალიზი ცხადყოფს, რომ კანონით გათვალისწინებულია თითოეული მხარის ვალდებულება მიუთითოს სასარჩელო მოთხოვნა, ფაქტები და წარმოდგინოს დასახელებული ფაქტის დამადასტურებელი კანონით გათვალისწინებული მტკიცებულებები. სწორედ დასახელებული წარმოდგენს სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპის გამოვლინებას. ამავე დროს, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით განსაზღვრულია სასამართლოს მიერ მტკიცებულების შეფასების სტანდარტი, რაც ფორმულირებულია დასახელებული კოდექსის 105-ე მუხლში. მტკიცებულებები გამოკვლეულ უნდა იქნას სრული და ობიექტური განხილვის გონივრული განსჯის შედეგად, რა დროსაც სასამართლოს მათი ერთობლიობაში შესწავლისა და ურთიერთშეჯერების შედეგად უყალიბდება შინაგანი რწმენა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობა-არარსებობის თაობაზე.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილია საავადმყოფო ფურცელი N8----- რომლითაც დასტურდება ის გარემოება, რომ 2019 წლის 5 ივლისიდან, 2019 წლის 14 ივლისის ჩათვლით, მოსარჩელეს გააჩნდა ჯანმრთელობის პრობლემები. გარდა ამისა, 2020 წლის 27 თებერვლის სასამართლოს მთავარ სხდომაზე, მოწმის სახით დაკითხულ იქნა დაცვის თანამშრომელი იოსებ სადალაშვილი და ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერი გვანცა სალარაძე, რომელმაც მის მიერ სასამართლოსათვის მიცემულ ჩვენებაში მიუთითა, რომ მოსარჩელემ 2019 წლის 5 ივლისს შეატყობინა მას იმის თაობაზე, რომ ჯანმრთელობის პრობლემების გამო ვერ ცხადდებოდა სამსახურში, თუმცა მიუხედავად ამისა მორიგე თანამშრომელი მაინც გაუშვეს სამსახურიდან. მოწმეებმა დაადასტურეს, რომ მოსარჩელემ გააფრთხილა ადმინისტრაციის უფროსი და მორიგე, რომელიც უნდა შეეცვალა. ყოველივე აღნიშნულის საწინააღმდეგო რაიმე მტკიცებულება მოპასუხეს არ წარმოუდგენია, შესაბამისად, ვინაიდან სახეზეა შესაბამისი საავადმყოფო ფურცელი, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2019 წლის 05 ივლისს, მოსარჩელე არ გამოცხადებულა სამსახურში, მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო და აღნიშნულის შესახებ აცნობა მოპასუხე კომპანიის შესაბამის უფლებამოსილ პირს.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს კერძოდ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელფასო

ანაზღაურების 2930 ლარის ოდენობით, ასევე პირგასამტეხლოს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2930 ლარის 0.07%-ის ოდენობით 2019 წლის 5 ივლისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ანაზღაურება.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 21-ე, 31-ე, მუხლები. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე და 317-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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 ვალდებულიებას 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.

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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი და მე-2 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. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს თავად, საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე უნდა დაეტოვებინა სამსახური 2019 წლის 25 ივლისიდან, თუმცა 2019 წლის 5 ივლისს, მოპასუხემ გაათავისუფლა მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან.

უდავოა ასევე ის გარემოება, რომ მოპასუხე თვეების განმავლობაში არღვევდა შრომის ხელშეკრულებას და მოსარჩელეს არ უხდიდა ყოველთვიურად ხელფასს. მოპასუხეს არ აუნაზღაურებია მოსარჩელისთვის 2019 წლის თებერვლის, მარტის, აპრილის, მაისის, ივნისისა და ივლისის თვის ხელფასი, ასევე, მოსარჩელის მიერ ნამუშევარი იანვრის თვის ხელფასის ნახევარი, რაც შედგენს -2930 ლარს. მოპასუხე განმარტავს, რომ აღნიშნული შრომითი ანაზღაურება მოსარჩელეს დაექვითა მის მიერ ვალდებულების არაჯეროვნად შესრულების გამო.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2019 წლის 05 ივლისს, მოსარჩელე არ გამოცხადებულა სამსახურში, მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო და აღნიშნულის შესახებ აცნობა მოპასუხე კომპანიის შესაბამის უფლებამოსილ პირს (იხ. 3.2.1. სადავო ფაქტ. გარემოება).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხის არგუმენტი იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელემ თვითნებურად გააცდინა სამსახური და აღნიშნული წარმოადგენდა მის მიერ შრომითი ვალდებულების დარღვევას, საფუძველს მოკლებულია. სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, გამომდინარე იქედან, რომ დგინდება, მოსარჩელის მიერ მოპასუხის შესაბამისი უფლებამოსილი პირის გაფრთხილების ფაქტი, ასევე მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების ნამდვილობა შესაბამისი საავადმყოფო ფურცლით, მოპასუხე არ იყო უფლებამოსილი დაექვითა მოსარჩელისათვის მის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი პერიოდისათვის მისაღები კუთვნილი შრომითი ანაზღაურება. გარდა ამისა, სასამართლო მიუთითებს იმ გარემოებასაც, რომ მოპასუხის 2019 წლის 5 ივლისის

ბრძანებაში, არ არის კონკრეტულად მითითებული თუ რა სახის სანქციები იქნა გამოყენებული მოსარჩელის მიმართ და აღნიშნული ბრძანების მე-2 პუნქტი არის ზოგადი ხასიათის. გარდა ამისა, სასამართლო დამატებით მიუთითებს იმ გარემოებასაც, რომ იმ შემთხვევაშიც, თუკი არსებობდა მოსარჩელის მხრიდან გარკვეული ვალდებულებების დარღვევის ფაქტი, მოპასუხე მოკლებული იყო შესაძლებლობას გამოყენებინა მოსარჩელის მიმართ ერთდროულად ორი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, კერძოდ სამსახურიდან გათავისუფლება და ასევე, ხელფასის დაქვითვა.

შესაბამისად, ვინაიდან ხელფასის დავალიანების ოდენობა მხარეებს შორის სადავო არ არის, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისათვის სახელფასო დავალიანების 2930 ლარის დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.2. 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.

ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა ანგარიშსწორების დაყოვნების ფაქტი, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ასევე უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა პირგასამტეხლოს ნაწილში, და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს პირგასამტეხლოს ანაზღაურება ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2930 ლარის 0.07%-ის ოდენობით 2019 წლის 5 ივლისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ. ბაჟის 110,05 ლარის გადახდა.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

გადაწყვიტა:

1. დაკმაყოფილდეს გ----- სარჩელი შპს „თ-----“ მიმართ სახელფასო დავალიანებისა და პირგასამტეხლოს ანაზღაურების თაობაზე;
2. დაეკისროს, მოპასუხე შპს „თ-----“ გ----- სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების 2930 ლარის (ხელზე ასაღები) გადახდა;
3. დაეკისროს, მოპასუხე შპს „თ-----“ გ----- სასარგებლოდ პირგასამტეხლოს, სახელფასო დავალიანების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 2930 ლარის 0.07%-ის გადახდა 2019 წლის 5 ივლისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.;
4. შპს „თ-----“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 110,05 ლარის გადახდა;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის 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 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.

მოსამართლე

თ-----