

უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 02 ივნისის გადაწყვეტილება, საქმე №ას-291-291-2018

თემა: დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ანაზღაურება

განმარტებული ნორმები:

შკ-ის² 31-ე, IV მუხლი

მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებები

მოსარჩელის მოთხოვნები ბრძანების ბათილად ცნობასა და იძულებითი მოცდენის ანაზღაურებაზე დაკმაყოფილდა სრულად. სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების შემდგომ კი, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სასარჩელო განცხადებით, მიმართა მოსარჩელემ და მოპასუხისთვის მოსარჩელის სასარგებლოდ ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის თანხის 0,07%-ის ანაზღაურება - სულ 6 792,31 ლარის დაკისრება მოითხოვა 2015 წლის 5 მაისის სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

სასამართლოს განმარტებანი

საკასაციო პალატა 2018 წლის 02 ივნისის გადაწყვეტილებაში განმარტავს, რომ „პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის, ამ თანხის 0.07%-ის გადახდის დაკისრებაზე მოსარჩელის მოთხოვნას სამართლებრივად ვარგისი საფუძველი არ გააჩნდა, რადგან, შკ-ის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი, ხოლო, 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. ნებისმიერ ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული დღისათვის გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება, მოვიაზროთ განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს; დასაბუთებაში მითითებულია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-285-271-2013.

უზენაესი სასამართლო, მითითებულ გადაწყვეტილებაში (17.1.6. პუნქტი), ადგენს შკ-ის 31-ე, III მუხლიდან გამომდინარე სარჩელის დაკმაყოფილების შემდეგ საფუძველებს: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების

¹ კავკასიის უნივერსიტეტის სამართლის სკოლის მაგისტრანტი.

² საქართველოს 2010 წლის №4113-რს ორგანული კანონი შრომის კოდექსი. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>>.

შეთანხმებულ ვადას, ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ ვადას (შკ-ის 34-ე მუხლი). განაცდური, რომელიც, განსახილველ შემთხვევაში, კასატორისათვის მთავარი მტკიცებულებაა, წარმოადგენს სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იძულებას დასაქმებულისთვის განაცდურის, ანუ მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე, რაც გამორიცხავს მხარეთა შორის განგრძობადი შრომითი ურთიერთობის (მისი თანმდევი ქმედებების: ხელფასზე შეთანხმების, ხელფასის მიღების და ა. შ.) ურთიერთობის არსებობას.

უზენაესი სასამართლო, არაერთ სხვა გადაწყვეტილებაში³, მიუთითებს სასამართლო პრაქტიკაზე, რომლითაც დადგენილია, რომ „დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებას არ შეასრულებს, ანუ, თუ გამოიკვეთება გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა. განსახილველ შემთხვევაში კი, როდესაც კასატორთანშეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა და იგი აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს, ის აღარ შეიძლებოდა, ყოფილიყო შრომის ანაზღაურებაზე (ანგარიშსწორებაზე) უფლებამოსილი სუბიექტიც. ეს გარემოება კი, შკ-ის 31, III მუხლის კასატორის სასარგებლოდ გამოყენებას გამორიცხავს.

კომენტარი

მნიშვნელოვანია, შესწავლილ იქნეს უზენაესი სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკა და მას მიეცეს სამართლებრივი შეფასებები იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ზიანის ანაზღაურებად მიჩნევისა და გათავისუფლების ბრძანების ბათილად გამოცხადების სამართლებრივ შედეგების (მათ შორის, რიგ გარემოებებში, დაყოვნების 0.07%-ის ანაზღაურების) დასაყენებლად.

უშუალოდ სასამართლო პრაქტიკის განხილვამდე, უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის სამართალი (როგორც სამართლის დარგი) წარმოიშვა დასაქმებულის სპეციალური მდგომარეობიდან და დაცვის საჭიროებიდან გამომდინარე.⁴ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, შკ-ის მიხედვით, განიმარტება როგორც შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.⁵ შესაბამისად, გაწეული სამუშაოს ანაზღაურებისა და თანმდევი უფლებების საკითხი მხარეთა შეთანხმების არსებითი პირობაა⁶ (შრომითი ურთიერთობის ნაწილია) და ამავდროულად, ხშირ შემთხვევაში, დასაქმებულის საარსებო საფუძველს წარმოადგენს.⁷

შრომის კოდექსის VII თავი აწესრიგებს შრომის ანაზღაურების სფეროს. მოცემულ თავში რეგლამენტირებულია დასაქმებულის, როგორც სუსტი მხარის⁸ ინტერესების გამტარებელი ნორმა, რომლის მიხედვითაც, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.⁹ ამ ნორმასთან მიმართებით, უზენაესი სასამართლო, იძულებით განაცდურის ანაზღაურებას განიხილავს არა როგორც სახელშეკრულებო შეთანხმებიდან წარმოშობილ ვალდებულებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი

³ უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები: №ას-291-291-2018 ; №ას-285-271-2013; №ას-1502-1422-2017; №ას-1257-1177-2017; №ას- 682-636-2017; №ას-82-82-2018.

⁴ *შველიძე, ზ.*, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული I, *ზაალიშვილი, ვ.* რედ., 2011, 106, შემდგომი მითითებით: *Berenstein, A., Mahon, P.*, Switzerland, International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, *Blanpain, R.* Chief Ed. Vol. 13, Hague, London, Boston, 2001, 30.

⁵ შკ-ის მე-2, I მუხლი.

⁶ შკ-ის მე-5, VI, ე) და მე-6, IX მუხლები.

⁷ *შველიძე, ზ.*, *ბოდინე, ქ.*, *თოდრია, თ.*, *ხაჯომია, თ.*, *გუჯაბიძე, ნ.*, *მესხიშვილი, ქ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის, იუსტიციის უმაღლესი სკოლის გამოცემა, საქართველო, 2017, 14.

⁸ იქვე, 14.

⁹ შკ-ის 31-ე, III მუხლი.

ზიანის ანაზღაურების სახეს¹⁰ და მოცემულ განმარტებაზე აფუძნებს დაყოვნების 0.07%-ის მოთხოვნაზე უარის თქმას.

აღსანიშნავია, რომ გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა ნიშნავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძვლის გაბათილებას (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტის არარსებულად გამოცხადებას), რაც იმას ნიშნავს, რომ ხელშეკრულება გრძელდება - ძალაშია, თუმცა დამსაქმებლის ბრალეულობით არ სრულდება სამუშაოს მიცემის ვალდებულება. ეს კი, კვალიფიცირდება დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის იძულებით მოცდენად. იძულებითი მოცდენისას, დამსაქმებელს აუნაზღაურდება ის, რაც უნდა მიეღო სამუშაო რომ შეესრულებინა - ანუ ხელფასი¹¹; ეს მოთხოვნა, თავის არსით, პირველადია, შესაბამისად, ეს თანხა არის სახელფასო დავალიანება, რასაც კანონი იძულებითი მოცდენის ანაზღაურებას უწოდებს.¹²

უზენაესი სასამართლოს შეფასებებზე საპირისპირო მსჯელობას ავითარებს თბილისის სააპელაციო სასამართლო 2015 წლის 16 ივნისის გადაწყვეტილებაში საქმეზე №2ბ/1100- 15 და განმარტავს, რომ „შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიადგა. ...გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი შედეგი პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენაა“.

ნორმის განმარტებასთან მიმართებით, უნდა მოვიშველიოთ უზენაესი სასამართლო 2016 წლის 29 იანვრის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ას-941-891-2015) გაკეთებული განმარტება, რომლის მიხედვითაც, „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი, სწორედ, დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო; ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს *favor prestatoris* პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ, აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“.

ზოგიერთი ავტორი¹³ განმარტავს, რომ „ამ სფეროში ხელშეკრულების მეორე მხარის - დამსაქმებლის მიერ უკანონო ქმედებებს ბევრად უფრო მკაცრი სამართლებრივი შედეგები მოსდევს. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული პირგასამტეხლო, სწორედ, ასეთ სამართლებრივ შედეგს წარმოადგენს. ამ ნორმის მიზანია, მკაცრი სამართლებრივი შედეგების განსაზღვრით, დამსაქმებელს ხელშეკრულების პირობებისა და კანონმდებლობის მოთხოვნათა დარღვევისაგან თავის შეკავება აიძულოს. იმ შემთხვევაში კი, თუ დამსაქმებელი, მაინც, დაარღვევს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, დასაქმებულს კანონით, უპირობოდ, გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება ენიჭება, რამაც, სხვა დანარჩენი მოთხოვნის უფლებების განხორციელებასთან ერთად, მისთვის საარსებოდ აუცილებელი უფლებების დარღვევის ფაქტის კომპენსირება უნდა მოახდინოს“.

ამდენად, გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობისას, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით, დასაქმებულს ყველა ის უფლება უნდა მიენიჭოს, რაც მას ექნებოდა, უკანონოდ გათავისუფლების ფაქტს რომ არ ჰქონოდა ადგილი. (რომ არა უკანონო

¹⁰ უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები: №ას-82-82-2018, №ას -285-271-2013; 30/09/2013.

¹¹ შკ-ის 32-ე, I მუხლი.

¹² იქვე.

¹³ თუმანიშვილი, გ., მასურაძე, ა., ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07% გადახდის ვალდებულების შესახებ, ჟურნალი მართლმსაჯულება და კანონი, №2-58, 2018, 83.

ბრძანება - დასაქმებული ხელფასს მიიღებდა; ასევე, რომ არა დამსაქმებლის ბრალეულობა, ხელფასი არ დაგვიანდებოდა და რადგან დაგვიანდა 0.07%-ის მოთხოვნაც საფუძვლიანია).

The Decision of the Supreme Court of June 02, 2018, Case No. AS-291-291-2018

Subject: Payment of 0.07% of the delayed sum

Defined norms:

Article 31, IV of Labour Code (LC)²

Important facts of the case

The plaintiff's claims about annulment of the order and compensating lost earnings were fully satisfied. After enforcement of the court decision, the plaintiff addressed the Tbilisi City Court with a statement of claim and requested remuneration of 0.07% of the delayed sum for each day of any delayed payment – namely, imposition of 6 792,31 GEL in total in favor of the claimant until entering into legal force of the court decision of May 5, 2015.

Court interpretations

The Cassation Chamber held in the ruling dated June 02, 2018, explains that "the claimant's request for imposition of 0.07% of the delayed sum for each day of lost earnings sum as a penalty had no legally valid basis, as according to Article 31 of the Labor Code ("LC"), a labour agreement shall determine the form and amount of remuneration. The norms of this article shall apply unless otherwise provided for by a labour agreement. Remuneration shall be paid once per month. An employer shall be obliged to pay an employee 0.07 per cent of the delayed sum for each day of any delayed compensation or payment, and *per se* the factual ground for claiming penalty is monetary obligation between the parties, i.e. there is a payment obligation at the time of non-payment of final payment – in form of wages, unused leave of absence, which is the amount to be paid during the labor contract period. Lost earnings cannot be considered in any compensation or payment delay of which is statutorily related to the obligation to pay for a delayed day since lost earning is not a contractual agreement, but it is a type of damages. The reasoning part of the decision indicates the decision of the Supreme Court of Georgia of 2013 in the case No. AS-285-271-2013.

The Supreme Court in aforementioned decision (par. 17.1.6) establishes the following grounds for satisfying the claim pursuant to Article 31, III of the: a) the employment relationship between the parties shall not be terminated; b) agreed labor remuneration shall be paid monthly; c) The employer have violated the principal obligation – s/he have violated the agreed term of payment or statutory term of final settlement (Article 34 of LC). Lost earning, which is key evidence for cassator in this case, is compulsion of the employer by the court to reimburse lost earnings that is compensation for damages

¹ MA student of Caucasus University School of Law.

² 2010 Georgian Oraganic Law No.4113-RS Labour Code. Available at <<https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>>.

which excludes existence of ongoing relationships between the parties (its accompanying actions: agreement on the wage, receiving salaries, etc.).

The Supreme Court indicates in several other decisions³ that "the obligation of an employer to pay 0.07 per cent of delayed amount arises if the employer does not fulfill its obligations under the contract, i.e. if the existence of payment obligation and non-payment of final settlement is revealed. In the present cases labor relationship was terminated with the cassator and s/he was no longer performing employment duties", hence, s/he could no longer be subject to a labor remuneration (settlement). This circumstance excludes applying Article 31, III of the LC in favor of cassator.

Commentary

It is important to examine the established practice of the Supreme Court and give legal assessments to the legal consequences of considering compensation of lost earnings as a reimbursement for damages as well as declaration of dismissal order as void (including remuneration of 0.07% for delay in some circumstances).

Prior to reviewing the court practice, it should be noted that labor law (as a branch of law) originated from the special situation and the need for protection of an employee.⁴ The employment-legal relationship is defined as performance of work by an employee for an employer under organized labour conditions in exchange for remuneration, according to the LC.⁵ Consequently, the issue of remuneration of performed work and accompanying rights are the essential terms of the parties'⁶ (part of the labor relationship) and at the same time, in many cases, the ground for livelihood of the employee.⁷

Chapter VII of the Labor Code regulates the scope of employment remuneration. In this chapter norm which protects interests of employee as a weak party⁸ is set forth, according to which, an employer shall be obliged to pay an employee 0.07 per cent of the delayed sum for each day of any delayed compensation or payment.⁹ In relation to this norm, the Supreme Court considers the remuneration of lost earnings not as obligation derived from contractual agreement, but as the damages to the employee¹⁰ and bases dismissal of a claim for 0.07% of delayed sum on this interpretation.

It is noteworthy that annulling the order of dismissal means voiding the legal basis for termination of labor relations (declaring the fact of termination of labor relations as non-existing), meaning that the contract continues – it is in force but obligation to give a work is not being performed due to the employer's fault. And, this may be qualified as idle time through the fault of an employer. Employee will be compensated for idle time for what s/he should have received anything in case of performing

³ The Supreme Court Decisions: No.AS-291-291-2018; No.AS-285-271-2013; No.AS-1502-1422-2017; No.AS-1257-1177-2017; No.AS- 682-636-2017; No.AS-82-82-2018.

⁴ Shvelidze, Z., Characteristics of Legal Status of Employee According to the Labor Code of Georgia, Employment Law, Collection of Articles I, *Zaalishvili, V.* Ed., 2011, 106, further reference: *Berenstein, A., Mahon, P.*, Switzerland, International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, *Blanpain, R.* Chief Ed., Vol. 13, Hague, London, Boston, 2001, 30.

⁵ Article 2, I of LC.

⁶ Article 5, VI, e) and Article 6, IX of LC.

⁷ *Shvelidze, Z., Bodone, K., Todria, T., khazhomia, T., Gujabidze, N., Meskhishvili, K.*, Georgian Labor Law and International Labor Standards. A training manual for judges, lawyers and legal educators, International Labour Organization, High School of Justice publishing, Georgia, 2017, 14.

⁸ *Id.*, 14.

⁹ Article 31, III of LC.

¹⁰ The Supreme Court Decisions: No.AS-82-82-2018, No.AS-285-271-2013; 30/09/2013.

the work, i.e. the wage¹¹; This claim, in its essence, is the primary, and therefore, this sum is the salary payable that the law calls remuneration for idle time.¹²

The Tbilisi Court of Appeals makes adverse reasoning to the Supreme Court's interpretations in the its decision of June 16, 2015 on the case No.2B/1100-15 and explains that "annulment of basis of employment contract repudiation as a result causes restoration of the state of affairs before the termination of the contract and compensation of the damage inflicted to the employee by the unlawful dismissal by the employer. ...legal consequence of dismissal order annulment is the restoration of the initial state of affairs”.

In relation to the interpretation of the norm, the explanation made in the Supreme Court's decision of January 26, 2016 (case No.AS-941-891-2015) is also helpful, according to which, “one of the goals of the reform of the labor legislation in Georgia was to protect the rights of the employee; furthermore, it is important that labor law is related to the economic development of the country and during the individual assessment of each employee's case *favor prestatoris* principle should be applied, which means preference of rules in favor of the employee. Indeed, it is necessary to maintain the balance of needs and interests between the employer and the employee while applying this principle in the context of fairness, legality and good faith of actions of each of them ”.

Some authors¹³ consider that "illegal actions made by the another contracting party – the employer in this field are followed by stricter legal consequences. The penalty stipulated by Article 31, III of the Labor Code of Georgia is such legal consequence. The purpose of this norm is to force the employer to refrain from violating the terms of the contract and the requirements of the legislation by envisaging strict legal consequences. In case the employer still violates the obligations imposed upon him, the employee is entitled to unconditionally claim a penalty prescribed by the law, which, along with the exercising other rights should compensate the fact of violation of the rights necessary for his/her livelihood."

Thus, when declaring the order of the dismissal void, by restoration of the initial state of affairs the employee should be entitled to all the rights which s/he would have if wrongful dismissal did not occur (If there was no unlawful order - the employee would receive the salary; Also, if there was no the employer's culpability, the salary will not be delayed, and inasmuch as it is delayed, the claim of 0.07% is reasoned).

¹¹ Article 32, I of LC.

¹² *Id.*

¹³ *Tumanishvili, G., Maisuradze, A.*, Regarding an Obligation to Pay 0.07% of the Delayed Amount for Every Delayed Day of Any Reimbursement or Payment by the Employer to the Employee, *Journal of Justice and Law*, No.2-58, 2018, 83.