



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

შ ე ს ა ვ ა ლ ი

04.05.2017 წ.

ქ. ბათუმი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - სალის შაინიძე
სხდომის მდივანი - ნათია გოგმაჩაძე

მოსარჩელე: გა----- ილ----

წარმომადგენელი: რო----- ი-----ე

მოპასუხე: შპს „თ----- თიჯარეთ მ-----ი თიჯარეთ ს----ს საქართველოს
ფილიალი”

წარმომადგენელი: თ----- გ-----ა

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების დარღვევა, სახელფასო
დავალიანების თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხეს დაეკისროს გადაუხდელი დაგროვილი ხელფასი 7 000 აშშ
დოლარის ეკვივალენტით ლარში.

1.2. მოპასუხეს დაეკისროს 2016 წლის 15 იანვრამდე გადაუხდელი 7 000 აშშ
დოლარის ეკვივალენტით ლარში პირგასამტეხლოს სახით - 1 928 აშშ დოლარი.

სარჩელის საფუძვლები:

- 2015 წლის 1 ოქტომბრიდან მოსარჩელე მუშაობდა დირექტორის მრჩევლად

მოპასუხესთან, სადაც ევალეობდა საზოგადოებაში საქმიანობის წარმართვა, ასევე თარგმნა, რაზედაც უხდებოდა შეხვედრები სახელმწიფო დაწესებულებებში და ასევე კერძო კომპანიებში. აღნიშნული საქმიანობისათვის საზოგადოებას ყოველთვიურად 2 000 აშშ დოლარი ხელშეკრულების შესაბამისად უნდა გადაეხადა. ასევე, ხელშეკრულების შესაბამისად, კომპანიას მისთვის უნდა გადაეხადა საცხოვრებელი ბინის ქირა, კომუნალური ხარჯები და კვების ხარჯები. მიუხედავად ამისა, კომპანიას მისთვის ხელფასი არ გადაუხდია.

- განთავისუფლების ბრძანების თანახმად, კომპანიას ეტაპობრივად უნდა გადაეხადა აღნიშნული დავალიანება.

- მიუხედავად არაერთი წერილობითი მოთხოვნისა, მოპასუხემ არ გადაუხადა მოსარჩელეს დაგროვილი ხელფასი.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. წარმოდგენილი შესაგებლით არ ეთანხმება სარჩელში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს და მიუთითებს, რომ:

- მოსარჩელე 2015 წლის 01 ოქტომბრიდან ნამდვილად დასაქმდა შპს „თ-----თიჯარეთ მ-----ი თიჯარეთ ს----ს საქართველოს ფილიალში“, მაგრამ არ ეთანხმება იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე ახორციელებდა შეხვედრებს საჯარო დაწესებულებებსა და კერძო კომპანიებში, რადგან ამ ტიპის შეხვედრებზე მოსარჩელე კომპანიის წარმომადგენლის სტატუსით არასდროს დასწრებია.

- მოპასუხე ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ განთავისუფლების ბრძანებაში საუბარი იყო დავალიანების ეტაპობრივ დაფარვაზე, მაგრამ აღნიშნული ბრძანება ვერ ჩაითვლება უდავო მტკიცებულებად, რადგან აღნიშნული ბრძანებით კომპანიამ ვალდებულება აიღო შეესწავლა დასაქმებულის შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის შედეგები და მხოლოდ ამის შემდეგ მოეხდინა დავალიანების გადახდა. ხოლო ამის აუცილებლობა განაპირობა იმ დაუყოვნებლივმა ვითარებამ, რომელიც შეიქმნა დასაქმებულის მხრიდან. კერძოდ, დასაქმებულმა ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილებისა და შრომითი კანონმდებლის დაცვის გარეშე შეატყობინა სამსახურიდან წასვლის შესახებ. შესაბამისად, კომპანიის ხელმძღვანელობამ, იმ ეტაპზე მიიღო ოპტიმალური გამოსავალი და გაათავისუფლა დასაქმებული კომპანიიდან.

- მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულების დადებიდან მის შეწყვეტამდე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება არ შეუსრულებია. აქედან გამომდინარე, მოპასუხეს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის წინაშე არავითარი ფინანსური ვალდებულება არ გააჩნია.

- მოპასუხე კომპანიის დირექტორის მიერ გაცემული ცნობა „დაგროვილი ხელფასის აღიარების“ შესახებ გაცემული ერთ-ერთი დირექტორის ოსმან ფექბუიქის მიერ, რომელიც საწარმოს წესდების თანახმად, არ იყო

უფლებამოსილი ამ ტიპის დოკუმენტის გაცემაზე.

3. საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. გა----- ილ----ი 2015 წლის 01 ოქტომბრიდან დასაქმდა შპს „თ----- თიჯარეთ მ-----ი თიჯარეთ ს----ს საქართველოს ფილიალში“, დირექტორის მრჩევლის პოზიციაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.2. შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, გა----- ილ----ის ყოველთვიური ხელფასი სრულ სამუშაო თვეზე განისაზღვრა 2000 აშშ დოლარის ოდენობით. ამავე ხელშეკრულებით განისაზღვრა, რომ ანაზღაურება გამოიანგარიშება ნამუშვარი დღეების მიხედვით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.3. გა----- ილ----ი შპს „თ----- თიჯარეთ მ-----ი თიჯარეთ ს----ს საქართველოს ფილიალის“ დირექტორის 2016 წლის 15 იანვრის ბრძანებით, 2016 წლის 15 იანვრიდან გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან და მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- 2016 წლის 15 იანვრის ბრძანება #2;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეებს შორის სადავოა შემდეგი:

- შეასრულა თუ არა გა----- ილ----მა დაკავებულ პოზიციაზე თავისი შრომითი მოვალეობები და გააჩნია თუ არა მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ სახელფასო დავალიანება და რა ოდენობის.
- მოპასუხე კომპანიის დირექტორის მიერ გაცემული ცნობა „დაგროვილი ხელფასის აღიარების“ შესახებ გაცემული ერთ-ერთი დირექტორის, ოსმან ფეჭბუიქის მიერ, წარმოადგენს თუ არა მოსარჩელისადმი მოპასუხის

ვალდებულების არსებობის დამადასტურებელ მტკიცებულებას.

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.** თავის მხრივ, შრომითი სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც შრომითი მოვალეობის შესრულების, სახელფასო დავალიანებასა და მის ოდენობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მის არშესრულების, არმიღების ფაქტს. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება ამის თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობების არშესრულების, ხოლო ხოლო მოპასუხის მიერ სახელფასო თანხების გაცემის მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია

მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელეს შრომითი ვალდებულებები არ შეუსრულებია, ასევე კუთვნილი ხელფასები გაცემული აქვს მოსარჩელეზე, თუ ასეთს ჰქონდა ადგილი.

განსახილველ შემთხვევაში, უნდა აღინიშნოს, რომ მოპასუხე უარყოფს დავალიანების არსებობას იმაზე მითითებით, რომ მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულების დადებიდან მის შეწყვეტამდე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება არ შეუსრულებია. აღნიშნულს არ ეთანხმება მოსარჩელე, განმარტავს, რომ ის ასრულებდა თავის მოვალეობებს და გამომუშავებული ხელფასი არ აქვს მიღებული.

3.2.2. მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მიერ შრომითი ვალდებულებების არშესრულების მტკიცება ეკისრება მოპასუხეს. თუმცა, მოპასუხემ ასეთი მტკიცებულებები არ ან ვერ წარმოადგინა. ასეთი მტკიცებულებები შეიძლება ყოფილიყო კომპანიის მიერ გაწეული მომსახურებების სარეგისტრაციო ჟურნალის და სხვა იმ მტკიცებულებების წარმოდგენა, რომლითაც დადასტურდებოდა მოსარჩელის მიერ კომპანიაში გაწეული საქმიანობის ასახვა და კონსულტაციების ოდენობა, შესრულებული შრომის ოდენობის-მოცულობის, მისი ანაზღაურების გადახდები, ასევე მისი არარსებობის შემთხვევაში, არც სარეგისტრაციო ჟურნალში აღმოჩნდებოდა შესაბამისი ჩანაწერები. მოსარჩელემ თავის მხრივ წარმოადგინა ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან, თუ რა პერიოდში და როდის რამდენი ანაზღაურება აქვს მიღებული, ასევე მოპასუხე კომპანიის დირექტორის მიერ გაცემული ცნობა სახელფასო დავალიანების თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი
- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან;
- ცნობა სახელფასო დავალიანების თაობაზე;

3.2.3. დადგენილია, რომ მხარეები 2016 წლის იანვრის თვის შემდეგ აღარ იმყოფებიან ერთმანეთთან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში, სარჩელი აღძრულია 2016 წლის 05 აგვისტოს, ხოლო სარჩელით მოთხოვნილია 2015 წლის 01 ოქტომბრიდან 2016 წლის 15 იანვრამდე გადაუხდელი ხელფასის თანხები, ასევე პირგასამტეხლოს სახით 1928 აშშ დოლარის ანაზღაურება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;

3.2.4. დადგენილია, რომ სადავო ცნობა „დაგროვილი ხელფასის აღიარების“ შესახებ გაცემულია ერთ-ერთი დირექტორის ოსმან ფეჩუიჩის მიერ, რომელიც როგორც მოპასუხის წარმომადგენელი განმარტავს, ამჟამადც საწარმოს დირექტორია სხვა ორ დირექტორთან ერთად. ცნობის გაცემის პერიოდში - 15.01.2016წ. როცა მოსარჩელე გათავისუფლდა, საწარმოს წესდების თანახმად, მას არ ჰქონდა შეზღუდული უფლებები, როგორც საწარმოს დირექტორს, თავის, როგორც დირექტორის უფლებამოსილებებში გაეცა ასეთი ტიპის ცნობა. დირექტორს ეს შეზღუდვა დაუწესდა წესდებაში შემდეგ შეტანილი ცვლილებების საფუძველზე. გარდა აღნიშნულისა, სახელფასო დავალიანების არსებობისა და მისი საწარმოს მიერ ეტაპობრივად დაფარვის შესახებ მითითებულია მოსარჩელის გათავისუფლების თაობაზე 2016 წლის 15 იანვრის #2 ბრძანებაშიც.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- 2016 წლის 15 იანვრის #2 ბრძანება;
- ცნობა სახელფასო დავალიანების თაობაზე;
- ამონაწერები სამეწარმეო რეესტრიდან;
- შპს „თ----- თიჯარეთ მ-----ი თიჯარეთ ს----ს“ პარტნიორთა საბჭოს გადაწყვეტილებები;

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ სამართლებრივად შეაფასა დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. კერძოდ:

- მოპასუხეს შპს „თ----- თიჯარეთ მ-----ი თიჯარეთ ს----ს საქართველოს ფილიალს“ მოსარჩელის გა----- ილ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2016 წლის 15 იანვრამდე გადაუხდელი დაგროვილი ხელფასის 7000 აშშ დოლარის ეკვივალენტით ლარში გადახდა.
- მოპასუხეს შპს „თ----- თიჯარეთ მ-----ი თიჯარეთ ს----ს საქართველოს ფილიალს“ მოსარჩელის გა----- ილ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის თითოეულ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.07%-ის ანაზღაურების სახით, სულ 1928 აშშ დოლარის ოდენობით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

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

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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. ჯღარკავა 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 შემეცნების 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 ჰორიზონტალური - 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.

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.**

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული,

წარმეული 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.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე გა----- ილ----თან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა, რაც არ წარმოადგენს დავის საგანს, თუმცა მას არ მიუღია შესრულებული სამუშაოსათვის ანაზღაურება 2016 წლის 15 იანვრამდე პერიოდისათვის, 7000 აშშ დოლარის ოდენობით.

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.

დამსაქმებლის მიერ დარღვეულია შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის

მოთხოვნებიც, მას უნდა მოეხდინა საბოლოო ანგარიშსწორება შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შემდეგ.

6.4. სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2016 წლის 15 იანვარს, ანუ მხარეები 2016 წლის 15 იანვრიდან უკვე აღარ იმყოფებოდნენ ერთმანეთთან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში. მოსარჩელისათვის, ასევე მოპასუხისათვის ცნობილი იყო ამ დროისათვის, რომ საბოლოო ანგარიშსწორება განხორციელებული არ იყო, არსებობდა სახელოფასო დავალიანება, რომც არ ვიმსჯელოთ იძულებით მოცდენისათვის ანაზღაურების ვალდებულების არსებობაზე. დადგენილია, რომ სარჩელი აღძრულია 2016 წლის 05 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტიდან შვიდი თვის შემდეგ. დავის საგანს წარმოადგენს სახელოფასო დავალიანების გამო თანხების დაკისრება. აქვე ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ სარჩელის აღძვრამდე მოსარჩელეს ჰქონდა წერილობით მიმართული მოპასუხისათვის.

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია რომ დამსაქმებელმა, ბოროტად გამოიყენა უფლება და სრულიად უსაფუძვლოდ არ გასცა ხელოფასი, უფრო მეტიც, სასამართლო სამართალწარმოებაში არ არსებობს რაიმე დოკუმენტი, ან სხვა სახის მტკიცებულება (მოპასუხის წარმომადგენლის ახსნა-განმარტების გარდა, რომლის დამაჯერებლობაც არაფრითაა უზრუნველყოფილი და რომელიც, გარკვეულწილად იმის გამო, რომ მხარე, რა თქმა უნდა მიკერძოებულია და მას უფლება აქვს მისი ინტერესები დაიცვას სხვადასხვა საშუალებებით), რომელიც კანონისმიერ საფუძველს შესძენდა მის გადაწყვეტილებას მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურებისა და იძულებით მოცდენისათვის შესაბამისი ანაზღაურების მიცემაზე უარის თქმის თაობაზე.

შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ამ დასაბუთების სამართლებრივ წინაპირობას, სხვა რეგულაციებთან ერთად, ასევე ქმნის საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლი.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად, იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი სრულად დაკმაყოფილდა (8928 აშშ დოლარის დაკისრებით) მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი 660 ლარის ოდენობით სახელმწიფო ბიუჯეტის

სასარგებლოდ, იმ თანხის გადახდა, რომელსაც მოსარჩელე გადაიხდიდა, რომ არ გათავისუფლებულიყო ბაჟისგან.

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, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა

1. გა----- ილ----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „თ----- თიჯარეთ მ-----ი თიჯარეთ ს----ს საქართველოს ფილიალი“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს.
2. მოპასუხეს შპს „თ----- თიჯარეთ მ-----ი თიჯარეთ ს----ს საქართველოს ფილიალს“ მოსარჩელის გა----- ილ----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2016 წლის 15 იანვრამდე გადაუხდელი დაგროვილი ხელფასის- 7000 აშშ დოლარის ეკვივალენტით ლარში გადახდა.
3. მოპასუხეს შპს „თ----- თიჯარეთ მ-----ი თიჯარეთ ს----ს საქართველოს ფილიალს“ მოსარჩელის გა----- ილ----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის თითოეულ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.07%-ის ანაზღაურების სახით, სულ 1928 აშშ დოლარის გადახდა.
4. მოპასუხეს შპს „თ----- თიჯარეთ მ-----ი თიჯარეთ ს----ს საქართველოს ფილიალს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 660 ლარის ოდენობით.
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა

დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

7. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე
შაინიძე

სალიხ