



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

02 აგვისტო, 2017 წელი

ქ.

ბათუმი

შ ე ს ა ვ ა ლ ი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
კოლეგია

მოსამართლე - სალიზ შაინიძე
სხდომის მდივანი - ნათია გოგმაჩაძე

მოსარჩელე: იო--ბ სი-----ე
წარმომადგენელი: ნ---- უტ-----ი

მოპასუხე: შპს,, ბე----- კ-----"
წარმომადგენელი: არ----ს პა----ი (დირექტორი), შ----- ჯი-----ე

თარჯიმანი: ზი-----ა ან-----ი

დავის საგანი: სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხე შპს „ბე----- კ-----ს“ დაეკისროს მოსარჩელე იო--ბ სი-----ის სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1950 ლარის ოდენობით.

1.2. მოპასუხეს დაეკისროს შრომის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის მისაცემი თანხის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისთვის 0.07 პროცენტი.

მოსარჩელე თავის მოთხოვნას ასაბუთებს შემდეგ გარემოებებზე მითითებით:

- მოსარჩელე დასაქმებული იყო გენერალური მენეჯერის თანამდებობაზე ერთ-ერთ კომპანიაში, რომლის საქმიანობის სფეროს განეკუთვნებოდა ტურისტული მომსახურება, დასაქმება, უძრავი ქონება და ა.შ. 2016 წლის 22 აპრილს ოფისში მასთან მივიდა მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორი არ----ს პა----ი კონსულტაციისა და დახმარებისათვის სასტუმროს და რესტორნის პერსონალის, მზარეულების, მიმტანების, და დიასახლისების მოძიებაში. მოცემულ საკითხებთან დაკავშირებით მოსარჩელემ გაუწია კონსულტაცია. არ----ს პა----მა იო--ბ სი-----ეს შესთავაზა შპს „ბე----- კ-----ს“ რესტორნის ადმინისტრატორად მუშაობა, დღეგამოშვებით თვეში 700 ლარად, მოსარჩელემ განუმარტა, რომ 700 ლარი მისთვის საარსებოდ არ იყო საკმარისი და შესთავაზა, რომ იმუშავებდა ყოველდღიურად ანაზღაურება თუ იქნებოდა 1200 ლარი, რაზედაც არ----ს პა----მა თანხმობა განაცხადა, რესტორნის გახსნა იგეგმებოდა 2016 წლის 15 ივნისს.

- 2016 წლის 27 აპრილიდან თითქმის ყოველდღე მოსარჩელე დადიოდა სამსახურში, აგროვებდა პერსონალს, ამყარებდა კონტაქტებს დისტრიბუტორებთან, დაამყარებინა კავშირი სარეკლამო კომპანიასთან. 2016 წლის 10 ივნისს მოაწყო შეხვედრა თბილისელ მიმტანებთან, მოპასუხე მათ შეუთანხმდა დღეში 20 ლარის ანაზღაურებაზე. იყვნენ ასევე ბათუმელი მიმტანებიც, რესტორნის გახსნამდე ისინი მუშაობდნენ სხვადასხვა პოზიციებზე. თვითონ მოსარჩელეც, რესტორნის გახსნამდე ფაქტიურად მუშაობდა მუშად, გაჰქონდა ნარჩენები და ა. შ.

- მოპასუხე ხელფასის გადახდას სხვადასხვა მიზეზით თავს არიდებდა, რასაც დასაქმებულთა პროტესტი მოჰყვა. სახელფასო დავალიანებამ საბოლოო ჯამში 8 445 ლარი შეადგინა, რის გამოც პროტესტის ნიშნად 2016 წლის 22 ივნისს შეწყვიტეს მუშაობა.

- 2016 წლის 22 ივნისს მოპასუხემ - შპს „ბე----- კ-----“-ს დირექტორმა არ----ს პა---მა, მას და სხვა ადმინისტრატორს გადასცა 5 750 ლარი და თხოვა, რომ აღნიშნული თანხა გაენაწილებინა დასაქმებულებისათვის. ვინაიდან ეს თანხა არ იყო საკმარისი, ხელფასი გადაუხადეს თბილისელ მიმტანებს, მათ შორის რესტორნის სხვა ადმინისტრატორმა (მისმა შემცვლელმა) აიღო 15 დღის ნამუშევარი 800 ლარის ოდენობით. მას კი არ აუღია 50 დღის შესაბამისი ანაზღაურება 1950 ლარი, გარდა 50 ლარისა, რადგან სხვა დასაქმებულები დარჩებოდნენ ანაზღაურების გარეშე.

- მოსარჩელეს მისაღები აქვს 1950 ლარი. მიუხედავად არაერთგზისი მოთხოვნისა, მოპასუხე უარს ეუბნებოდა სახელფასო დავალიანების გადახდაზე, მიმართა წერილობითი ფორმითაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და მოითხოვა სახელფასო დავალიანების გადახდა.

- 2016 წლის 24 ივნისს საქართველოს პროფკავშირების აჭარის რესპუბლიკური გაერთიანების დახმარებით შედგა მოლაპარაკება შპს „ბე----- კ-----“-ს დირექტორთან არ----ს პა----თან, რის შემდეგაც მან ნაწილობრივ აუნაზღაურა სახელფასო დავალიანება სხვა დასაქმებულებს - ბათუმელ მიმტანებს, თუმცა მისთვის დღემდე სახელფასო დავალიანება არ აუნაზღაურებია.

- მოსარჩელე მიუთითებს, რომ ის მუშაობდა 2016 წლის მაისის, ივნისისა და ივლისის თვეებში მენეჯერად, თუმცა მუშაც იყო. რესტორნის გახსნამდე შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება სახელფასო დავალიანების გადაუხდელობის გამო.

(იხ. სარჩელი; მოსარჩელის წარმომადგენლის ახსნა-განმარტება, სხდომის ოქმები.)

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

მოპასუხე თავის პოზიციას ასაბუთებს შემდეგი არგუმენტაციით:

- მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულია და ვერც დაიდებოდა 2016 წლის 19 ივლისამდე, რადგან ობიექტი - რესტორანი, სადაც კომპანია აპირებდა პერსონალის მოზიდვა-შერჩევასა და დასაქმებას, გაიხსნა ამ დღეს.

- შპს „ბე----- კ-----“-ს დირექტორს არ----ს პა----ს მოსარჩელესთან ჰქონდა გარკვეული ურთიერთობა 2016 წლის 27 აპრილიდან, მაგრამ იმ შეთანხმებით, რომ რესტორნის ამოქმედების შემთხვევაში შესაძლებელი იყო სხვა კანდიდატებთან ერთად მოსარჩელეს განხილულიყო ადმინისტრატორის თანამდებობაზე, რა დროსაც გადაწყდებოდა შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, შრომის ანაზღაურება და სხვა საკითხები. მანამდე კი მიმდინარეობდა ობიექტის კეთილმშოყობის და სარემონტო სამუშაოები. იო--ბ სი-----ე ამ პერსპექტივის გათვალისწინებით თავისი ინიციატივით სთავაზობდა დირექტორს სხვადასხვა დახმარებას, ობიექტის დალაგება-დასუფთავებისათვის მოიყვანა მუშახელი, ნაცნობები, ახლობლები. თუმცა გამოიჩინა გადაჭარბებული თვითნებობაც, დამოუკიდებლად მიიღო გადაწყვეტილება და მოიყვანა იმაზე მეტი მუშახელი და ჩააბა საქმეში, ვიდრე დალაგება-დასუფთავებას ესაჭიროებოდა. ამის დირექტორთან შეუთანხმებლობამ შექმნა პრობლემები, შესრულებული სამუშაო და დასაქმებულთა ოდენობა აშკარად არაპროპორციული იყო. დირექტორი მის ქცევას აკვიდებოდა, როგორც კანდიდატისას. მასთან ობიექტის გახსნამდე რაიმე შეთანხმება დასაქმების, ანაზღაურების შესახებ არ დადებულია. შესაბამისად, მისი სამუშაოზე გამოცხადება ვერ აღირიცხებოდა, მისთვის სამუშაოს შესრულება მოპასუხეს არ დაუვალვია.

- მოსარჩელისგან რაიმე სამუშაოს შესრულება მოპასუხეს არ მოუთხოვია. იყო

შემთხვევები, როცა დირექტორი დარწმუნდა, რომ მოსარჩელეს პრაქტიკულად გარკვეული სამუშაო შესრულებული ჰქონდა, აძლევდა ანაზღაურებასაც. მოსარჩელეს აპრილ-ივნისის თვეებში მიღებული აქვს 680 ლარი, ხოლო წვრილი ხარჯები, მაგ. საჭმლის თანხა, როცა ობიექტზე იმყოფებოდა, მოპასუხეს არც აღურიცხავს.

- არც ერთი კანდიდატი, ვისზეც მოსარჩელემ მოპასუხეს შესთავაზა, მოპასუხეს სამუშაოზე არ აუყვანია, არ აკმაყოფილებდნენ მოთხოვნებს. ის გარემოება, რომ მოპასუხემ სხვა პირებს აუნაზღაურა თუ არა შესრულებული სამუშაო და ვის რამდენი, დავის საგანთან კავშირში არაა.

- ვინაიდან მოსარჩელე სამუშაოდ არ მიღებულა, შესაბამისად ვერც შრომით ხელშეკრულებას შეწყვეტდა. ხოლო მუშახელის პროტესტი მისი ორგანიზებული იყო, რადგან დარწმუნდა, რომ მას სამუშაოდ არ აიყვანდნენ.

- მოპასუხის მიერ გადახდილ იქნა თანხები მუშახელისათვის ობიექტის დასუფთავება-დალაგებისათვის. შრომითი ხელშეკრულება 2016 წლის 15 ივლისს დაიდო მხოლოდ ალ-----ე მუ-----ესთან რესტორნის ადმინისტრატორის თანამდებობაზე და შეწყდა 2016 წლის 31 ივლისს, ვერ გამოავლინა დაკავებული პოზიციის შესაბამისი თვისებები.

3. საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. შპს „ბე----- კ-----“, როგორც მეწარმე სუბიექტი, მეწარმეთა და არასამეწარმეო იურიდიული პირების რეესტრში დარეგისტრირდა 2016 წლის 27 იანვრიდან, მიენიჭა საიდენტიფიკაციო ნომერი - 4-----, 100%-იანი წილით მისი დამფუძნებელი და დირექტორი არის არ----ს პა----ი.

სასამართლო უყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ამონაწერი საჯარო რეესტრიდან;

3.1.2. შპს „ბე----- კ-----“-ს დირექტორს არ----ს პა----ი 2016 წლის 27 აპრილიდან დაუკავშირდა მოსარჩელე იო--ბ სი-----ეს, რომელიც დასაქმებული იყო გენერალური მენეჯერის თანამდებობაზე ერთ-ერთ კომპანიაში, რომლის საქმიანობის სფეროს განეკუთვნებოდა ტურისტული მომსახურება, დასაქმება, უძრავი ქონება და ა.შ. მოპასუხეს რესტორნის ამოქმედებისათვის ესაჭიროებოდა შესაბამისი პერსონალის მოძიება-შერჩევა, ასევე მუშახელი რესტორნის გახსნამდე მოსამზადებელი სამუშაოების საწარმოებლად.

სასამართლო უყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- მოწმეთა ჩვენებები;

3.2.2. მხარეები არ დავობენ იმაზე, რომ შპს „ბე----- კ-----“-ს მიერ რესტორანი ამოქმედდა და რესტორანმა ფუნქციონირება დაიწყო 2016 წლის 15-19 ივლისიდან, ხოლო მხარეებს შორის არსებული ურთიერთობები რესტორნის ამოქმედებამდე შეწყდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.2.3. მხარეებს შორის წარმოებული მოლაპარაკებისა და მის შედეგად მიღწეული რაიმე შეთანხმება, გარიგება და/ან ხელშეკრულება წერილობითი ფორმით არ დადებულია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეებს შორის სადავოა შემდეგი:

- დაიდო თუ არა მოსარჩელე იო--ბ სი-----ესა და მოპასუხე შპს „ბე----- კ-----“-ს დირექტორს შორის შრომითი ხელშეკრულება, იო--ბ სი-----ის, კომპანიის კუთვნილ რესტორანში, რესტორნის ადმინისტრატორის/მენეჯერის პოზიციაზე დასაქმების-დანაშინის თაობაზე, შეთანხმდნენ თუ არა მხარეები შრომის ანაზღაურებასა და სხვა პირობებზე.

ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების დადგენაზე დამოკიდებული სარჩელის ბედი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სასარჩელო მოთხოვნა ეფუძნება იმ გარემოებას, რომ მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო ხელფასის გადაუხდელობის გამო მოსარჩელე იძულებული გახდა შეეწყვიტა ხელშეკრულება, სარჩელით მოითხოვს სახელფასო დავალიანების დაკისრებას. მოპასუხე კი უარყოფს რაიმე სახის შრომითი ხელშეკრულების დადებას, ისინი შეთანხმდნენ, რომ რესტორნის ამოქმედების შემთხვევაში შესაძლებელი იყო სხვა კანდიდატებთან ერთად მოსარჩელეც განხილულიყო ადმინისტრატორის თანამდებობაზე, რა დროსაც გადაწყდებოდა შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, შრომის ანაზღაურება და სხვა საკითხები.

ზემოაღნიშნულთან დაკავშირებით მხარეები აძლევენ ურთიერთსაწინააღმდეგო განმარტებებს.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს

პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 205-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. თუ დადგინდა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობები, მაშინ, თავის მხრივ, შრომითი სამართლებრივი დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილება, მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სახელფასო დავალიანებასა და მის ოდენობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მის არმილების ფაქტს. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება ამის თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ სახელფასო თანხების გაცემის მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ ამ შემთხვევაში დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ კუთვნილი ხელფასები გაცემული აქვს მოსარჩელეზე.

განსახილველ შემთხვევაში კი, უნდა აღინიშნოს, რომ მოპასუხე უარყოფს მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში ყოფნას. ხოლო რაც მოსარჩელემ, როგორც მუშამ გამოიმუშავა, გამომუშავებული ანაზღაურება

აქვს სრულად მიღებული, თან მოპასუხეს არც კი დაუვალვია რაიმე სამუშაოს შესრულება. სხვა პირებმა და ნაწილობრივ მოსარჩელემ შეასრულეს მოსამზადებელი სამუშაოები (ობიექტის დალაგება, დასუფთავება და სხვა) არა როგორც კომპანიაში დასაქმებულმა პირებმა, არამედ დროებით დაქირავებულმა პირებმა გარკვეული სამუშაოების შესასრულებლად და მიიღეს ანაზღაურება არა ხელფასის, არამედ შესრულებული სამუშაოს მიხედვით.

დავაზე არსებული მოცემულობიდან გამომდინარე, მტკიცების ტვირთის გადანაწილება იმის შესახებ, რომ მხარეებს შორის არსებული შეთანხმება და მისგან გამომდინარე ურთიერთობები და ასევე, მხარეთა მიერ განხორციელებული შესრულებებიდან გამომდინარე, იყო თუ არა მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში რესტორნის მენეჯერის პოზიციაზე დასაქმებული, - მხარეებს შორის უნდა განხორციელდეს თანაბრად და სასამართლოს მიაჩნია, რომ ეს შეესაბამება მტკიცების ტვირთის სამართლიანი გადანაწილების პრინციპს.

3.2.2. სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ მხარეთა ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე, მოსარჩელემ 2016 წლის 27 აპრილიდან მოიძია და რესტორნის ობიექტზე მიიყვანა 15-20 კაცამდე პირი, რომლებმაც რესტორნის ამოქმედებამდე შეასრულეს გარკვეული სამუშაოები, დააღაგეს და დაასუფთავეს ობიექტი, გაიტანეს ნარჩენები, მიიღეს და გადმოტვირთეს ინვენტარი, განათავსეს და ა.შ. მათ შორის ნაწილობრივ მოსარჩელეც, როგორც მუშა, მონაწილეობდა ამ სამუშაოების შესრულებაში. იგი უწევდა მუშებს ხელმძღვანელობას და მოსარჩელემ თავისი შეხედულებით გაუნაწილა კიდევ მათ მოპასუხის მიერ გადაცემული თანხა - 5 750 ლარი, როგორც შესრულებული სამუშაოების საზღაური.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- მოწმეთა ჩვენებები;

3.2.3. სასამართლო განმარტავს, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, მხარეებს შორის არსებული შეთანხმებიდან და ზემოთ დასახელებული შესრულებული სამუშაოებიდან გამომდინარე ურთიერთობები წარმოადგენენ შრომით სამართლებრივ თუ სხვა, სამოქალაქო სამართლებრივ გარემოებებს, წარმოადგენს სამართლებრივი შეფასების საკითხს და მასზე სასამართლო იმსჯელებს გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთების ნაწილში.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ სამართლებრივად შეაფასა დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- საქართველოს კონსტიტუცია;
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;
- სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;
- ევროპის სოციალური ქარტია;
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი;
- საქართველოს ორგანული კანონი - შრომის კოდექსი;
- ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება - CASE OF SILIADIN V. FRANCE.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი ნაწილით „ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავის უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს“.

უფლების სასამართლო წესით დაცვის შესაძლებლობა სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობის ფუნდამენტურ პრინციპს წარმოადგენს, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. აღნიშნული გულისხმობს პირის უფლებას, დაიცვას თავისი კანონიერი ინტერესები სასამართლოს მეშვეობით. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ მხარემ მართლზომიერად გამოიყენოს აღნიშნული უფლება, იდავოს ისეთ საკითხებზე, რომელთა გადაწყვეტაც უზრუნველყოფს მისი დარღვეული უფლების აღდგენას. უფლების რეალიზებისას სასამართლო თანაბრად იცვას ორივე მოდავე მხარის კანონიერ ინტერესებს.

სასამართლო უპირველესად ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (**იხ. ჟღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ**).

სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს

როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს **ქცევის ზოგად კოდექსსაც** უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირ მოქმედებს, - ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული

მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ **აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა).** აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი). ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; **მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.**

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით

სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა **შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების** მოხსენიების გარეშე;

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომით სამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა პორიზონტალური - სამოქალაქო-სამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ **„შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“**. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყოს ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - შრომის ანაზღაურების მიღების

უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ შრომის ანაზღაურების მიღება.

სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურ ურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

6.2. სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რა თქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლოს ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, **შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.**

სასამართლო დაუბრუნდება საქართველოს კონსტიტუციას, რომლის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეს მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

6.3. 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. ამდენად, შრომითი უფლებების განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს დასაქმებულის უფლება მიიღოს სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ შესაბამისი ანაზღაურება.

საქართველოს შრომის კოდექსის VII თავი არეგულირებს შრომის ანაზღაურების საკითხებს. ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. მე-2 ნაწილის მიხედვით კი, შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. მე-3 ნაწილი ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას შრომის ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07%. ამავე კოდექსის 32-ე მუხლი ითვალისწინებს შრომის ანაზღაურებას იძულებით მოცდენის დროს. კერძოდ, მისი 1-ლი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

6.4. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მხარეთა ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე, მოსარჩელემ 2016 წლის 27 აპრილიდან მოიძია და რესტორნის ობიექტზე მიიყვანა 15-20 კაცამდე პირი, რომლებმაც რესტორნის ამოქმედებამდე შეასრულეს გარკვეული სამუშაოები, დაალაგეს და დაასუფთავეს ობიექტი, გაიტანეს ნარჩენები, მიიღეს და გადმოტვირთეს ინვენტარი, განათავსეს და ა.შ. მათ შორის ნაწილობრივ მოსარჩელეც, როგორც მუშა, მონაწილეობდა ამ სამუშაოების შესრულებაში. იგი უწყვედა მუშებს ხელმძღვანელობას და მოსარჩელემ თავისი შეხედულებით გაუნაწილა კიდევ

მათ მოპასუხის მიერ გადაცემული თანხა - 5 750 ლარი, როგორც შესრულებული სამუშაოების საზღაური.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად კი, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეზღუდულების გამო.

სასამართლო მხარეებს შორის არსებულ შეთანხმებას და შემდგომ ურთიერთობას, აფასებს როგორც შრომით წინასახელშეკრულებო ურთიერთობას მოპასუხის დაპირების ნაწილში, რომ რესტორნის ამოქმედების შემთხვევაში შესაძლებელი იყო სხვა კანდიდატებთან ერთად მოსარჩელეც განხილულიყო ადმინისტრატორის თანამდებობაზე, რა დროსაც გადაწყდებოდა შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, შრომის ანაზღაურება და სხვა საკითხები. ხოლო, შეთანხმება მოსარჩელის მიერ პერსონალის შერჩევაზე სამომავლოდ დასაქმებისათვის, ასევე გარკვეული პირებისა და მის მიერ გარკვეული სამუშაოების შესრულების შესახებ ნაწილში (დაალაგეს და დაასუფთავეს ობიექტი, გაიტანეს ნარჩენები, მიიღეს და გადმოტვირთეს ინვენტარი, განათავსეს და ა.შ. მათ შორის ნაწილობრივ მოსარჩელის, როგორც მუშის, მონაწილეობა ამ სამუშაოების შესრულებაში, მუშებზე ხელმძღვანელობა და მის მიერ მუშებზე თავისი სეხედულებით, მოპასუხის მიერ გადაცემული თანხის - 5 750 ლარის განაწილება, როგორც შესრულებული სამუშაოების საზღაური) წარმოადგენს მხარეებს შორის ნარდობის თაობაზე გარიგების დადებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოიპოვოს ის ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ, რომელიც ესაჭიროება მისი დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად. ამავე მუხლის მე-7 პუნქტის მიხედვით, კანდიდატთან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულებულად ითვლება მხარეთა მიერ შრომითი ხელშეკრულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ შეტყობინებით. მე-8 პუნქტის თანახმად კი, დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე

უარის თქმის შესახებ. განუცხადა რა უარი დასაქმებაზე მოპასუხემ, მხარეებს შორის შრომითი წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები შეწყდა. ამდენად, ვერც ერთ შემთხვევაში ვერ ჩაითვლება, რომ იო--ბ სი-----ე იყო დასაქმებული რესტორნის მენეჯერის პოზიციაზე მოპასუხე კომპანიაში.

ამდენად, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის მითითებას, რომ გაუგზავნა რა შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე სახელფასო დავალიანების გადაუხდელობის გამო, აღნიშნულით მან შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება. შეტყობინების გაგზავნა, ახსნა-განმარტება და მოწმეების ჩვენებებიც, მოცემულ შემთხვევაში, ვერ დაადგენს მხარეთა შორის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით ათვალისწინებულ შრომითი ხელშეკრულების დადების ფაქტს. უფრო მეტიც, ალოგიკური იქნებოდა მოპასუხის მხრიდან, 2-3 თვით ადრე რესტორნის ამოქმედებამდე ორი მენეჯერის, მიმტანების, მზარეულების და ა. შ. პოზიციებზე დანიშვნა და ხელფასის გადახდა. მითუმეტეს, მენეჯერისათვის 1200 ლარის ხელფასის დანიშვნა, როცა იგი არ ასრულებდა და ვერც შეასრულებდა რესტორნის მენეჯერის მოვალეობას.

6.5. როცა დადგენილია, რომ მხარეებს შორის შრომის კოდექსის მე-7 პუნქტის მიხედვით, კანდიდატთან-მოსარჩელესთან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულდა ითვლება მოპასუხის მიერ დასაქმებაზე უარის თქმის გამო, სასამართლო ვალდებულია შეფასება მისცეს მხარეებს შორის არსებულ შეთანხმებას და აქედან წარმოშობილ ურთიერთობებს შესრულებული სამუშაოების ნაწილში, რაზედაც ასევე ნაწილობრივ იმსჯელა ზემოთ (6.4. პუნქტი). ის გარემოებები, რასაც არც მოპასუხე ხდის სადავოდ, რომ მოსარჩელემ მოიძია და წარუდგინა მოპასუხეს ობიექტზე რესტორნის პერსონალისათვის შესარჩევი კანდიდატები, ასევე მუშები, რომლებმაც დაალაგეს და დაასუფთავეს ობიექტი, გაიტანეს ნარჩენები, მიიღეს და გადმოტვირთეს ინვენტარი, განათავსეს ობიექტში და ა.შ. მათ შორის ნაწილობრივ მოსარჩელის, როგორც მუშის, მონაწილეობა ამ სამუშაოების შესრულებაში, მუშებზე ხელმძღვანელობა და მის მიერ მუშებზე თავისი შეხედულებით, მოპასუხის მიერ გადაცემული თანხის - 5 750 ლარის განაწილება, როგორც შესრულებული სამუშაოების საზღაური, წარმოადგენს მხარეებს შორის ნარდობის თაობაზე გარიგების დადების დადასტურებას.

მოსარჩელე არ დავობს ამ ზემოხსენებულ სამუშაოთა ანაზღაურებაზე, იგი მოითხოვს მიუღებელი ხელფასის დაკისრებას, რაზედაც ზემოთ იმსჯელა სასამართლომ და მისცა შეფასება - უსაფუძვლოდ იქნა მიჩნეული. მოსარჩელე ვერც იდავებს სამუშაოების შესრულებელ სხვა პირთა სახელით, ისინი არ არიან მხარეები.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 629-ე მუხლით ნარდობის ხელშეკრულებით

მენარდე კისრულობს შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო, ხოლო შემკვეთი ვალდებულია გადაუხადოს მენარდეს შეთანხმებული საზღაური.

სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეები სარგებლობენ ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპით და მათ უფლება აქვთ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. ხელშეკრულების პირობა წინასწარ შემუშავებულ ხასიათს არ ატარებს. მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერ საკითხზე შეთანხმდნენ. ამისათვის მათ არ ჭირდებათ რაიმე ნებართვა ან სპეციალური შინაარსის დაცვა. მთავარია მათი შეთანხმება არ ეწინააღმდეგებოდეს კანონს, თავსდებოდეს მორალის ფარგლებში და არ არღვევდეს საჯარო წესრიგს.

განსახილველ შემთხვევაში სასარჩელო მოთხოვნა არ ეფუძნება ნარდობის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, შესრულებული სამუშაოს საზღაურის დაკისრებას. პირიქით, დადასტურებულია მოსარჩელისა და სხვა მენარდეების მიერ საზღაურის მიღების ფაქტი. ამდენად ითვლება, რომ მხარეებს შორის ნარდობის ხელშეკრულებაც არის შეწყვეტილი, მხარეთა მიერ ვალდებულებების შესრულებით.

შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ამ დასაბუთების სამართლებრივ წინაპირობას, ქმნის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-5 მუხლისა და სამოქალაქო კოდექსის 629-ე მუხლების ერთობლიობა.

7. საპროცესო ხარჯები

სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის. ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით კი განსაზღვრულია სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელი სუბიექტები და გათვალისწინებულია, რომ სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელებად ითვლებიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ინტერესებიდან გამომდინარეც სპეციალურად რწმუნებული დაწესებულებები ასრულებენ იურიდიულ მოქმედებებს და გასცემენ შესაბამის საბუთებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველის ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც, ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში

სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს სარჩელზე დავის საგნის (სადავო თანხის) ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 (ასი) ლარისა, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა პირველი ინსტანციის სასამართლოში იურიდიული პირებისათვის არ უნდა აღემატებოდეს – 5 000 ლარს.

წინამდებარე საქმეზე სახ. ბაჟის ოდენობა გაანგარიშებული უნდა იქნას საქ. სსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტისა და ამავე კოდექსის 41-ე მუხლის „ა“ პუნქტის მოთხოვნათა დაცვით. სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელზე გადასახდელი სახ. ბაჟის ოდენობა შეადგენს 100 ლარს.

იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, იმ თანხის გადახდა, რომელსაც მოსარჩელე გადაიხდიდა, რომ არ გათავისუფლებულიყო ბაჟისგან.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები:

საქმეზე უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ არის.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-ე-244-ე, 249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 264-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. იო--ბ სი-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „ბე----- კ-----“-ს მიმართ არ დაკმაყოფილდეს.
2. მოსარჩელე იო--ბ სი-----ეს დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში მხარეზე დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14

დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

4. 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

სალის შაინიძე