

საქმე №340210017002001091

საქმე №2ზ/3577-18



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

15 იანვარი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე _ ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი _ თამარ ბლიაძე

აპელანტი (მოპასუხე) - შპს „გ-----“

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

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - მ----- წ-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - გურჯაანის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 7 მარტის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

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

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

გურჯაანის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 7 მარტის გადაწყვეტილებით მ----- წ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა, მოპასუხე შპს „გ-----ს“ მოსარჩელე მ----- წ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელფასო დავალიანების 2625 ლარის (დარიცხული) გადახდა;

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. დადგენილია, რომ მოპასუხე შპს „გ-----ს“ დამფუძნებლ-პარტნიორი და 100% წილის მფლობელი მისი დირექტორი- მ----- ფ-----ეა 3.1.2. მოსარჩელე შპს „გ-----ს“ სამედიცინო ცენტრში მე-----ის თანამდებობაზე მუშაობდა.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი- შესაგებელი
- მხარეთა ახსნა-განმარტება
- ამონაწერი სამეწარმეო რეესტრიდან

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.2. მოსარჩელესა და მოპასუხე შპს „გ-----ს“ შორის შრომითი ურთიერთობა 2017 წლის 31 იანვარს შეწყდა;

2.3. მოსარჩელეს მოპასუხის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება: 2016 წლის ოქტომბერში- 1000 ლარი, ნოემბერში-625 ლარი, დეკემბერში- 625 ლარი, 2017 წლის იანვარში 375 ლარი, რაც ჯამში 2625 ლარს შეადგენს, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტა დასკვნებით. ამავე 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.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ამგვარი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელის და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება, შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა, აგრეთვე შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ გადასახდელი თანხის ოდენობის შესახებ მონაცემების წარმოება დამსაქმებლის ვალდებულებაა, ამიტომ მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც ხელფასის თანხის დავალიანებაზე მიუთითებს, ვერ დაადასტურებს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მის მიმართ სახელფასო დავალიანება. შესაბამისად, შრომის კოდექსი მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხს განსხვავებულად აწესრიგებს. დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შედის იმ გარემოების მტკიცება, რომ სადავო პერიოდში- 2017 წლის იანვრის ჩათვლით მოსარჩელე არ იყო დასაქმებული შპს „გ-----“ში, და მის მიმართ არ გააჩნია სახელფასო დავალიანება.

მოპასუხე შპს-ს წარმომადგენელმა თავდაპირველად შესაგებელში განმარტა, რომ მოსარჩელე საერთოდ არ ყოფილა მასთან დასაქმებული და მასზე არასდროს გაუცია ხელფასი, შემდეგ სასამართლო სხდომაზე მიცემულ ახსნა-განმარტებაში მიუთითა, რომ მოსარჩელე მასთან მუშაობდა 2016 წლის დეკემბრის ჩათვლით და ამ

პერიოდის ხელფასი მას აუნაზღაურდა სრულად, ხოლო 2017 წლის იანვარში მოსარჩელეს მასთან აღარ უმუშავია, თუმცა რაიმე მტკიცებულება, რომლითაც 2016 წლის დეკემბერში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, ან 2016 წლის ოქტომბრის, ნოემბრის და დეკემბრის თვეების ხელფასის მოსარჩელისთვის ანაზღაურებას დაადასტურებდა, მოპასუხეს სასამართლოში არ წარმოუდგენია. მოპასუხე მხარე მხოლოდ ზეპირი ახსნა- განმარტებით შემოიფარგლა, ამიტომ სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოთხოვნის გასაქარწყლებლად მხოლოდ ახსნა-განმარტება, რომელიც პროცესის ყველა ეტაპზე იყო განსხვავებული და ურთიერთგამომრიცხავი, სასამართლოსათვის არ არის სარწმუნო და საკმარისი, მითუმეტეს იმ მოცემულობაში, როცა სწორედ დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შედის სადავო პერიოდში სახელფასო დავალიანების არარსებობის მტკიცება.

სასამართლო ასევე უსაფუძვლოდ მიიჩნევს მოპასუხის მიერ სარჩელის მოთხოვნის საწინააღმდეგოდ მითითებულ იმ გარემოებას, რომ სარჩელზე დართული სახელფასო ბარათი ყალბია, რადგან ბარათზე ხელი მას არ მოუწერია და ვერც მოაწერდა, რადგან 2016 წლის 16 დეკემბრიდან პატიმრობაში იმყოფება და ამავე პერიოდიდან კ----- ფუნქციონირება შეწყვიტა.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, მოსარჩელემ სხდომაზე განმარტა, რომ სახელფასო ბარათი გასცა კ-----ის ადმინისტრაციამ, რომელიც მ----- ფ-----ის დაპატიმრების შემდეგ, სამედიცინო ცენტრის თანამშრომლებთან ერთად აგრძელებდა საქმიანობას, კ----- ფუნქციონირება შეწყვიტა 2017 წლის თებერვალში. სასამართლო მიუთითებს, რომ 2016 წლის 16 დეკემბერს სამედიცინო კ-----ის ფუნქციონირების შეწყვეტის თაობაზე საქმეში არც ერთი მტკიცებულება არ არის წარმოდგენილი, ამიტომ კ-----ის ადმინისტრაცია, დირექტორის დაკავების მიუხედავად, ვალდებული იყო ეწარმოებინა მონაცემები დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ გადასახდელი თანხის ოდენობის შესახებ და დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, გაეცა ინფორმაცია დასაქმებულზე დარიცხული ხელფასის თაობაზე, ამიტომ სასამართლოს მოსაზრებით, მხოლოდ ის გარემოება, რომ კ-----ის ადმინისტრაციის მიერ გაცემულ ბარათზე ნაბეჭდი ფორმით მითითებულია „მ----- ფ-----ე“, არ აქარწყლებს ბარათში მითითებულ ინფორმაციას შპს-ში დასაქმებულ პირზე დარიცხული ხელფასის ოდენობის და პერიოდის შესახებ.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მტკიცებულების გასაქარწყლებლად აუცილებელია მტკიცებულებით დადგენილი ფაქტების საწინააღმდეგო, გამაბათილებელი ან განსხვავებული ფაქტების დამადასტურებელი, ალტერნატიული მტკიცებულების წარმოდგენა. მოპასუხის მიერ მარტოოდენ მითითება მტკიცებულების უსაფუძვლობაზე, საკმარისი არ არის და არ შეესაბამება მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტს, ვინაიდან, მტკიცებას ექვემდებარება არა მხოლოდ სარჩელის, არამედ შესაგებლის საფუძვლებიც, მითუმეტეს შრომით დავაში, სადაც კანონმდებელი მტკიცების ტვირთს სწორედ დამსაქმებელს აკისრებს.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ, როგორც დამსაქმებელმა, ვერ შეძლო მისი მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტების მტკიცება და ვერც მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების გაქარწყლება, ამიტომ

სასამართლო დადგენილად თვლის, რომ მ----- წ-----ი 2017 წლის 31 იანვრამდე შრომითი ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხე შპს „გ-----თან“. მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ გააჩნია სახელოფასო დავალიანება- 2016 წლის ოქტომბერის თვის 1000 ლარი, ნოემბრის თვის- 625 ლარი, დეკემბრის თვის-625 ლარი და 2017 წლის იანვრის თვის - 375 ლარი, სულ ჯამში 2625 ლარი (დარიცხული), ამიტომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ. 75)
- შესაგებელი
- სახელოფასო ცნობა (ს.ფ. 14-15)
- მხარეთა ახსნა-განმარტება

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.4. 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 ასევე ითვალისწინებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმად, ყოველი პირისთვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის მიხედვით, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

განსახილველ საქმეში მხარეებს შორის სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულება.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამ ნორმის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობაა დასაქმებულის მიერ შრომის ანაზღაურების მიღება, რადგან დასაქმებულისთვის სამუშაო სრულდება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადებისას, მოქმედებს ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპი, რაც მხარეთა დამოუკიდებელი და თავისუფალი ნების გამოვლენის პირობებში, სამართალურურობის წარმოშობაზე გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობას გულისხმობს. შრომითი

ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა მხარეებს შორის წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების დაწყების მომენტიდან, თუ მხარეებმა თავად ხელშეკრულებით სხვა პირობა არ განსაზღვრეს. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა უკავშირდება მხარეთა კანონით განსაზღვრული უფლება-მოვალეობების წარმოშობის მომენტს, მათ შორის დამსაქმებელი იღებს ვალდებულებას განუსაზღვროს კონკრეტული სამუშაო დასაქმებულს და ამ სამუშაოების შესრულების სანაცვლო ანაზღაურება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად, პირადად შეასრულოს ნაკისრი ვალდებულება. როგორც აღინიშნა, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს შესრულებული სამუშაო შეთანხმებული პირობების შესაბამისად. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების და შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე. მოცემული ნორმიდან გამომდინარე, სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება, შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა, აგრეთვე შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ გადასახდელი თანხის ოდენობის შესახებ მონაცემების წარმოება დამსაქმებლის ვალდებულებაა. ამდენად, დამსაქმებელი უნდა ფლობდეს შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებულ ინფორმაციას, მათ შორის ინფორმაციას, რომელიც დასაქმებულის მიმართ სახელფასო ანაზღაურებას, მის ოდენობას, გადახდის წესსა და პირობებს შეეხება. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლების თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამდენად, სამოქალაქო პროცესში სასამართლო შებოჭილია არამარტო მხარეთა სასარჩელო მოთხოვნებისა თუ შესაგებლის ფარგლებით, არამედ მხარეთა მითითებებით, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე კოდექსის 131-ე მუხლის თანახმად, ერთი მხარის მიერ ისეთი გარემოების არსებობის ან არარსებობის დადასტურება (აღიარება), რომელზედაც მეორე მხარე ამყარებს თავის მოთხოვნებსა თუ შესაგებელს, სასამართლომ შეიძლება საკმარის მტკიცებულებად ჩათვალოს და საფუძვლად დაუდოს სასამართლო გადაწყვეტილებას.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელემ მიუთითა, რომ მოპასუხეს მის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება 2016 წლის ოქტომბრიდან 2017 წლის იანვარის ჩათვლით, სულ 2625 ლარის ოდენობით. მოპასუხეს მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი ხელფასის ოდენობა სადავოდ არ გაუხდია, მან სადავოდ სახელფასო დავალიანების არსებობა გახადა და მიუთითა, რომ მოსარჩელეს ხელფასი მიღებული აქვს სრულად,

თუმცა მოპასუხე მხარემ ვერ შეძლო მოსარჩელის მიმართ სახელფასო დავალიანების არარსებობის ფაქტის დადასტურება. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის 31 იანვარს და მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება-2016 წლის ოქტომბერში - 1000 ლარი, ნოემბერში -625 ლარი, დეკემბერში-625 ლარი და 2017 წლის იანვარში - 375 ლარი, რაც ჯამში 2525 ლარს შეადგენს, რაც სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველია.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძველები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველები

3.1. აპელანტი ითხოვს, გაუქმდეს გურჯაანის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 07 მარტის გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილებით მოსარჩელე მ----- წ-----ს უარი ეთქვას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

აპელანტი მიუთითებს, რომ მოსამართლემ არასწორად მიიჩნია დადგენილად ის სადავო ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის 31 იანვარს. აპელანტის აზრით მართალია მტკიცები ტვირთი გადავიდა მასზე მაგრამ იმას არ ნიშნავს რომ მოსარჩელე საერთოდ თავისუფლდება მტკიცებულების წარმოდგენისგან და იმას რომ მისი ზეპირი ახსნა-განმარტების საფუძველზე მიღებულ უნდა იქნას საბოლოო გადაწყვეტილება, აპელანტს მიაჩნია, რომ მოსამართლე იყო არაობიექტური და მტკიცებულების გარეშე დააკმაყოფილა მოსარჩელის მოთხოვნა.

აპელანტი განმარტავს, რომ მოსამართლემ არასწორად მიიჩნია დადგენილად ის გარემოება, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ გააჩნია 2016 წლის ოქტომბრის 1000 ლარი, ნოემბრის 625 ლარი, დეკემბრის 625 ლარი, ხოლო 2017 წლის იანვრის 375 ლარი. მოსამართლე დაეყრდნო მოსარჩელის ყალბ ცნობას. აპელანტი მიუთითებს, რომ სახელფასო დავალიანების შესახებ ცნობა არაუფლებამოსილი პირის მიერ არის ხელმოწერილი.

აპელანტი ასევე მიუთითებს, რომ 2017 წლის 11 ნოემბერს, მისი განცხადების საფუძველზე დაიწყო გამოძიება შრომითი ხელშეკრულებების და სხვა დოკუმენტების გაყალბების ფაქტთან დაკავშირებით და დაინიშნა გრაფიკული ექსპერტიზა, რომლითაც დადასტურდა, რომ შრომით ხელშეკრულებებზე და სახელფასო ბარათებზე ხელმოწერები იყო გაყალბებული.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

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

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო

საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

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

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო პალატა სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და მათ სამართლებრივ შეფასებებს (იხ. წინამდებარე განჩინების 2.1.-2.4. პუნქტები).

4.2. პირველ რიგში პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, შრომა თავისუფალია. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. მომხმარებელთა უფლებები დაცულია კანონით. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით. შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და, საერთოდ, ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. ამ კატეგორიის უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და მათი უზრუნველყოფის მიზნით, ჩამოყალიბდა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციაშიც აისახა. ასეთი უფლებებისა და განვითარების დაცვის გარეშე წარმოდგენილია სოციალური სახელმწიფოს არსებობა. სწორედ ამ ფუნქციის შესრულებაა სოციალური სახელმწიფოს დანიშნულება.

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

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომის უფლება მხოლოდ

საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

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

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

ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება განახორციელოს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და მისი პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის.

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

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

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

პალატა არ იზიარებს პრეტენზიას მტკიცების ტვირთის არასწორად განაწილებასთან დაკავშირებით და განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, რაიონულმა სასამართლომ მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის სწორედ იმ სპეციფიკურობის გათვალისწინებით გადაანაწილა, რაც შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებს ახასიათებს, ამდენად, განსახილველ დავაში დაცულია კანონის წინაშე მხარეთა თანასწორობის კონსტიტუციური პრინციპი, რაც სამართალწარმოებისას უზრუნველყოფს მხარეთა შეჯიბრებითობისა და თანასწორობის (სსსკ-ის მე-4-5 მუხლები) საფუძველზე დავის განხილვასა და გადაწყვეტას. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები (იხ. სსკ-ის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტი). შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას“ (შდრ. სუსგ № ას-98-94-2016, 26.07.2016). საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ ამ სახის დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირითადი პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები (იხ. სუსგ. № ას-922-884-2014, 16.04.2015).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელს უნდა დაემტკიცებინა ნაკისრი ვალდებულების ჯეროვანი შესრულება, ანუ დასაქმებულისათვის ამ უკანასკნელის მიერ შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების ფაქტი, რითაც სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობა გამოირიცხებოდა. ამრიგად, პალატა ეთანხმება რაიონული სასამართლოს დასკვნას, რომ იმ პირობებში, როდესაც მოპასუხე მხარის დირექტორმა განმარტა, რომ მოსარჩელეს სრულად აქვს ანაზღაურებული კუთვნილი ხელფასი. და არ წარმოუდგენია რაიმე მტკიცებულება, რომლითაც მოსარჩელეზე 2016 წლის ოქტომბრის, ნოემბრის, დეკემბრის და 2017 წლის იანვრის თვეების ხელფასის გაცემის

ფაქტი დადასტურდებოდა. ხოლო გასამრჯელოს გადახდის ფაქტი მან, გარდა ზეპირსიტყვიერი განმარტებისა, დასაშვები და სარწმუნო მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა, მოსარჩელის მოთხოვნა სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების შესახებ საფუძვლიანი იყო და სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება მართებულიად დაეკისრა.

სააპელაციო პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მოსაზრებას დოკუმენტის - სახელფასო ბარათის სიყალბესთან დაკავშირებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 137-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მხარეს უფლება აქვს, საქმის წინასწარი სასამართლო განხილვისათვის მომზადების სტადიაზე განაცხადოს, რომ წარდგენილი საბუთი ყალბია. ასეთი მას შეუძლია განაცხადოს აგრეთვე საქმის სასამართლო სხდომაზე განხილვის დროსაც, თუ ეს საბუთი წარდგენილ იქნა ამ სასამართლო სხდომაზე ან ადრე წარდგენილი საბუთის სიყალბე მისთვის ცნობილი გახდა სასამართლო სხდომაზე.

განსახილველი ნორმა მიუთითებს იმაზე, რომ პირს, ვის წინააღმდეგაც წარმოდგენილია საბუთი, შეუძლია, უარყოს იგი მის სიყალბეზე მითითებით, მარტივი შესაგებლით. ამ შემთხვევაში ამ უკანასკნელს არ ეკისრება ამ უარყოფის დადასტურება. პირიქით, იმ პირს, ვის სასარგებლოდაც მიუთითებს (ვინც წარმოადგინა) ეს მტკიცებულება, მას ეკისრება მისი ნამდვილობის დადასტურება, თუ მის მოწინააღმდეგე მხარემ ამ საბუთის ნამდვილობა გახადა სადავოდ.

შესაბამისად, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 137-ე მუხლი არ ზღუდავს მხარეს, არ დააყენოს შუამდგომლობა დოკუმენტის სიყალბის გამო ექსპერტიზის დანიშვნის თაობაზე, თუმცა ეს არ ნიშნავს დოკუმენტის ნამდვილობას, მხარეს სრული უფლება აქვს, წარადგინოს საპირისპირო მტკიცებულებები, სთხოვოს სასამართლოს არ გაიზიაროს სადავო დოკუმენტი, როგორც მოცემულ შემთხვევაში მოიქცა მოსარჩელე. მოსარჩელის შედავების საფუძვლების შესაბამისად, დოკუმენტის ნამდვილობა პალატა არა ექსპერტიზის დასკვნის, არამედ მტკიცებულებათა ერთობლივად შეფასებით ადგენს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 137-ე, 105-ე და 102-ე მუხლების შესაბამისად.).

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

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტთა მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო წინასწარ იქნა გადახდილი.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „გ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს გურჯაანის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 7 მარტის გადაწყვეტილება.
3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ამირან ძაბუნაძე