

საქმე №340210017002000985

საქმე №2ზ/959-18



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

13 დეკემბერი, 2018 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე _ ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი _ ანა ჩიკვაძე

აპელანტი (მოპასუხე) - შპს „გ-----ი“

წარმომადგენელი - მ----- ფ-----ე (დირექტორი); ი--- პ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - ტ-----ი ხ-----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - გურჯაანის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 22 დეკემბრის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

გურჯაანის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 22 დეკემბრის გადაწყვეტილებით ტ-----ი ხ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა, მოპასუხე შპს „გ-----ს“ მოსარჩელე ტ-----ი ხ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელფასო დავალიანების (დარიცხული) 2395 ლარის გადახდა;

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. მოსარჩელე ტ-----ი ხ-----ე ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე შრომით ურთიერთობაში მოპასუხე შპს „გ-----თან“ იმყოფებოდა. მოსარჩელე მორიგე ექიმი თერაპევტის თანამდებობაზე მუშაობდა.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი (ს.ფ. 1-12);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება (სასამართლოს 22.12.2017 წლის სხდომის ოქმის ჩანაწერი).

2.2. მოსარჩელემ 2017 წლის 31 დეკემბერს მოპასუხე შპს „გ-----თან“ შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (სასამართლოს 22.12.2017 წლის სხდომის ოქმის ჩანაწერი).

2.3. მოსარჩელის სახელფასო თანხის ოდენობამ 2016 წლის ოქტომბერში 801.25 ლარი, ნოემბერში 823.75 ლარი, ხოლო დეკემბერში 770 ლარი შეადგინა.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი (ს.ფ. 1-12);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება (სასამართლოს 22.12.2017 წლის სხდომის ოქმის ჩანაწერი, დრო 15:53:00-15:56:00 სთ).

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.4. მოპასუხე შპს „გ-----ს“ მოსარჩელის მიმართ გააჩნია 2016 წლის ოქტომბრის, ნოემბრის და დეკემბრის თვეების სახელფასო დავალიანება 2395 ლარის ოდენობით.

სასამართლომ განმარტა, რომ მხარეს ეკისრება მის მიერ მითითებული გარემოებების მტკიცების ტვირთი. გარკვეული ფაქტობრივი გარემოებების დადასტურებისათვის მხოლოდ ზეპირი განმარტება საკმარისი არ არის და იგი გამყარებული უნდა იყოს სხვა მტკიცებულებებით, რომლებიც სარწმუნოდ დაადასტურებს მხარის მიერ მითითებული ფაქტის არსებობას. როდესაც მხარეები დავობენ ფაქტობრივ გარემოებაზე, ასეთ შემთხვევაში მხარის ვალდებულებაა წარმოადგინონ სარჩელში ან შესაგებელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების უფრო მყარი და დამაჯერებელი მტკიცებულება, რაც სასამართლოს მისცემს ანალიზის საშუალებას და შეუქმნის დამაჯერებელ შინაგან რწმენას. ერთ-ერთი მხარის ახსნა-განმარტება, თუ მას არ ეთანხმება მოწინააღმდეგე მხარე, მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება ჩაითვალოს სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობისა თუ საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებათა დამადასტურებელ მტკიცებულებად, თუ იგი დასტურდება საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვის შედეგად.

სასამართლომ მიუთითა, რომ გარდა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტისა, არსებობს მატერიალური სამართლის ნორმებით და სასამართლოს პრაქტიკით დადგენილი მტკიცების განაწილების საფუძვლები. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ვალდებულება, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და

ობიექტურად შესაძლებელია. ამასთან, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, აგრეთვე, სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით ფულადი ვალდებულების შესრულებისას დადგენილი მტკიცების სტანდარტიდან გამომდინარე, მოპასუხე მხარეს ეკისრება მოსარჩელის მიმართ ფულადი ვალდებულების შესრულების ფაქტის დადასტურების ტვირთი. ანუ მოპასუხე მხარე, რომელიც ამ შემთხვევაში წარმოადგენს დამსაქმებელს, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დასაქმებულის მიმართ სახელფასო ვალდებულების შესრულების დადასტურების ტვირთი ეკისრება. მოპასუხემ უნდა დაადასტუროს, რომ მოსარჩელეს აუნაზღაურა ხელფასი სრულად და მის მიმართ სახელფასო დავალიანება არ გააჩნია.

მოპასუხე მხარის დირექტორმა განმარტა, რომ მოსარჩელეს სრულად აქვს ანაზღაურებული კუთვნილი ხელფასი. თუმცა არ წარმოუდგენია რაიმე მტკიცებულება, რომლითაც მოსარჩელეზე 2016 წლის ოქტომბრის, ნოემბრის და დეკემბრის თვეების ხელფასის გაცემის ფაქტი დადასტურდებოდა. მოპასუხე მხარე მხოლოდ ახსნა-განმარტებით შემოიფარგლა. საქმეში წარმოდგენილია მოსარჩელის საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერი, რომლის მიხედვით, შპს „გ-----იდან“ ხელფასის ჩარიცხვა ბოლოს 2016 წლის 13 ივლისს მოხდა. შესაბამისად, მოპასუხე მხარემ, 2016 წლის ოქტომბრიდან დეკემბრის თვის ჩათვლით მოსარჩელისათვის კუთვნილი ხელფასის ანაზღაურების ფაქტის დადასტურება ვერ შეძლო.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ. 85-91);
- შესაგებელი (ს.ფ. 59-66);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება (სასამართლოს 22.12.2017 წლის სხდომის ოქმის ჩანაწერი).

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.5. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით განმტკიცებულია სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფას გულისხმობს. სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი სოციალური სამართლიანობის იდეის მატარებელია და მისი მიზანია დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამორიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები.

კონსტიტუციური ცვლილებების შედეგად, საქართველოს შრომის კოდექსმა ორგანული კანონის სტატუსი შეიძინა, რითაც სახელმწიფომ შრომის უფლების დაცვის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას გაუსვა ხაზი. საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ საკითხებს, მათ შორის, არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის, სამუშაოს შესრულების, შრომის პირობების დაცვის, შრომითი ურთიერთობების დროს წარმოშობილი უთანხმოების და დავის განხილვა-გადაწყვეტის წესს, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების, შეწყვეტის, შესრულებული სამუშაოს

სანაცვლოდ ანაზღაურების მიცემის საკითხს და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლით - 1) ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. 2) შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. 3) შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილით შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადებისას, მოქმედებს ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპი, რაც მხარეთა დამოუკიდებელი და თავისუფალი ნების გამოვლენის პირობებში, სამართალურთიერთობის წარმოშობაზე გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობას გულისხმობს. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა მხარეებს შორის წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების დაწყების მომენტიდან, თუ მხარეებმა თავად ხელშეკრულებით სხვა პირობა არ განსაზღვრეს. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა უკავშირდება მხარეთა კანონით განსაზღვრული უფლება-მოვალეობების წარმოშობის მომენტს, მათ შორის დამსაქმებელი იღებს ვალდებულებას განუსაზღვროს კონკრეტული სამუშაო დასაქმებულს და ამ სამუშაოების შესრულების სანაცვლო ანაზღაურება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად, პირადად შეასრულოს ნაკისრი ვალდებულება.

სასამართლომ განმარტა, რომ შრომის კანონმდებლობის მიზანია, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული ურთიერთობა მოაქციოს ზუსტად განსაზღვრულ სამართლებრივ რეგულირებაში, რაც გამორიცხავს დასაქმებულის ექსპლუატაციას და შექმნის ადამიანის ღირსებაზე, თავისუფლებასა და თვითგანვითარებაზე დაფუძნებული შრომის შესაძლებლობას. შესაბამისად, შრომითი კანონმდებლობით ნორმატიულ დონეზეა მოწესრიგებული კერძო სამართლებრივი ურთიერთობები იმდენად, რამდენადაც ეს აუცილებელია დასაქმებულთა სათანადო სოციალური დაცვისათვის.

როგორც აღინიშნა, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს შესრულებული სამუშაო შეთანხმებული პირობების შესაბამისად. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების და შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე. მოცემული ნორმიდან გამომდინარე, სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება, შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა, აგრეთვე შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ გადასახდელი თანხის

ოდენობის შესახებ მონაცემების წარმოება დამსაქმებლის ვალდებულებაა. ამდენად, დამსაქმებელი უნდა ფლობდეს შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებულ ინფორმაციას, მათ შორის ინფორმაციას, რომელიც დასაქმებულის მიმართ სახელფასო ანაზღაურებას, მის ოდენობას, გადახდის წესსა და პირობებს შეეხება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლების 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 თვითონ განსაზღვრავენ თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამდენად, სამოქალაქო პროცესში სასამართლო შებოჭილია არამარტო მხარეთა სასარჩელო მოთხოვნებისა თუ შესაგებლის ფარგლებით, არამედ მხარეთა მითითებებით, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე კოდექსის 131-ე მუხლის თანახმად, 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.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარემ მიუთითა, რომ მოპასუხეს მის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება მთლიანობაში 2395 ლარის ოდენობით. მოპასუხე მხარის წარმომადგენელმა მ----- ფ-----მ დაადასტურა, რომ მოსარჩელის სახელფასო თანხის ოდენობამ 2016 წლის ოქტომბერში 801.25 ლარი, ნოემბერში 823.75 ლარი, ხოლო დეკემბერში 770 ლარი შეადგინა (იხ. სასამართლოს 22.12.2017 წლის სხდომის ოქმის ჩანაწერი, დრო 15:53:00-15:56:00 სთ). შესაბამისად, მოპასუხე მხარემ დაადასტურა, რომ 2016 წლის ოქტომბრიდან დეკემბრის ჩათვლით გასაცემი ხელფასის ოდენობამ მთლიანობაში 2395 ლარი შეადგინა. ამასთან, ვერ შეძლო მოსარჩელის მიმართ სარჩელით მოთხოვნილი პერიოდის კუთვნილი ხელფასის გაცემის ფაქტის დადასტურება.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სარჩელი საფუძლიანია და არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების როგორც ფაქტობრივი, აგრეთვე სამართლებრივი საფუძვლები.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, ოქტომბრის, ნოემბრის და დეკემბრის სახელფასო დავალიანების არსებობა. მოსარჩელეს ჰქონდა გაყალბებული მტკიცებულება, კერძოდ სახელფასო ბარათი.

აპელანტი მიუთითებს, რომ საქმეზე არ იყო წარმოდგენილი არცერთი მტკიცებულება, რომლითაც დადასტურდებოდა რომ მოსარჩელე 2017 წლის 31 დეკემბერამდე

მუშაობდა შპს „გ-----ში“. სასამართლომ ასევე, არასწორად დაადგინა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, რომელიც შეწყდა 2017 წლის 31 დეკემბერს. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა სექტემბრის თვეში, წინააღმდეგ შემთხვევაში მასთან აუცილებლად დაიდებოდა შრომითი ხელშეკრულება.

3.2. აპელანტი მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მესამე პუნქტზე და განმარტავს, რომ მოსამართლემ არასწორად შეაფასა მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი ყალბი სახელფასო ბარათი და მიიჩნია ის სათანადო და საკმარის მტკიცებულებად. მოცემული მტკიცებულებით არ დასტურდება სახელშეკრულებო ურთიერთობის არსებობა 2017 წლის 31 დეკემბრამდე.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო პალატა სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და მათ სამართლებრივ შეფასებებს (იხ. წინამდებარე განჩინების 2.1.-2.5. პუნქტები).

4.2. პირველ რიგში პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის შესაბამისად, შრომა თავისუფალია. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. მომხმარებელთა უფლებები დაცულია კანონით. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით. შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და, საერთოდ,

ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. ამ კატეგორიის უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და მათი უზრუნველყოფის მიზნით, ჩამოყალიბდა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციაშიც აისახა. ასეთი უფლებებისა და განვითარების დაცვის გარეშე წარმოდგენლია სოციალური სახელმწიფოს არსებობა. სწორედ ამ ფუნქციის შესრულებაა სოციალური სახელმწიფოს დანიშნულება.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით „შრომა თავისუფალია“ ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესათუის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებით, ასევე (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო.

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომის უფლება მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის საფუძველზე, ამ პაქტის მონაწილე **სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან განახორციელებენ სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის.**

ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება განახორციელოს ეკონომიკური, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს

სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და მისი პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის.

ექვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ უკავშირდება ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებას. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე.

დამსაქმებლის კანონისმიერი ვალდებულებაა, რომ შესრულებული სამუშაოსათვის მუშაკმა უნდა მიიღოს შრომის შესაბამისი ანაზღაურება. მოპასუხის ქმედება (სახელოვანო დავალიანების აუნაზღაურებლობა) ეწინააღმდეგება სამართლის ზოგად პრინციპებს – სამართალურთიერთობის სტაბილურობის, კეთილსინდისიერების და კანონიერების პრინციპებს. გარდა ამისა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლით, აღიარებულია, რომ ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის შესაბამისად, ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. შესრულება შეიძლება გამოიხატოს მოქმედებისაგან თავის შეკავებაშიც. ამავე კოდექსის 341-ე მუხლი ადგენს ქცევის შემდეგ წესს: იმ ხელშეკრულების ნამდვილობისათვის, რომლითაც აღიარებულ იქნა ვალდებულებითი ურთიერთობის არსებობა (ვალის არსებობის აღიარება), აუცილებელია წერილობითი აღიარება. თუ სხვა ფორმას გათვალისწინებული იმ ვალდებულებითი ურთიერთობის წარმოშობისათვის, რომლის არსებობაც აღიარებულ იქნა, მაშინ აღიარებაც მოითხოვს ამ ფორმას. თუ ვალის არსებობა აღიარებულია ანგარიშსწორების (გადახდის) საფუძველზე ან მორიგების გზით, მაშინ ფორმის დაცვა არ არის აუცილებელი. მოცემულ შემთხვევაში, სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენს მოპასუხის მიერ აღიარებული და მის ბალანსზე რიცხული სახელოვანო დავალიანების ანაზღაურება.

პალატა არ იზიარებს აპელანტის პრეტენზიას მტკიცების ტვირთის არასწორად განაწილებასთან დაკავშირებით და განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, რაიონულმა სასამართლომ მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის სწორედ იმ სპეციფიკურობის გათვალისწინებით გადაანაწილა, რაც შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებს ახასიათებს, ამდენად, განსახილველ დავაში დაცულია კანონის წინაშე მხარეთა თანასწორობის კონსტიტუციური პრინციპი, რაც სამართალწარმოებისას უზრუნველყოფს მხარეთა შეჯიბრებითობისა და თანასწორობის (სსსკ-ის მე-4-5 მუხლები) საფუძველზე დავის განხილვასა და გადაწყვეტას. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტი). შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ,

როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას“ (შდრ. სუსგ № ას-98-94-2016, 26.07.2016). საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ ამ სახის დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირითადი პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები (იხ. სუსგ. № ას-922-884-2014, 16.04.2015).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელს უნდა დაემტკიცებინა ნაკისრი ვალდებულების ჯეროვანი შესრულება, ანუ დასაქმებულისათვის ამ უკანასკნელის მიერ შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების ფაქტი, რითაც სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობა გამოირიცხებოდა. ამრიგად, პალატა ეთანხმება რაიონული სასამართლოს დასკვნას, რომ იმ პირობებში, როდესაც მოპასუხე მხარის დირექტორმა განმარტა, რომ მოსარჩელეს სრულად აქვს ანაზღაურებული კუთვნილი ხელფასი. და არ წარმოდგენია რაიმე მტკიცებულება, რომლითაც მოსარჩელეზე 2016 წლის ოქტომბრის, ნოემბრის და დეკემბრის თვეების ხელფასის გაცემის ფაქტი დადასტურდებოდა. საქმეში წარმოდგენილია მოსარჩელის საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერი, რომლის მიხედვით, შპს „გ-----იდან“ ხელფასის ჩარიცხვა ბოლოს 2016 წლის 13 ივლისს მოხდა. ხოლო გასამრჯელოს გადახდის ფაქტი მან, გარდა ზეპირსიტყვიერი განმარტებისა, დასაშვები და სარწმუნო მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა, მოსარჩელის მოთხოვნა სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების შესახებ საფუძვლიანი იყო და სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება მართებულად დაეკისრა.

პალატას მიაჩნია, რომ საფუძვლიანია სარჩელი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების თაობაზე. ამდენად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მართებულად დაკმაყოფილდა ტ-----ი ხ-----ის სარჩელი. არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და ამ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, ამდენად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტთა მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო წინასწარ იქნა გადახდილი.

**სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ
დაადგინა:**

1. შპს „გ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს გურჯაანის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 22 დეკემბრის გადაწყვეტილება.
3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ამირან ძაბუნაძე