



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

17
ქ.ოზურგეთი

აპრილი,

2018

წელი

შესავალი ნაწილი

**ოზურგეთის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ციციწო როხვაძე
სნდომის მდივანი მაკა გუჯაბიძე**

მოსარჩელე - ნა-----ძე

წარმომადგენელი - ნი-----ე

მოპასუხე - შპს „სა---ო“, დირექტორი - ირ-----ე

წარმომადგენელი - კა-----ი

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. შპს „სა---ო“ ნა-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის ივლისის თვის ხელფასის ნახევარი 300 ლარი, აგვისტოს თვის ხელფასის ნახევარი 300 ლარი და სექტემბრის თვის ხელფასი - 600 ლარი, სულ - 1200 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე);

1.2. შპს „სა---ო“ ნა-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე - 233.73 ლარი, (2017 წლის ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრის, ოქტომბრის თვეების ხელფასის დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0,07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2017 წლის აგვისტოდან 2018 წლის 27 მარტამდე).

1.3. შპს „სა---ო“ მოსარჩელე ნა-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის ნოემბრის თვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 600 ლარის ოდენობით;

მოსარჩელებს სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

ნა-----მის მოთხოვნას მოპასუხის შპს „სა----ოს“ მიმართ სარჩლით წარმოადგენდა, სახელოსო დავალიანების ანაზღაურება - 1800 ლარის ოდენობით, საიდანაც, 2017 წლის ივლისის თვის მიუღებელი ხელფასის ნახევარი შეადგენდა - 300 ლარს, აგვისტოს თვის ხელფასის ნახევარი - 300 ლარს, სექტემბრის თვის ხელფასი - 600 ლარს და ოქტომბრის თვის ხელფასი - 600 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე), ასევე, დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე -171.99 ლარის გადახდის დაკისრება (2017 წლის ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრის, ოქტომბრის თვის ხელფასის დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე) და 2017 წლის ნოემბრის თვის სახელოსო დავალიანების ანაზღაურება 600 ლარის ოდენობით;

2018 წლის 27 მარტს სასამართლოს მოსამზადებელ სხდომაზე მოსარჩელის წარმომადგენელმა მოპასუხის მიმართ შეამცირა სასარჩელო მოთხოვნა 2017 წლის ოქტომბრის თვის მიუღებელი ხელფასის ნაწილში - 600 ლარის ოდენობით და მოითხოვა: შპს „სა----ოსადმი“ ნა-----მის სასარგებლოდ 2017 წლის ივლისის თვის ხელფასის ნახევრის - 300 ლარის, აგვისტოს თვის ხელფასის ნახევრის - 300 ლარისა და სექტემბრის თვის ხელფასის - 600 ლარის, ჯამში - 1200 ლარის გადახდის დაკისრება (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე); ასევე, მოსარჩელის წარმომადგენლის მიერ დაზუსტებულ იქნა სასარჩელო მოთხოვნა დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის ნაწილში და მოითხოვა შპს „სა----ოზე“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე - 233.73 ლარის გადახდის დაკისრება (2017 წლის ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრის, ოქტომბრის ხელფასის დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2017 წლის აგვისტოდან 2018 წლის 27 მარტამდე), ხოლო მესამე მოთხოვნა დარჩა უცვლელად. (იხ: 2018 წლის 27 მარტის სხდომის ოქმი);

მოსარჩელის განმარტებით, 2009 წლის ივლისის თვიდან შპს „სა----ოში“ მუშაობდა ექიმ მეან-გინეკოლოგად, სადაც მისი შრომითი ანაზღაურება იყო 600 (ექვსასი) ლარი, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე, არაერთგზის მოთხოვნის მიუხედავად დამსაქმებლის მიერ წერილობითი შრომის ხელშეკრულების არ ჩაბარებია;

მოსარჩელე მიუთითებს მასზედ, რომ შპს „სა----ოს“ დირექტორმა თანამშრომლების თანდასწრებით მიაყენა რა შეურაცხყოფა, აღნიშნულით მოსარჩელის მიმართ განახორციელა დისკრიმინაციული მოპყრობა, დირექტორის მხიდან კონფლიქტური დამოკიდებულების მიზეზი გახდა მოსარჩელის სამართლიანი პრეტენზია ხელფასის სრულად დარიცხვის შესახებ, (300 ლარის ნაცლად უნდა დაერიცხა 600 ლარი, საშემოსავლოს გარეშე), სარჩელში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელე კეთილსინდისიერად ასრულებდა მისთვის დაკისრებულ მოვალეობას, მაგრამ არ ხდებოდა მისთვის

კუთვნილი ხელფასის სულად ანაზღაურება, რის გამოც 2017 წლის 01 ნოემბერს განცხადებით მიმართა შპს „სა----ოს“ დირექტორს 2017 წლის 01 დეკემბრიდან სამსახურიდან განთავისუფლების და მისი კუთვნილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით, თუმცა დასაქმებულის ეს თხოვნა არ იქნა გათვალისწინებული და ნაცვად 2017 წლის 01 დეკემბრისა, 01 ნოემბრიდან არ მიეცა სამუშაო კაბინეტში შესვლისა და მოვალეობის განხორციელების შესაძლებლობა;

საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელს არ ცნობს.

შესაგებლის საფუძვლები:

2.2. მოპასუხე სარჩელს უსაფუძვლოდ მიიჩნევს და განმარტავს, რომ შპს „სა----ოს“ არ გააჩნია არანაირი სახელფასო დავალიანება მოსარჩელის მიმართ. მოპასუხეს შესრულებული სამუშაოს ხელფასი მიღებული აქვს, რაც იყო გათვალისწინებული ხელშეკრულებით. ასევე უარყოფს მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ნატო ვასაყმაძე შპს „სა----ოსთან“ შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა 2011 წლის ივლისიდან, იგი მუშაობდა ექიმ მეან-გინეკოლოგად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2011 წლის 01 ივლისის კონტრაქტი (ს.ფ.54);
- სარჩელი (ს.ფ. 2-19);
- შესაგებელი (ს.ფ. 59-68);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.2. 2011 წლის 01 ივლისს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება (კონტრაქტი), რომელის ხელმომწერნი გახლდნენ შპს „სა----ოს“ დირექტორი ირ-----ე და დასაქმებული ნა-----ძე. ამავე კონტრაქტის თანახმად, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 300 ლარს. კონტრაქტი დადებული იყო 6 თვის ვადით თუმცა, მე-7 პუნქტის თანახმად, თუ არ მოხდებოდა მისი შეწყვეტა გარკვეული საფუძვლებით, ის ითვლებოდა ავტომატურად გაგრძელებულად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2011 წლის 01 ივლისის კონტრაქტი (ს.ფ.54);
- შესაგებელი (ს.ფ. 59-68);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.3. 2017 წლის 01 ნოემბერს მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა შპს „სა----ოს“ დირექტორს 2017 წლის 01 დეკემბრიდან სამსახურიდან განთავისუფლების და მისი კუთვნილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი (ს.ფ. 2-19);
- განცხადება ს.ფ.22-23;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.4. შპს „სა----ოს“ დირექტორის N6 ბრძანების თანახმად, ნა-----ძე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე 2017 წლის 01 ნოემბერს;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი (ს.ფ. 2-19);
- 2017 წლის 01 ნოემბრის N6 ბრძანებ (ს.ფ. 21)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.5. 2017 წლის 03 ნოემბერს ნა-----ძემ განცხადებით მიმართა შპს „სა----ოს“ დირექტორს და მოითხოვა 2017 წლის 1 დეკემბრამდე სამსახურეობრივი უფლებამოსილების განხორციელების საშუალების მიცემა;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი (ს.ფ. 2-19);
- ნა-----ძის 2017 წლის 03 ნოემბრის განცხადება (ს.ფ. 26-27);

3.1.6. 2017 წლის 14 დეკემბერს ნა-----ძის წარმომადგენელმა განცხადებით კვლავ მიმართა შპს „სა----ოს“ დირექტორს ნა-----ძის კუთვნილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი (ს.ფ. 2-19);
- 2017 წლის 14 დეკემბრის განცხადება (ს.ფ. 30);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

წინამდებარე სარჩელით სადავოდ არის ქცეული აქვს თუ არა მოპასუხეს სრულად ანაზღაურებული მოსარჩელისთვის შრომის გასამრჯელო;

3.2.1. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას, მასზედ რომ სადავო პერიოდში ნა-----ძე ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე იმყოფებოდა შრომის ურთიერთობაში შპს „სა----ოსთან“ და მისი შრომითი ანაზღაურება იყო 600 (ექვსასი) ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი (ს.ფ. 2-19);
- ხელფასის ჩარიცხვის რეესტრი - ს.ფ. 56-57;
- საბანკო ამონაწერი ყოველთვიური ანაზღაურების ხელფასის სახით ჩარიცხვის თაობაზე (ს.ფ. 36-44; ს.ფ. 108-112);

3.2.2. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიუღებელი შრომის ანაზღაურება 2017 წლის ივლისის თვეში შეადგენს ხელფასის ნახევარს - 300 ლარი, 2017 წლის აგვისტოს თვეში ასევე ხელფასის ნახევარს - 300 ლარს, ხოლო სექტემბრის თვეში სრულ ხელფასს - 600 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე);

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დაზუსტებული სარჩელი (ს.ფ. 106-107);
- ხელფასის ჩარიცხვის რეესტრი - ს.ფ. 56-57;
- საბანკო ამონაწერი ყოველთვიური ანაზღაურების ხელფასის სახით ჩარიცხვის თაობაზე (ს.ფ. 36-44; ს.ფ. 108-112);

3.2.3. დადგენილია, რომ მოსარჩელეს 2017 წლის ივლისის ხელფასის 600 ლარის ნაწილი 300 ლარი დაერიცხა 2017 წლის 20 ოქტომბერს, (საშემოსავლოს გარეშე), ანუ 600 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების 0.07% შეადგენს 0.42 თეთრს) მიღება დაყოვნდა 81 დღე, 600 ლარის 81 დღით დაყოვნების 0.07% შეადგენს 34.02 ლარს, ასევე დადგენილია, რომ 2017 წლის ივლისის თვის ხელფასის ნაწილის 300 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების 0.07% შეადგენს 0.21 თეთრს) მიღება დაყოვნდა 2017 წლის 20 ოქტომბრიდან და 157 დღეზე დაყოვნებულმა თანხამ შეადგინა 32.97 ლარი, ჯამში ივლისის თვის

ხელფასის დაყოვნების თანხა შეადგენს 66.99 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დაზუსტებული სარჩელი (ს.ფ. 106-107);
- ხელფასის ჩარიცხვის რეესტრი - ს.ფ. 56-57;
- საბანკო ამონაწერი ყოველთვიური ანაზღაურების ხელფასის სახით ჩარიცხვის თაობაზე (ს.ფ. 44; ს.ფ. 111);

3.2.4. დადგენილია, რომ მოსარჩელეს 2017 წლის აგვისტოს თვის ხელფასის 600 ლარის ნაწილი 300 ლარი დაერიცხა 2017 წლის 11 დეკემბერს, (საშემოსავლოს გარეშე), ანუ 600 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების 0.07% შეადგენს 0.42 თეთრს) მიღება დაყოვნდა 71 დღე, (რეალურად დაყოვნდა არა 71 დღით, არამედ - 101 დღით) 600 ლარის 71 დღით დაყოვნების 0.07% შეადგენს 29.82 ლარს, ასევე დადგენილია, რომ 2017 წლის აგვისტოს თვის ხელფასის ნაწილის 300 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების 0.07% შეადგენს 0.21 თეთრს) მიღება დაყოვნდა 2017 წლის 11 დეკემბრიდან და 106 დღეზე დაყოვნებულმა თანხამ შეადგინა 22.26 ლარი, ჯამში აგვისტოს თვის ხელფასის დაყოვნების თანხა შეადგენს 52.08 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დაზუსტებული სარჩელი (ს.ფ. 106-107);
- ხელფასის ჩარიცხვის რეესტრი - ს.ფ. 56-57;
- საბანკო ამონაწერი ყოველთვიური ანაზღაურების ხელფასის სახით ჩარიცხვის თაობაზე (ს.ფ. 44; ს.ფ. 111);

3.2.5. დადგენილია, რომ 2017 წლის სექტემბრის თვის ხელფასი 600 ლარის ოდენობით (საშემოსავლოს გარეშე), მოპასუხის მხრიდან არ არის დარიცხული ანუ 600 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების 0.07% შეადგენს 0.42 თეთრს) მიღება დაყოვნდა 2017 წლის 01 ოქტომბრიდან და 189 დღეზე დაყოვნელი თანხა შეადგენს 79.38 ლარს;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დაზუსტებული სარჩელი (ს.ფ. 106-107);
- ხელფასის ჩარიცხვის რეესტრი - ს.ფ. 56-57;
- საბანკო ამონაწერი ყოველთვიური ანაზღაურების ხელფასის სახით ჩარიცხვის თაობაზე (ს.ფ. 44; ს.ფ. 111);

3.2.6. ასევე დადგენილია, რომ 2017 წლის ოქტომბრის თვის ხელფასი 600 ლარის ოდენობით (საშემოსავლოს გარეშე), მოპასუხის მხრიდან დარიცხულ იქნა 2018 წლის 23 იანვარს, ანუ 600 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების

0.07% შეადგენს 0.42 თეთრს) მიღება დაყოვნდა 84 დღით, ოქტომბრის თვის ხელფასის დაყოვნების თანხა შეადგენს 35.28 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დაზუსტებული სარჩელი (ს.ფ. 106-107);
- ხელფასის ჩარიცხვის რეესტრი - ს.ფ. 56-57;
- საბანკო ამონაწერი ყოველთვიური ანაზღაურების ხელფასის სახით ჩარიცხვის თაობაზე (ს.ფ. 44; ს.ფ. 111);

3.2.7. სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელემ 2017 წლის 01 ნოემბერს განცხადებით მიმართა შპს „სა----ოს“ დირექტორს 2017 წლის 01 დეკემბრიდან სამსახურიდან განთავისუფლებისა და მისი კუთვნილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით, თუმცა დასაქმებულის არაერთგზის თხოვნის მიუხედავად 2017 წლის 01 ნოემბრის შემდეგ ნა-----ძეს არ მიეცა სამუშაო კაბინეტში შესვლისა და მოვალეობის განხორციელების შესაძლებლობა;

- სარჩელი (ს.ფ. 2-19);
- პირადი განცხადება (ს.ფ. 22-23);
- 2017 წლის 03 ნოემბრის წერილი (ს.ფ.26-27);
- 2017 წლის 06 ნოემბრი წერილები (ს.ფ.32. ს.ფ. 34)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად 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. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-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.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მის მიერ მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

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 ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

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.

ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა არა მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის ფაქტი, არამედ **შრომის ანაზღაურების ხელფასის ოდენობა**;

სასამართლო ვერ გაიზარებს შპს „სა----ოს“ დირექტორის მოსაზრებას, მასზედ, რომ მოსარჩელის ნატო ვასაყმაძის შრომის ანაზღაურება სადავო პერიოდში შეადგენდა არა - 600 ლარს, არამედ 300 ლარს, მოპასუხე აპელირებს იმ გარემოებაზე, რომ 2011 წლის 01 ივლისი კონტრაქტის თანახმად, მოსარჩელის ხელფასი იყო 300 ლარი, თუმცა მოსარჩელეს სხვა თანამშრომლების მსგავსად ურიცხავდა ხელფასზე დანამტს წახალისების მიზნით, როგორც საქმის მასალებით, კერძოდ საბანკო ამონაწერებითა და ხელფასის დარიცხის შესახებ უწყისით ირკვევა, 2017 წლიდან ნა-----ძეს ყოველთიურად ხელფასის

სახით ერიცხეოდა - 600 ლარი (საშემოსავლოს გარეშე), ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სადავო პერიოდში ნა-----ძე ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე იმყოფებოდა შრომით სამართლებრივ-ურთიერთობაში მოპასუხესთან და მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 600 (ექვსას) ლარს;

შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. შრომითი ურთიერთობის დროს, მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია, როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე№ **ას-194-185-2016**) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელის მითითება, რომ მას არასრულად აქვს დარიცხული ხელფასი, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ წინამდებარე საქმე, ეხება რა შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე სახელფასო ანაზღაურების საკითხებს, სწორედ მოპასუხის მხარეს გადახრის მტკიცების ტვირთის დიდ ნაწილს. შრომით ურთიერთობაში სწორედ რომ მოპასუხეა ე.წ. „ძლიერი მხარე“ და მას რატომაუნდა მეტი ბერკეტი და საშუალება

აქვს სინქრონულად და თანმიმდევრულად ასახოს დასაქმებულთან არსებული სამართალურთიერთობა შესაბამისი დოკუმენტაციის შექმნითა და აღრიცხვით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა იზრუნოს იმაზე, რომ თითოეულ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა, ყოველი შრომის ანაზღაურების გაცემა, შრომითი ურთიერთობის დაწყება, შეჩერება თუ დასრულება ასახოს ისე, რომ დავის შემთხვევაში ნათელი და არაორაზროვანი მტკიცებულება წარმოადგინოს სამართალწარმოებაში, რომლებიც გასაგებად წარმოაჩენენ იმ სინქრონსა და სურათს, რომლითაც სათანადოდ დადგინდება განვითარებული მოვლენები, რაც მოცემულ საქმესთან მიმართებაში დამსაქმებლის მხრიდან არ არის განხორციელებული;

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან სამართალწარმოების შედეგად დასტურდება სადავო პერიოდის სახელფასო დავალიანების არსებობა, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს სრულად: მოპასუხე „სა---ოს“ მოსარჩელე ნა-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის ივლისიდან სექტემბრის თვის ჩავთვლით მიუღებელი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება ჯამში - 1200 ლარის ოდენობით; (საიდანაც, 2017 წლის ივლისის თვის მიუღებელი ხელფასის ნახევარია - 300 ლარი, 2017 წლის აგვისტოს თვის ხელფასის ნახევარი 300 ლარი, 2017 წლის სექტემბრის თვის მიუღებელი ხელფასი - 600 ლარი), ასევე მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე -233.73 ლარი, (ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრის, ოქტომბრის ხელფასის დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0,07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2017 წლის აგვისტოდან 2018 წლის 27 მარტამდე) და მოპასუხეს ნა-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის ნოემბრის თვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 600 ლარის ოდენობით;

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები; ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლები; საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6-ე მუხლის პირველი ნაწილით, მე-7-ე, მე-13-ე, 31-ე, 32-ე, 34-ე, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუქტითა და 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილით; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316- და 317-ე მუხლები.

5.2. სამართლის ირიბი (შემეცნების) წყაროები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1949 წლის N95 კონვენცია „შრომის ანაზღაურების დაცვის შესახებ“; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დადაწვეტილება - 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 წინაარმდეგ).**

სასამართლოს ასევე მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს, როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად.

სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ და სხვა. 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 პირდაპირი მოქმედებს, **ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს.** ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - **LOIZIDOU vs. TURKEY** აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

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 რიგი რეგულაციები (მუხლი 1, მუხლი 4,) აწესებენ მონაწილე მხარეთა ვალდებულებას ეფექტურად დაიცვან მუშაკის მიერ ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესარულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება, ასევე აღიარონ მუშაკთა მიერ ისეთი ანაზღაურების მიღების უფლება, რომელიც უზრუნველყოფს ცხოვრების ღირსეულ დონეს;

6.2. 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 კერსალის 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 შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი 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.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1949 წლის N95 კონვენციას „შრომის ანაზღაურების დაცვის შესახებ“ (**protection of wages convention**). აღნიშნული დოკუმენტის მე-6 მუხლი, უკრძალავს დამქირავებელს

ნებისმიერი სახით შეზღუდოს თანამშრომელი მისი კუთვნილი შრომის ანაზღაურების თავისუფალ განკარგვაში. სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება **სამართლის პირდაპირ წყაროდ** ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

6.3. სამართლის საერთაშორისო წყაროთა აღნიშნული 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 გამოყო 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 განხორციელებული სამუშაოს სანაცვლოდ სამართლიანი შედეგის მიღების საშუალება, რომელიც რატქმაუნდა ძირითადად გამოხატული უნდა იყოს ამ შრომის სამართლიანი და ადეკვატური ანაზღაურების არათუ მიღების, არამედ დროულად მიღების შესაძლებლობაში. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომის უფლება შესაძლოა გარკვეულწილად გარდაიქმნას ვალდებულებად და იძულებით ღონისძიებად, რაც ეჭვსგარეშეა წინააღმდეგობაში მოვა თანამედროვე კაცობრიობის მონაპოვართან - თავისუფალი და ლიბერალური საზოგადოების არსებობის პრინციპებთან.

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

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს, რომ შრომის 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 რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დათმო ეს სამუშაო. **ჩვენი აზრით, გამორიცხულია იმსჯელო შრომის თავისუფლებაზე, ისეთ პირობებში როდესაც გარანტირებული არ იქნებოდა შრომის შესრულებისათვის შესაბამისი ანაზღაურების უფლება. ზედმეტია საუბარი თავისუფლებაზე, თუ ის გამყარებული არ იქნება მნიშვნელოვანი ეკონომიკური ბერკეტით - გასამრჯელოს მიღების უფლებით. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.**

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. ორგანული კანონის 31-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომის ხელშეკრულებით. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით;

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-7 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, მიმდინარე სამართალწარმოებაც უნდა გადაწყდეს იმის მიხედვით თუ რამდენად დადასტურდა მოსარჩელის შრომის კუთვნილი ანაზღაურების ოდენობა და მისი მიუღებლობის გარემოება;

როგორც საქმეში წარმოდგენილი დოკუმენტით (ხელფასის ჩარიცხვის რეესტრი - ს.ფ. 56-57; საბანკო ამონაწერი ყოველთვიური ანაზღაურების ხელფასის სახით ჩარიცხვის თაობაზე, ს.ფ. 36-44; ს.ფ. 108-112), ასევე, სასამართლოში სამართალწარმოების დროს მიღებული მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე ცალსახად დადგენილია გარემოება, რომ მოსარჩელის - ნა----- -ძის შრომის ანაზღაურება შპს „სა----ოში სადავო პერიოდში (2017 წლიდან) შეადგენდა 600 ლარს და რომ მოპასუხის მხიდან დაუყოვნა 2017 წლის

ივლისს, აგვისტოს თვის ხელფასის ნახევარი 300-300 ლარი, ხოლო 2017 წლის სექტემბრის თვის გაწეული შრომისათვის, შესაბამისი უკუგება შრომის ანაზღაურების სახით არ განხორციელებულა. **(აღნიშნულზე მსჯელობა ინილეთ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში), ეს გარემოება ზემოთ ნამსჯელი სამართლებრივი მოცემულობის შესაბამისად, ცალსახაა ამ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობა.**

აქვე სასამართლო აღნიშნავს, რომ შესაგებელში მოპასუხე სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მოტივებს ვერ უთითებს და ვერც სასამართლო სხდომაზე ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს მიღებული აქვს კუთვნილი ხელფასი, ის აპელირებს 2011 წლის კონტრაქტზე, რომლითაც მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 300 ლარს, ხოლო ანგარიშზე დარიცხული 600 ლარიდან 300 ლარი წარმოადგენს პრემია-დანამტს წახალისები მიზნით, რაც სასამართლოს მიერ არ იქნა გაზიარებული უსაფუძვლობის გამო;

6.4. სასამართლო ასევე, არ იზიარებს მოპასუხის მხრიდან სასამართლოს მთავარ სხდომაზე გაკეთებულ განმარტებას, მასზედ, რომ თითქოს 2017 წლის ივლისისა და აგვისტოს თვის ხელფასის - 300 ლარის დაყოვნება, ასევე 2017 წლის სექტემბრისა და ოქტომბრის თვის ხელფასის დაგვიანებით დარიცხვა, გამოწვეული იყო ობიექტური მიზეზით, კერძოდ, დამკვეთის მხრიდან თანხების დაგვიანებით გადარიცხვის გამო და მიუთითებს 2010 წლის 01 აპრილს შპს „სააქმოს“ დირექტორის მიერ N8 ბრძანებით დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესის 4.2. პუნქტზე, რომლის თანახმად, თუ ხელფასის გადახდა დამოკიდებულია შესასრულებელი სამუშოს დასრულებაზე ან დამკვეთის მიერ თანხის გადმორიცხვაზე, მაშინ ხელფასის გაცემა უნდა განხორციელებულიყო არაუგვიანეს 7 დღისა სამუშოს დასრულებიდან ან თანხის გადმორიცხვის დღიდან;

შრომის შინაგანაწესის დადგენა დამსაქმებლის უფლებაა, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლი ავალდებულებს დამსაქმებელს გააცნოს დასაქმებულს შრომის შინაგანაწესი. დასაქმებულისთვის შინაგანაწესის გაცნობის მტკიცების ტვირთი კი ეკისრება დამსაქმებელს;

სასამართლო განმარტავს, რომ ვინაიდან მოპასუხის წარმომადგენელმა უარყო შინაგანაწესის არსებობისა და მისი მარწმუნებლის მხრიდან გაცნობის ფაქტი, ხოლო მოპასუხეს არ წამოუდგენია მტკიცებულება, რომელიც ბრძანების (შინაგანაწესის განსაზღვრის თაობაზე) მოსარჩელისათვის გაცნობას დაადასტურებდა. მოპასუხე მხოლოდ უთითებს, რომ ის გამოკრული იყო საჯარო გაცნობისათვის არ არის გასაზიარებელი, შესაბამისად, შრომის შინაგანაწესის დასაქმებულთათვის გაცნობის გარემოება რჩება დაუდასტურებელი მოპასუხის მიერ (რაც სწორედ მისი მტკიცების საგანში

შემაჯავლი საკითხია).

შრომის ანაზღაურების ფორმა, ოდენობა, გაცემის დრო და ადგილი განსაზღვრულია შრომის კოდექსით, რომლის 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. შრომის ანაზღაურება გაცივმა თვეში ერთხელ, სამუშაო ადგილზე. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ამავე კოდექსის 34-ე მუხლი განსაზღვრავს საბოლოო ანგარიშსწორებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. შესრულება შეიძლება გამოიხატოს მოქმედებისაგან თავის შეკავებაშიც, ამავე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად თავისი შინაარსისა და ხასიათის გათვალისწინებით ვალდებულება შეიძლება ყოველ მხარეს აკისრებდეს მეორე მხარის უფლებებისა და ქონებისადმი განსაკუთრებულ გულისხმიერებას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის განსაზღვრავს ვალდებულების წარმოშობის საფუძვლებს, აღნიშნული მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

სადავო პერიოდში დაყოვნებული ხელფასის მიუღებლობის გარემოება ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილების უცილობელ საფუძველს ქმნის.

ამდენად სასამართლოს მიჩანია, რომ საფუძვლიანია მოთხოვნა მოპასუხისადმი ნა-----ძის სასარგებლოდ 2017 წლის ივლისისა და აგვისტოს თვის ხელფასის ნახევარი 300-300 ლარისა და 2017 წლის სექტემბრის თვის ხელფასის სახით - 600 ლარის ჯამში 1200 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) დაკისრების თაობაზე; შესაბამისად, სასამართლო ასევე დააკმაყოფილებს სასარჩელო მოთხოვნას მიუღებელი შრომის ანაზღაურების

პირგასამტეხლოს - 0.07%-ის სახით ჯამში - 233.73 ლარის (2017 წლის ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრის, ოქტომბრის ხელფასის დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0,07% ყოველ ვადაგადაცდილებულ დღეზე, 2017 წლის აგვისტოდან 2018 წლის 27 მარტამდე) მოპასუხისათვის დაკისრების თაობაზე, აღნიშნულის სამართლებრივ წინაპირობას საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ქმნის, რომლის თანახმადაც, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

6.5. საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველის ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;

ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების დასაქმებულის ინიციატივით შეწყვეტისას დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილ იქნა, რომ მხარებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან ირკვევა რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, 2017 წლის 01 ნოემბერს მიმართა რა მოსარჩელემ განცხადებით შპს „სა----ოს“ დირექტორს 2017 წლის 01 დეკემბრიდან სამსახურიდან განთავისუფლებისა და მისი კუთვნილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით, თუმცა დასაქმებულის არაერთგზის თხოვნის მიუხედავად 2017 წლის 01 ნოემბრის შემდეგ ნა-----ძეს არ მიეცა სამუშაო კაბინეტში შესვლისა და მოვალეობის განხორციელების შესაძლებლობა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, **დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.** სასამართლოს მიაჩნია რომ აღნიშნული ნორმა ფართოდ უნდა განიმარტოს. ჩვეულებრივ, „დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეულ იძულებით მოცდენად“ განიხილება იმგვარი ვითარება, როდესაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გარეშე დამსაქმებელი დასაქმებულს შრომითი მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობას არ აძლევს, მაგალითად არ უზრუნველყოფს შესაბამისი სამუშაოთი, სამუშაო ადგილით და ა. შ. გარდა ამისა მოცდენად უნდა

ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების მოშლის შედეგად დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან ამ შემთხვევაში ასევე არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღურება, რომელიც დამსაქმებლის მხიდან არამართლობიერი ქმედების შედეგად საპასუხო შესრულების გარეშე რჩება, ეს პერიოდი შრომის ხელშეკრულების მოშლის მომენტიდან დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა; განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულმა გამოხატა ნება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, თუმცა არა 2017 წლის 1 ნოემბრიდან, არამედ 1 დეკემბრიდან, ამდენად **სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნას 2017 წლის ნოემბრის თვის სახელფასო დავალიანების სახით 600 ლარის მოპასუხეზე დაკისრების თაობაზე (როგორც იძულებით მოცდენა) საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს;**

6.6. სასამართლო ასევე მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს მოსარჩელის მითითებაზე იმასთან დაკავშირებით, რომ **შპს „სა---ოს“ დირექტორმა თანამშრომლების თანდასწრებით მიაყენა რა შეურაცხყოფა, აღნიშნულით მოსარჩელის მიმართ განახორციელა დისკრიმინაციული მოპყრობა,** სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს. პალატა განმარტავს, რომ 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. მტკიცებით სამართალში არსებობს მტკიცების ე.წ „ნორმატიული“ და „პრეზუმირებული“ წყაროები. დისკრიმინაციის დავებთან დაკავშირებით მოქმედებს მტკიცების „ნორმატიული“ წყარო. ეს ის იშვიათი გამონაკლისთაგანია, როდესაც კანონი მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს თავად ადგენს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363-ე მუხლის შესაბამისად, სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს იმის მტკიცების ტვირთი ეკისრება, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. იგივე წესს ადგენს არასასამართლო წარმოების დროს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის მიხედვითაც, პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა

წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. ამდენად, კანონი ადგენს, რომ **დისკრიმინაციის ფაქტები სასამართლოს მხარემ (დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლმა) უნდა დაუსახელოს, რათა prima facie დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის პრეზუმფცია შეიქმნას. რაც შეეხება აღნიშნული ფაქტების მტკიცებას, მოსარჩელემ მის ხელთ არსებული და მისთვის მოპოვებადი მტკიცებულებები უნდა წარმოადგინოს, ხოლო მოსარჩელის შესაძლებლობის მიღმა მტკიცებულებების წარმოდგენა მოპასუხეს ევალება.** უფრო მეტიც, დისკრიმინაციის ფაქტი, სასამართლოს მხრიდან ex officio, საკუთარი ინიციატივით საკვლევი კატეგორია არ არის. დისკრიმინაციული საფუძველით გათავისუფლების ამსახველი ფაქტების წარდგენაზე ვალდებული სუბიექტი მოსარჩელეა. აღნიშნულ მსჯელობას იზიარებს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოც, უფრო მეტიც, მისი განმარტებით, მოსარჩელემ არა მხოლოდ უნდა განსაზღვროს **შესაძარებელ პირთა წრე, არამედ ასევე დაასაბუთოს აღნიშნულ პირებს შორის არსებითად თანასწორობა.** ამდენად, საკონსტიტუციო სასამართლომ კომპარატორის განსაზღვრაც და კომპარატორის სათანადოობის დასაბუთებაც მოსარჩელის მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებად დაასახელა.

განსახილველ შემთხვევაში, მხარეს სარჩელში და არც მოსამზადებელ სხდომაზე, ანუ იმ ეტაპამდე როდესაც ახალი ფაქტების მითითებას საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი დასაშვებად მიიჩნევს, დისკრიმინაციის ამსახველი ფაქტები არ დაუსახელებია, ასევე არ მიუთითებია გარემოებები არათანაბარი მოპყრობის, დაცული ნიშნისა, თუ კომპარატორის თაობაზე. ასეთ პირობებში კი სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას, იკვლიოს დისკრიმინაციის ფაქტი და ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონობა დააფუძნოს ფაქტს, რომელიც საქმეში ასახული არ არის. უფრო მეტიც, აღნიშნული ფაქტების დასახელების გზით წარმოიშობა მტკიცების ტვირთის იმგვარად განაწილების ვალდებულება, რომ ნებისმიერი განსხვავებული მოპყრობის დასაბუთების მტკიცების ტვირთი მოპასუხეზე გადადის, თუმცა, მას შემდეგ, რაც მოსარჩელე სასამართლოს დისკრიმინაციის შემადგენლობის ამსახველ ფაქტებს მიაწვდის და აღნიშნული გარემოებების დადასტურებას მის ხელთ არსებული და მისთვის მოპოვებადი მტკიცებულებების წარდგენის გზით შეეცდება. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ვინაიდან საქმეში არ არსებობდა დისკრიმინაციის ფაქტების ამსახველი გარემოებებზე მითითება, **შესაბამისად, სასამართლო ხელშეკრულების შეწყვეტის დისკრიმინაციულ მოტივებზე მაპროვოცირებელი შეკითხვების დასმის გზით ვერ იმსჯელებდა. აღნიშნული სცილდება შეჯიბრებითობის**

პრინციპსა და საპროცესო -სამართლებრივად მხარეთა თანაბარი მოპყრობის მაღალ ღირებულებას.

7. საპროცესო ხარჯები

მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟი არ არის გადახდილი, რადგან საქართველოს კანონით „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ მე-5 მუხლის I ნაწილის „ა“ პუნქტით თანახმად, ის გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, ვინაიდან საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან, ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 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. ამავე კოდექსის 55.1 მუხლის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს, ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. შესაბამისად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, უნდა გადახდეს სახელმწიფო ბაჟი - 61.01 ლარის ოდენობით.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 247-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. ნა-----ძის სარჩელი მოპასუხე - შპს „სა----ოს“ მიმართ დაკმაყოფილდეს;
2. მოპასუხე „სა----ოს“ მოსარჩელე ნა-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის ივლისიდან სექტემბრის თვის ჩავთვლით მიუღებელი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1200 ლარის ოდენობით;
3. მოპასუხე „სა----ოს“ მოსარჩელე ნა-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე -233.73 ლარი, (ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრის, ოქტომბრის ხელფასის დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ

დღეზე, 2017 წლის აგვისტოდან 2018 წლის 27 მარტამდე).

4. მოპასუხე „სა----ოს“ მოსარჩელე ნა-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის ნოემბრის თვის სახელფასო დავალიანების ანაზღურება 600 ლარის ოდენობით;

5. მოპასუხე „სა----ოს“ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 61.01 ლარის ოდენობით სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ;

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

7. 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 ოზურგეთის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ციცინო როხვაძე