



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

29
ქ.ოზურგეთი

ივნისი,

2018

წელი

შესავალი ნაწილი

ოზურგეთის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ციციწო როხვაძე
სხდომის მდივანი მაკა გუჯაბიძე

მოსარჩელე - სე---ო ქვ-----ა
წარმომადგენელი - გოჩა გორდელაძე

მოპასუხე - შპს „გუ-----ი“, დირექტორი შო-----ე
წარმომადგენელი - ამირან ცეცხლაძე, კობა ფუტყარაძე

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. შპს „გუ-----ს“ მოსარჩელე სე---ო ქვ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს 2015 წლის ივლისის თვიდან დეკემბრის თვის ჩათვლით, 2016 წლის იანვრის თვიდან ივლისის თვის ჩათვლით და 2016 წლის ნოემბრისა და დეკემბრის თვეების, ასევე 2017 წლის იანვრის თვიდან 2018 წლის 1 იანვრამდე სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება - 20-----) ლარის ოდენობით;

1.2. შპს „გუ-----ს“ მოსარჩელის სე---ო ქვ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე - 9 742 (ცხრაათას შვიდასორმოცდაორი) ლარი;

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

სე---ო ქვ-----ას მოთხოვნას მოპასუხის შპს „გუ-----ის“ მიმართ

სარჩლით წარმოადგენდა, სახელოფასო დავალიანების ანაზღაურება - 20-----
-----) ლარის ოდენობით, ასევე, დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის
0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე - 5 633 (ხუთი ათას
ექვსასოცდაცამეტი) ლარის გადახდის დაკისრება, რაც საერთო ჯამში
შეადგენდა 26 433 ლარს;

2018 წლის 14 მაისს სე---ო ქვ-----ამ მოპასუხის შპს „გუ-----ის“
მიმართ დაზუსტებული სარჩლით მომართა სასამართლოს, რომლის
თანახმად მოთხოვნას წარმოადგენს მოპასუხისადმი სახელოფასო
დავალიანების ანაზღაურება დაკისრება -20-----) ლარის ოდენობით,
ასევე დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ
დღეზე - 9 742 (ცხრაათას შვიდასორმოცდაორი) ლარის დაკისრება;

მოსარჩელის განმარტებით, 2015 წლის 03 მარტიდან დაინიშნა შპს „კო-----
---“ ბუღალტრის თანამდებობაზე, სადაც კონტრაქტის თანახმად საქმიანობა
უნდა განხორციელდეს 2----- იანვრამდე, ხელოფასის ოდენობა
განისაღვრა 800 (ხელზე ასაღები 640 ლარი) ლარის ოდენობით, შპს „კოკო
კომპანია“ გარდაიქმნა შპს „გუ-----ად“. 2017 წლის აპრილიდან
ხელმძღვანელობის ზეპირი განმარტებით აეკრძალა მუშაობა, თუმცა
წერილობითი ბრძანება გათავისუფლების თაობაზე არ ჩაბარებია,
არაერთგზის მოთხოვნის მიუხედავად დამსაქმებლის მიერ კუთვნილი
ხელოფასი არ არის სულად ანაზღაურებული; 2017 წლის 1 ნოემბერს
მოსარჩელემ საპრეტენზიო განცხადებით მიმართა შპს „გუ-----ის“
დირექტორს მისი კუთვნილი სახელოფასო დავალიანების ანაზღაურების
მოთხოვნით, თუმცა დამსაქმებლის მხრიდან ეს მოთხოვნა სრულიად
უსაფუძვლოდ არ იქნა დაკმაყოფილებული;

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 „გუ-----
-----ს“, არ გააჩნია არანაირი სახელოფასო დავალიანება მოსარჩელის
მიმართ. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, 20-----იდან სე---
ო ქვ-----ა შპს „კო-----“ (დღეისათვის შპს „გუ-----ი“)
დანიშნული იყო მისი შვილის ლა-----ი ქვ-----ას მიერ ბუღალტრის
თანამდებობაზე, თუმცა სადავო პერიოდში რეალურად საბუღალტრო
საქმიანობა (შრომით ურთიერთობას) დამსაქმებელ ორგანიზაციაში არ
აწარმოებდა, ვინაიდან იმ დროისათვის კომპანიაში მიმდინარეობდა მხოლოდ
საწარმოს ტექნიკა დანადგარების აწყობა, საბუღალტრო საქმიანობას

აწარმოებდა პარტნიორი კომპანიის შპს „თემი“-ს ბუღალტერი;

შესაგებლის თანახმად, მოსარჩელეს გათავისუფლებამდე სრულად აქვს აღებული ხელფასი, შესაბამისად შპს „გუ-----ს“ არანაირი სახელფასო დავალიანება სე---ო ქვ-----ას მიმართ არ გააჩნია, მისი გათავისუფლება მოხდა ხელშეკრულების პირობების დარღვევის საფუძველზე, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმეში უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არსებობს.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. შპს „კოკო კომპანიის“ დირექტორის N4 ბრძანების თანახმად, 20-----
-----იდან სე---ო ქვ-----ა შპს „კო-----ი“ დაინიშნა ბუღალტრის პოზიციაზე;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 20-----ის N4 ბრძანება, (ს.ფ. 14)
- დაზუსტებული სარჩელი (ს.ფ. 118-129);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.2. 20-----ს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება (კონტრაქტი), რომლის ხელმომწერნი გახლდნენ შპს „კოკო კომპანიის“ იმჟამინდელი დირექტორი ლ. ქვ-----ა და დასაქმებული სე---ო ქვ-----ა. ამავე კონტრაქტის თანახმად, სე---ო ქვ-----ა შპს „კო-----“ დაინიშნა ბუღალტრის თანამდებობაზე, რომლის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 800 ლარს (ხელზე ასაღები 640 ლარი) საგადასახადო ვალდებულებების ჩათვლით. კონტრაქტი დაიდო 2015 წლის 3 მარტიდან 2018 წლის 1 იანვრამდე ვადით;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 20-----ის კონტრაქტი (ს.ფ.15);
- დაზუსტებული სარჩელი (ს.ფ. 118-129);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.3. შპს „კოკო კომპანიის“ (საიდენტიფიკაციო ნომრით 437062223) უფლებამონაცვლეს წარმოადგენს შპს „გუ-----ი“;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დაზუსტებული სარჩელი (ს.ფ. 118-129);
- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან (ს.ფ. 16-20);

3.2.4. 2017 წლის 03 მაისის შპს „გუ-----ის“ დირექტორის გ.დუმბაძის N01 ბრძანებით, სე---ო ქვ-----ა გათავისუფლდა ბუღალტრის თანამდებობიდან და შეწყდა 20-----ის შრომით ხელშეკრულება, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად (რაც გულისხმობს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ვალდებულებათა უხეში დარღვევის გამო), ამდენად, 2017 წლის მაისიდან მოსარჩელეს არ მიეცა სამსახურეობრივი უფლებამოსილების განხორციელების შესაძლებლობა;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „გუ-----ის“ დირექტორის გ.დუმბაძის N01 ბრძანება (ს.ფ. 145);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.5. მოსარჩელე სე---ო ქვ-----ამ 2017 წლის 01 ნოემბერს განცხადებით მიმართა შპს „გუ-----ის“ დირექტორს მისი კუთვნილი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით, თუმცა უშედეგოდ;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დაზუსტებული სარჩელი (ს.ფ. 118-129);
- 2017 წლის 01 ნოემბრის საპრეტენზიო განცხადება (ს.ფ.23-24);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.6. სადავო ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს, ასრულებდა თუ არა მოსარჩელე სე---ი ქვ-----ა მოპასუხე ორგანიზაციაში - შპს „კო-----" (უფლებამონაცვლე შპს „გუ-----ი“) შრომით ურთიერთობას, კერძოდ ბუღალტრის მოვალეობას და აქვს თუ არა მოპასუხეს სრულად ანაზღაურებული მოსარჩელისთვის შრომის გასამრჯელო სადავო პერიოდში, 2-----დან 2----- იანვრამდე (03.03.2015 წლის კონტრაქტით გათვალისწინებულ ვადაში);

სასამართლო არ იზიარებს მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებას მასზედ, რომ მოსარჩელე სე---ო ქვ-----ა სადავო პერიოდში რეალურად საბუღალტრო საქმიანობას (შრომით ურთიერთობას) დამსაქმებელ ორგანიზაციაში არ აწარმოებდა, ვინაიდან იმ დროისათვის კომპანიაში მიმდინარეობდა მხოლოდ საწარმოს ტექნიკა-დანადგარების აწყობა და საბუღალტრო საქმიანობას

აწარმოებდა პარტნიორი კომპანიის შპს „თემი“-ს ბუღალტერი, მოპასუხე აპელირებს იმ გარემოებაზე, რომ საქმეში არ არის წარმოდგენილა სადავო პერიოდის მომცველი რაიმე დოკუმენტი, რომელიც სე---ო ქვ-----ას მიერ ბუღალტრის ფუნქციის შესრულებას დაადასტურებდა, მოპასუხის წარმომადგენლის მითითებით, არცერთ დოკუმენტზე არ არსებობს მოსარჩელის, როგორც ბუღალტრის ხელმოწერა ან სხვა მინიშნება, რომ ბუღალტერი იყო სწორედ სე---ო ქვ-----ა. სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხემ სასამართლოს ვერ წარმოუდგინა რაიმე დოკუმენტი, რომელიც ამ სადავო პერიოდში, რომელიმე სხვა პირის ხელმოწერის შემცველი იქნებოდა და შესაბამისად დაადასტურებდა არა სე---ო ქვ-----ას, არამედ სხვა პირის, მათ შორის პარტნიორი კომპანიის შპს „თემი“-ს ბუღალტრის მიერ საბუღალტრო საქმიანობის განხორციელების გარემოებას;

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 მხარეებს, 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 მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის ფაქტი;

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას, მასზედ რომ 20---
-----იდან სე---ო ქვ-----ა შრომის სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა შპს „კოკო კომპანიასთან“ (უფლებამონაცვლე შპს „გუ-----
---ი“) და მისი საქმიანობა მოიცავდა საწარმოს მიმდინარე ბუღალტერიის სრულ წარმოებას, რაც ასევე დასტურდება მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი შპს „კოკო კომპანიის“ საბუღალტრო საქმიანობის აღრიცხვის N1 წიგნით, დადგენილია, რომ შრომითი ანაზღაურება ხელზე ასაღები ხელფასი იყო - 640 (ექვსასორმოცი) ლარი, როგორც საქმის მასალებიდან ირკვევა 2015 წელს 03 მარტს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება - კონტრაქტი. ხელშეკრულების ხელმომწერები გახლდათ შპს „კოკო კომპანიის“ იმჟამინდელი დირექტორი ლ.ქვ-----ა და დასაქმებული სე---ო ქვ-----ა. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განსაზღვრული იყო 2-----დან 2018 წლის 1 იანვრამდე, ასევე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საქმეში წარმოდგენილია ე.წ. „სალაროს გასავლის ორდერი“ 2016 წლის 25 აპრილის მდგომარეობით (ს.ფ. 93), რომელსაც ხელს აწერს შპს „კოკო კომპანიის“ მაშინდელი დირექტორი - ლა-----
-ი ქვ-----ა და ბუღალტერი სე---ო ქვ-----ა, რომლის თანახმად 2-----სა და აპრილის თვეების ხელფასის დარიცხვა განხორციელდა 2016 წლის 25 აპრილს 1280 ლარის ოდებით; მხარეებს შორის დადებული ხელშეკრულება შეწყდა 2017 წლის 03 მაისს, შპს „კოკო კომპანიის“ უფლებამონაცვლის შპს „გუ-----ის“ დირექტორის მიერ გამოცემული N01 ბრძანების

საფუძველზე, რომლითაც სე---ო ქვ-----ა გათავისუფლდა ბუღალტრის თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ამდენად 2017 წლის მაისიდან (გათავისუფლების შემდეგ) მოსარჩელე შპს „გუ-----ში“ აღარ ასრულებდა საბუღალტრო საქმიანობას;

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 სამართალურ ურთიერთობაში 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 მართლზომიერება 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 მართლზომიერად.

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 რათქმა უნდა 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;

3.2.7. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს მიუღებელი აქვს ყოველთვიური შრომითი გასამჯელო (ხელზე ასაღები 640 ლარის ოდენობით) 2015 წლის ივლისის თვიდან - დეკემბრის თვის ჩათვლით, 2016 წლის იანვრის თვიდან - ივლისის თვის ჩათვლით, ასევე 2016 წლის ნოემბრისა და დეკემბრის თვისა და 2017 წლის იანვრის თვიდან - აპრილის თვის ჩათვლით, რაც საერთო ჯამში შეადგენს - 1-----ს (თერთმეტი ათას ხუთას ოცი ლარი, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე);

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დაზუსტებული სარჩელი (ს.ფ. 118-129);
- ხელფასის ჩარიცხვის რეესტრი (ს.ფ. 130-131);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.2.8. დადგენილია, რომ მოსარჩელეს 2-----ს თვის ხელფასი (800 ლარიდან ხელზე ასაღები - 640 ლარი), დაერიცხა 2016 წლის 25 აპრილს, ანუ 640 ლარის (რომლის ერთი დღის დაყოვნების 0.07% შეადგენს 0.448 თეთრს) მიღება დაყოვნების 384 დღე, დაყოვნებული თანხის 0.07 შეადგენს - 172.03 ლარს, 2015 წლის აპრილის თვის ხელზე ასაღები ხელფასი - 640 ლარი დაერიცხა 2016 წლის 25 აპრილს, ამდენად, დაყოვნების 0.07 % 354 დღეზე შეადგენს - 158.59 ლარს, 2015 წლის მაისის თვის ხელფასის დარიცხვა განხორციელდა 2016 წლის 31 ოქტომბერს, დაყოვნების 0.07 % 540 დღეზე შეადგენს - 241.92 ლარს, 2015 წლის ივნისის თვის ხელფასი დაირიცხა 2016 წლის 30 ნოემბერს, დაყოვნების 0.07 % 540 დღეზე შეადგენს - 241.92 ლარს, ხოლო რაც შეეხება 2015 წლის ივლისის თვიდან დეკემბრის თვის ჩათვლით ხელფასი არ არის დარიცხული, შესაბამისად 2015 წლის ივლისის თვის ხელფასის დაყოვნების 0.07 % 1040 დღეზე შეადგენს - 465.92 ლარს, 2015 წლის აგვისტოს თვის ხელფასის დაყოვნების 0.07 % 1010 დღეზე შეადგენს - 452.48 ლარს, 2015 წლის სექტემბრის თვის ხელფასის დაყოვნების 0.07 % 980 დღეზე შეადგენს - 439.04 ლარს, 2015 წლის ოქტომბრის თვის ხელფასის დაყოვნების

0.07 % 950 დღეზე შეადგენს - 425.6 ლარს, 2015 წლის ნოემბრის თვის დაყოვნების 0.07 % 920 დღეზე შეადგენს - 412.16 ლარს, 2015 წლის დეკემბრის თვის ხელფასის დაყოვნების 0.07 % 890 დღეზე შეადგენს - 398.72 ლარს; (2015 წლის ხელფასის დაყოვნების 0.07 % საერთო ჯამში შეადგენს 3408.38 ლარს);

2016 წლის იანვრის თვის ხელფასის (800 ლარიდან ხელზე ასაღები - 640 ლარი), დაყოვნების 0.07 % 860 დღეზე შეადგენს - 385.28 ლარს; 2016 წლის თებერვლის თვის ხელფასის დაყოვნების 0.07 % 830 დღეზე შეადგენს - 371.84 ლარს; 2016 წლის მარტის თვის ხელფასის დაყოვნების 0.07 % 800 დღეზე შეადგენს - 358.4 ლარს; 2016 წლის აპრილის თვის ხელფასის დაყოვნების 0.07 % 770 დღეზე შეადგენს - -344.96- ლარს; 2016 წლის მაისის თვის ხელფასის დაყოვნების 0.07 % 740 დღეზე შეადგენს - 331.52 ლარს; 2016 წლის ივნისის თვის ხელფასის დაყოვნების 0.07 % 710 დღეზე შეადგენს - 318.08 ლარს; 2016 წლის ივლისის თვის ხელფასის დაყოვნების 0.07 % 680 დღეზე შეადგენს - 304.64 ლარს; 2016 წლის აგვისტოს თვის ხელფასის დარიცხვა განხორცილდა 2016 წლის 31 ოქტომბერს, შესაბამისად დაყოვნების 0.07 % 60 დღეზე შეადგენს - 26.88 ლარს; 2016 წლის ოქტომბრის თვის ხელფასის დარიცხვა მოხდა 2016 წლის 16 ნოემბერს, შესაბამისად დაყოვნების 0.07 % 14 დღეზე შეადგენს - 6.27 ლარს; 2016 წლის ნოემბრის თვის ხელფასის დაყოვნების 0.07 % 485 დღეზე შეადგენს - 217.28 ლარს; 2016 წლის დეკემბრის თვის ხელფასის დაყოვნების 0.07 % 455 დღეზე შეადგენს - 203.84 ლარს (2016 წლის ხელფასის დაყოვნების 0.07 % საერთო ჯამში შეადგენს 2868.99 ლარს);

2017 წლის იანვრის თვის ხელფასის დაყოვნების 0.07 % 425 დღეზე შეადგენს - 190.4 ლარს, 2017 წლის თებერვლის თვის დაყოვნების 0.07 % 395 დღეზე შეადგენს - 176.96-ლარს; 2017 წლის მარტის თვის დაყოვნების 0.07 % 365 დღეზე შეადგენს - 163.52 ლარს; 2017 წლის აპრილის თვის დაყოვნების 0.07 % 335 დღეზე შეადგენს -150.08 ლარს; (2017 წლის იანვრიდან აპრილის თვის ჩათვლით ხელფასის დაყოვნების 0.07 % საერთო ჯამში შეადგენს 680.96 ლარს); ამდენად, 2015 წლის, 2016 წლისა და 2017 წლის იანვრის თვიდან აპრილის თვის ჩათვლით, ხელფასის დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე ჯამში შეადგენს - 6958 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დაზუსტებული სარჩელი (ს.ფ. 118-129);
- ხელფასის ჩარიცხვის რეესტრი (ს.ფ. 130-131);
- სალაროს გასავლის ორდერი (ს.ფ.93-107);

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

4. შემაჯამებული სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან სამართალწარმოების შედეგად დასტურდება სადავო პერიოდის შრომითი ურთიერთობა, ასევე სახელოფასო დავალიანების არსებობა, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: მოპასუხე შპს „გუ-----ის“ მოსარჩელე სე---ო ქვ-----ას სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2015 წლის ივლისის თვიდან დეკემბრის თვის ჩავთვლით, 2016 წლის იანვრის თვიდან ივლისის თვის ჩათვლით და 2016 წლის ნოემბრისა და დეკემბრის თვეების, ასევე 2017 წლის იანვრის თვიდან აპრილის თვის ჩათვლით მიუღებელი სახელოფასო დავალიანების ანაზღაურება სულ - 1-----ის ოდენობით და ასევე მოპასუხე შპს „გუ-----ის“ მოსარჩელე სე---ო ქვ-----ას სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე - 6958 ლარი, (2015 წლის, 2016 წლისა და 2017 წლის იანვრის თვიდან აპრილის თვის ჩათვლით ხელოფასის დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე).

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, 34-ე, 38-ე მუხლებით; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316- და 317-ე მუხლებით.

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) ავთენტურ 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 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 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 რათქმა უნდა 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 რათქმა უნდა 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 რათქმა უნდა 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 განახორციელო, შეინარჩუნო 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 მიერ ჯერ შესაბამისი სადავო პერიოდში სამსახურებრივი უფლებამოსილებების განხორციელების გარემოება, შემდეგომ შრომის კუთვნილი ანაზღაურების მიუღებლობის გარემოება;

საქმეში წარმოდგენილი დოკუმენტით, ასევე, სასამართლოში სამართალწარმოების დროს მიღებული მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე ცალსახად დადგენილია გარემოება, რომ მოსარჩელე სე---ო ქვ-----ა მოპასუხე ორგანიზაციაში - შპს „კო-----“ (უფლებამონაცვლე შპს „გუ-----ი“) 2-----დან გათავისუფლემდე - 2017 წლის მაისამდე ასრულებდა ბუღალტრის მოვალეობას, შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 640 ლარს ხელზე, რომ მოპასუხის მხიდან დაუყოვნა 2015 წლის ივლისის თვიდან დეკემბრის თვის ჩავთვლით, 2016 წლის იანვრის თვიდან ივლისის თვის ჩათვლით და 2016 წლის ნოემბრისა და დეკემბრის თვეების, ასევე 2017 წლის იანვრის თვიდან აპრილის თვის ჩათვლით ყოველთვიური ხელფასის დარიცხვა გაწეული შრომისათვის, შესაბამისი უკუგება შრომის ანაზღაურების სახით 1-----ი (თერთმეტი ათას ხუთას ოცი, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) ოდენობით არ განხორციელებულა. (აღნიშნულზე მსჯელობა იხილეთ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში), ეს გარემოება ზემოთ ნამსჯელი სამართლებრივი მოცემულობის შესაბამისად, ცალსახად ამ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობას განაპირობებს.

დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში, სასამართლომ უკვე იმსჯელა შრომითი ურთიერთობის არსებობის დამადასტურებელ გარემოებებზე და გადაწყვეტილების დასაბუთებით ნაწილში რატჰმა უნდა აღარ შეეხება მათ; ასევე დადგენილია, რომ სე---ო ქვ-----ას შრომის ანაზღაურება თვეში 640 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით არ მიუღია სადავო პერიოდში, შესაბამისად, სასამართლო მოიშველიებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2

მუხლის პირველ ნაწილს, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ, ვინაიდან მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებდა 2-----დან - 2017 წლის 03 მაისამდე, აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო სასარჩელო მოთხოვნას აკმაყოფილებს ნაწილობრივ, კერძოდ გათავისუფლებამდე პერიოდში (2015 წლის ივლისიდან - 2017 წლის 03 მაისამდე), რაც საერთო ჯამში შეადგენს - 1-----ს (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

სასამართლო აქვე კვლავ გაამახვილებს ყურადღებას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1949 წლის N95 კონვენციაზე „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. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ანაზღაურებიდან საშემოსავლო გადასახადის გარდა სხვა დაქვითვების მართლზომიერების მტკიცების პოზიტიური ტვირთი აწევს სწორედ რომ დამსაქმებელს, რომელმაც, ვერც წარმოდგენილი დოკუმენტაციით და ასევე ვერც ახსნა-განმარტებით დაასაბუთა აღნიშნული ქმედების მართლზომიერება, რაც ამ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობის აღქმას ცალსახას ქმნის.

6.4. 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 გაიცემა 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 სე---ო ქვ-----ას სასარგებლოდ 2015 წლის, 2016 წლისა და 2017 წლის იანვრის თვიდან აპრილის თვის ჩათვლით (გათავისუფლებამდე), ხელფასის დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის დაყოვნების 0.07% საერთო ჯამში- 6958 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) გადახდის დაკისრების ნაწილში, საიდანაც 2015 წლის ხელფასის დაყოვნების 0.07 % ჯამში შეადგენს 3408.38 ლარს, 2016 წლის ხელფასის დაყოვნების 0.07 % ჯამში შეადგენს 2868.99 ლარს და 2017 წლის იანვრიდან აპრილის თვის ჩათვლით ხელფასის დაყოვნების 0.07 % საერთო ჯამში შეადგენს 680.96 ლარს; (იხ. დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში);

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 თავისუფლებიან, 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 - 5--- -- 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. სე---ო ქვ-----ას სარჩელი მოპასუხე - შპს „გუ-----ის“ მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. მოპასუხე შპს „გუ-----ს“ მოსარჩელე სე---ო ქვ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს 2015 წლის ივლისის თვიდან დეკემბრის თვის ჩათვლით, 2016 წლის იანვრის თვიდან ივლისის თვის ჩათვლით და 2016 წლის ნოემბრისა და დეკემბრის თვეების, ასევე 2017 წლის იანვრის თვიდან, აპრილის თვის ჩათვლით მიუღებელი სახელფასო დავალიანების ანაზღურება სულ - 1-----
3. მოპასუხე შპს „გუ-----ის“ მოსარჩელე სე---ო ქვ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე - 6----- (2015 წლის, 2016 წლისა და 2017 წლის იანვრის თვიდან აპრილის თვის ჩათვლით ხელფასის დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე).
4. მოპასუხე შპს „გუ-----ს“ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 5----- ლარის ოდენობით სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ოზურგეთის რაიონული 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 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