



## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

16/05//2018 წელი

ქ. ბათუმი

### შ ე ს ა ვ ა ლ ი ნ ა წ ი ლ ი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია  
მოსამართლე - გოჩა ფუტყარაძე  
სხდომის მდივანი - ნინო ცინცაძე

მოსარჩელე \_ მ--- ზ---ე, რ----- გ-----ი

წარმომადგენლები \_ ს-----ე

მოპასუხე - შპს „ა----ი“

წარმომადგენელი - ჯ-----

დავის საგანი: სამუშაოზე აღდგენა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურება.

### შეგებებულ სარჩელზე:

მოსარჩელე \_ შპს „ა----ი“

წარმომადგენელი: ჯ-----

მოპასუხე - მ--- ზ---ე, რ----- გ-----ი

წარმომადგენლები \_ ს-----ე

დავის საგანი - ზიანის ანაზღაურება

### ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

#### 1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მ--- ზ---ემ სარჩელი აღძრა შპს „ა----ის“ მიმართ და სასარჩელო განცხადებით მოითხოვა შპს „ა----ს“ მის სასარგებლოდ დაეკისროს:

- 2016 წლის ივლისის თვის ხელფასის, 3000 ლარის ანაზღაურება;
- სამსახურიდან უსაფუძვლო დათხოვნის გამო კომპენსაციის სახით 2 თვის ხელფასის, 6000 ლარის გადახდა;
- ხელფასის და 2 თვის კომპენსაციის დაყოვნებისათვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე პირგასამტეხლოს სახით დავალიანების 0.07%-ის, ანუ 3591 ლარის გადახდა. პირგასამტეხლოს დარიცხვა გაგრძელდეს ვალდებულების სრულად შესრულებამდე.
- საშვებულებო ანაზღაურება 600 ლარის ოდენობით;

**1.2. რ----- გ-----ი** სასარჩელო განცხადებით მოითხოვს შპს „ა----ს“ მის სასარგებლოდ დაეკისროს:

- 2016 წლის ივლისის თვის ხელფასის, 1200 ლარის გადახდა.
- სამსახურიდან უსაფუძვლო დათხოვნის გამო კომპენსაციის სახით 2 თვის ხელფასის - 2400 ლარის გადახდა.
- ხელფასის და 2 თვის კომპენსაციის დაყოვნებისათვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე პირგასამტეხლოს სახით დავალიანების 0.07%-ის, ანუ 1436 ლარის გადახდა. პირგასამტეხლოს დარიცხვა გაგრძელდეს ვალდებულების სრულად შესრულებამდე.
- საშვებულებო ანაზღაურება 240 ლარის ოდენობით;

### **სარჩელი დასაბუთებულია შემდეგი არგუმენტებით:**

2016 წლის 06 ივნისს მ--- ზ-----ე დასაქმდა შპს „ა----ის“ მორიგე ექიმის თანამდებობაზე. ხელფასის სახით განესაზღვრა საშემოსავლო გადასახადის გარეშე თვეში 3000 ლარი. მ--- ზ-----ემ შპს „ა----ის“ მორიგე ექიმად იმუშავა 2016 წლის 01 აგვისტომდე, რის შემდეგაც მოპასუხემ შესაბამისი საფუძველის გარეშე მასთან შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა და გაათავისუფლა სამსახურიდან. გაათავისუფლების შემდეგ შპს „ა----მა“ მ--- ზ-----ეს არ გადაუხადა ივლისის თვის ხელფასი 3000 ლარი. გარდა ამისა მას მ--- ზ-----ისათვის კომპენსაციის სახით გადასახდელი აქვს ორი თვის ხელფასი 6000 ლარი. კომპენსაცია მ--- ზ-----ეს ერგება იმის გამო, რომ დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა საკუთარი ინიციატივით, საფუძვლის გარეშე. მოპასუხე არ უხდის ხელფასს და კომპენსაციას, რის გამოც მას უნდა დაერიცხოს კანონით განსაზღვრული კომპენსაცია ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.07 %-ის ოდენობით, ასევე მას ერგება ნამუშევარი დროის მიხედვით გამოუყენებელი შვებულება და მისი ანაზღაურება 600 ლარის ოდენობით.

2016 წლის 06 ივნისიდან რ----- გ-----ი დასაქმდა შპს „ა----ის“ მძღოლის თანამდებობაზე. ხელფასის სახით განესაზღვრა საშემოსავლო გადასახადის გარეშე თვეში 1200 ლარი. რ----- გ-----მა შპს „ა----ის“ მძღოლად იმუშავა 2016 წლის 01 აგვისტომდე, რის შემდეგაც მოპასუხემ შესაბამისი საფუძველის გარეშე შრომითი ურთიერთობა მასთან შეწყვიტა და გაათავისუფლა სამსახურიდან, რის შემდეგაც არ გადაუხადა ივლისის თვის ხელფასი 1200 ლარი, გარდა ამისა მას რ----- გ-----ისთვის კომპენსაციის სახით გადასახდელი აქვს ორი თვის ხელფასი 2400 ლარი. კომპენსაცია რ----- გ-----ს ერგება იმის გამო, რომ დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა საკუთარი ინიციატივით საფუძვლის გარეშე. მოპასუხე არ უხდის ხელფასს და კომპენსაციას, რის გამოც მას უნდა დაერიცხოს კანონით განსაზღვრული კომპენსაცია ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.07%-ის ოდენობით. ასევე მას ერგება ნამუშევარი დროის მიხედვით გამოუყენებელი შვებულება და მისი ანაზღაურება 240 ლარის ოდენობით.

### **1.3. მოპასუხის პოზიცია:**

მოპასუხე სარჩელს არ ცნობს. მისი წარმომადგენელი ადასტურებს, რომ მ--- ზ-----ე შპს „ა----ში“ დასაქმებული იყო ქობულეთის ოფისში მორიგე ექიმის თანამდებობაზე, რ----- გ-----ი დასაქმებული იყო მძღოლის თანამდებობაზე. მათ სამსახურეობრივი მოვალეობა შეასრულეს 2016 წლის 01 აგვისტომდე. აღნიშნულის შემდეგ

მოსარჩელებმა გაურკვეველი მიზეზით უარი თქვეს სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებაზე. 2016 წლის 02 აგვისტოს შპს „ა---მა“, ო-----ეტში მდებარე მ-----ას სამედიცინო ცენტრიდან შეტყობინება მიიღო პაციენტის, დ---- გ----ის ქ. ბათუმში გადმოყვანის თაობაზე. მისი ოზურგეთიდან ბათუმში გადმოყვანა უნდა განხორციელებოდა მორიგე ექიმს, მ--- ზ-----ეს და მძღოლს რ----- გ-----ს. შეტყობინების გადასაცემად შპს „ა---ის“ მორიგემ დაურეკა მ--- ზ-----ეს და აცნობა პაციენტის გადმოყვანის შესახებ, რა დროსაც მ--- ზ-----ემ უარი განაცხადა პაციენტის გადმოყვანაზე და განმარტა, რომ ის აღარ მუშაობს შპს „ა---ის“ მორიგე ექიმად. შესაბამისად ამ მომენტიდან მან შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება.

მოსაჩელის წარმომადგენელი ამტკიცებს, რომ მ--- ზ-----ეს ხელფასი ჰქონდა მორიგეობის მიხედვით. კერძოდ ერთ მორიგეობაში ის ხელფასის სახით ღებულობდა 100 ლარს. რ----- გ-----ი კი ღებულობდა თვეში 1200 ლარს. მ--- ზ-----ემ ივლისის თვეში იმორიგევა 18-ჯერ, შესაბამისად მას ხელფასის სახით ერგება 1800 ლარი. მოპასუხის წარმომადგენელი ადასტურებს, რომ ხელფასი არ მიუღიათ მოსარჩელებს, მაგრამ ეს ხელფასი უნდა გაიქვითოს იმ ზიანში, რაც მათ მიაყენეს შრომითი ხელშეკრულების მოულოდნელი შეწყვეტით.

## **2. შეგებებული სარჩელი მოსარჩელის მოთხოვნა:**

შპს „ა---ი“ სასარჩელო განცხადებით მოითხოვს მ--- ზ-----ეს და რ----- გ-----ს ზიანის ანაზღაურების მიზნით სოლიდარულად დაეკისროთ 8566 ლარის გადახდა.

## **შეგებებული სარჩელი დასაბუთებულია შემდეგი არგუმენტებით:**

შპს „ა---ი“ არის სამედიცინო დაწესებულება. შეკვეთების მიხედვით ახორციელებს პაციენტების ტრასპორტირებას კონკრეტულ სამედიცინო ცენტრში და ამ მომსახურებით ღებულობს გარკვეულ მოგებას. საქმიანობის განხორციელებისათვის მას ქობულეთში სჭირდებოდა მორიგე ექიმი და მძღოლი. სწორედ აღნიშნულის ორგანიზებისათვის 2016 წლის 06 ივნისს შპს „ა---ში“ სამუშაოდ მიღებული იქნა მორიგე ექიმი, მ--- ზ-----ე და მძღოლი რ----- გ-----ი. მათი მოვალეობა იყო ხ-----იდან, ქ. ფოთიდან, ქ. ქობულეთიდან და ოზურგეთიდან პაციენტები გადმოეყვანათ ქ. ბათუმში შესაბამის სამედიცინო დაწესებულებებში. 2016 წლის 02 აგვისტოს შპს „ა---იმ“ შეტყობინება მიიღო ო-----ეტში მდებარე მედ-ალფას სამედიცინო ცენტრიდან, რომლის მიხედვითაც პაციენტი დ---- გ-----ე ოზურგეთიდან უნდა გადმოყვანილიყო ქ. ბათუმში. ოზურგეთიდან ბათუმში პაციენტის გადმოყვანა უნდა განხორციელებოდა მორიგე ექიმს მ--- ზ-----ეს და მძღოლს რ----- გ-----ს. შეტყობინების გადასაცემად შპს „ა---ის“ მორიგემ დაურეკა მ--- ზ-----ეს და აცნობა პაციენტის გადმოყვანის შესახებ, რა დროსაც მ--- ზ-----ემ უარი განაცხადა პაციენტის გადმოყვანაზე და განმარტა, რომ ის აღარ მუშაობს შპს „ა---ის“ მორიგე ექიმად. აღნიშნულის გამო შპს „ა---იმ“ გააუქმა შეტყობინება. მ--- ზ-----ის და რ----- გ-----ის მიერ შრომითი ურთიერთობის მოულოდნელად შეწყვეტის გამო, შპს „ა---იმ“ კელარ შეძლო აგვისტოს თვეში შეკვეთების მიღება და პაციენტების სამედიცინო დაწესებულებებში გადმოყვანა. ამ გზით საწარმომ დაკარგა შემოსავალი, რაც საერთო ჯამში შეადგენს 4283-4283 ლარს. მოითხოვს აღნიშნულის ზიანის ანაზღაურება დაეკისროს მ--- ზ-----ეს და რ----- გ-----ს.

## **2.1. შეგებებული სარჩელის მოპასუხის პოზიცია:**

მ--- ზ---ე და რ----- გ-----ი შეგებებულ სარჩელს არ ცნობენ. განამრტავენ, რომ შპს „ა---იმ“ თვითონ შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება და აღარ აუნაზღაურა ხელფასი. შესაბამისად მათი ქმედებით შპს „ა---ი“ არ დაზარალებულა. მოითხოვს სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

## **3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:**

**3.1.1.** შპს „ა---ი“ სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრირებულია 2015 წლის 12 აგვისტოდან. მისი საქმიანობაა სამედიცინო მომსახურების გაწევა. იგი სხვადასხვა დასახელებული პუნქტებიდან პაციენტების ტრასპორტირებას ახორციელებს ქ. ბათუმში, კონკრეტულ სამედიცინო ცენტრში და ამ მომსახურებით ღებულობს გარკვეულ მოგებას.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- ამონაწერი სამეწარმეო რეესტრიდან. ტ. 1. ს.ფ 51
- მხარეთა განმარტებები.

**3.1.2.** 2016 წლის 06 ივნისს მ--- ზ---ე დასაქმდა შპს „ა---ის“ მორიგე ექიმის თანამდებობაზე.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- მხარეთა განმარტებები.

**3.1.2.** 2016 წლის 06 ივნისს რ----- გ-----ი დასაქმდა შპს „ა---ის“ მძღოლის თანამდებობაზე. მას ხელფასის სახით განესაზღვრა თვეში 1200 ლარი.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- მხარეთა განმარტებები.

**3.1.3.** დასაქმების თაობაზე გარიგება მხარეებს შორის წერილობით არ გაფორმებულა.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- მხარეთა განმარტებები.

**3.1.4.** მ--- ზ---ე და რ----- გ-----ი თავიანთ მოვალეობას ასრულებდენ ქ. ქობულეთის ოფისში. მათი მოვალეობა იყო ხ-----იდან, ქ. ფოთიდან, ქ. ქობულეთიდან და ოზურგეთიდან პაციენტები გადმოეყვანათ ქ. ბათუმში შესაბამის სამედიცინო დაწესებულებებში.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- მხარეთა განმარტებები.

**3.1.5.** მ--- ზ---ემ და რ----- გ-----მა შპს „ა---ში“ სამსახურეობრივი მოვალეობა შეასრულეს 2016 წლის 01 აგვისტომდე.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- დასაქმების ხელშეკრულება ტ.1. ს.ფ. 18-24

**3.1.6.** მ--- ზ---ემ 2016 წლის ივნისის თვეში ხელფასის სახით მიიღო 1800 ლარი.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- ამონაწერი ანგარიშიდან. ტ.1. ს.ფ. 44-46
- საგადასახადო დავალება. ტ.2. ს.ფ. 18

**3.1.7.** რ----- გ-----მა ივნისის თვეში ხელფასის სახით მიიღო 700 ლარი.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- ამონაწერი ანგარიშიდან. ტ. 1. ს.ფ. 47-50
- საგადასახადო დავალება. ტ.2. ს.ფ. 19

**3.1.8.** მხარეები არ დაობენ მასზე, რომ 2016 წლის 02 აგვისტოს შპს „ა----მა“, ო-----  
-----ეტში მდებარე მ-----ას სამედიცინო ცენტრიდან შეტყობინება მიიღო  
პაციენტის, დ----- გ-----ის ქ. ბათუმში გადმოყვანის თაობაზე. მისი ოზურგეთიდან  
ბათუმში გადმოყვანის მიზნით შპს „ა----ის“ მორიგემ დაურეკა მ--- ზ---ეს და აცნობა  
პაციენტის გადმოყვანის შესახებ, რა დროსაც მ--- ზ---ემ განმარტა, რომ ის აღარ  
მუშაობს შპს „ა----ის“ მორიგე ექიმად.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- მხარეთა განმარტებები.
- სსიპ „საგანგებო სიტუაციების კოორდინაციისა და გადაუდებელი დახმარების  
ცენტრის 2017 წლის 6 დეკემბრის მომართვა. ტ.3. ს.ფ.1

**3.1.9.** ფაქტობრივად 2016 წლის 2 აგვისტოდან დასაქმებულებსა და დამსაქმებელს  
შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილია.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- მხარეთა განმარტებები.

**3.1.10.** მ--- ზ---ეს და რ----- გ-----ის შპს „ა----ისაგან“ არ მიუღიათ ივლისის თვის  
ხელფასი.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- მხარეთა განმარტებები.

**3.1.11.** რ----- გ-----ს და მ--- ზ---ეს შპს „ა----იში“ მუშაობისას შვებულება არ  
გამუყენებიათ.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- მხარეთა განმარტებები.

**3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**3.2.1.** მხარეთა შორის ძირითადი სადავო ფაქტობრივი გარემოებებია:

- მ--- ზ---ის ხელფასის ოდენობა;
- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორობა;
- ზიანის ფაქტი და მისი ოდენობა.

**3.2.2.** მხარეებს შორის სხვა გარემოებებიცაა სადავო, მაგრამ დავის გადაწყვეტისათვის  
ამ სამი გარემოების დადგენა გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა.

**3.2.3.** სადავო ფაქტებთან დაკავშირებით მხარეები იძლევიან

ურთიერთსაწინააღმდეგო განმარტებებს. მათ მიერ დასახელებული ფაქტობრივი გარემოებები გამორიცხავენ თითოეული მხარის მიერ დასახელებული ფაქტების არსებობას. სასამართლო ორივე მხარის განმარტებას აფასებს თანაბარი მნიშვნელობის მტკიცებულებად. საბოლოოდ გაიზიარებს მხოლოდ იმ მხარის მიერ დასახელებულ ფაქტობრივ გარემოებებს, ვინც მტკიცებულებებით დაადასტურებს სარჩელში ან შესაგებელში მითითებული ფაქტების არსებობას.

**3.2.4.** სასამართლო განმარტავს, რომ ფაქტობრივი გარემოების სადაოობისას სასამართლო ხელმძღვანელობს შეჯიბრებითობის, დისპოზიციურობისა და თანასწორობის პრინციპით, რაც გულისხმობს მას, რომ საქმის განხილვისას მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული არგუმენტები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ასევე თავად განსაზღვრავენ, თუ რომელი მტკიცებულებები გამოიყენონ ამა თუ იმ ფაქტობრივი გარემოებების დასადასტურებლად. ორივე მხარემ უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც უტყუარად დადგინდება სარჩელში და შესაგებელში მითითებული გარემოებების უტყუარად არსებობა. დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის განაწილებული უნდა იყოს იმგვარად, რომ ფაქტის მტკიცება ობიექტურად შესაძლებელი იყოს. მხარეს, რომელსაც დაეკისრება რომელიმე ფაქტის დამტკიცება, მისთვის ასეთი გარემოების დამტკიცება ობიექტურად შესაძლებელი უნდა იყოს. მხარეებს არ უნდა დაეკისროთ იმ გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომლის დამტკიცებაც მისთვის ობიექტურად შეუძლებელია. სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომის დავებში სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლებისა და მასთან დაკავშირებული ფაქტების მტკიცების ტვირთი დამსქამებელს ეკისრება. მიუხედავად ამისა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ინიციატორობის მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის თანაბრად უნდა განაწილდეს. დასაქმებულებმა უნდა წარმოადგინონ მტკიცებულება, რომ შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით. თავის მხრივ დასაქმებულმაც უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულება მასზედ, რომ შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტეს დასაქმებულებმა.

**3.2.5.** მ--- ზ-----ის ხელფასის ოდენობის მტკიცების ტვირთი ეკისრება თავად მ--- ზ-----ეს.

**3.2.6.** შპს „ა----ი“ ვალდებულია დაამტკიცოს, რომ მ--- ზ-----ის და რ----- გ-----ის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამ შპს „ა----ს“ მიაყენა 4283 ლარის ზიანი.

**3.2.7.** მტკიცების ტვირთის ამდაგვარი გადანაწილება არ გამორიცხავს მხარეთა უფლებას, წარმოადგინონ ის მტკიცებულებები, რომელიც არაა დაკავშირებული დაკისრებული მტკიცების ტვირთთან, მაგრამ დაკავშირებულია საქმის სადაო ფაქტობრივ გარემოებებთან. ამ გზით ისინი შეძლებენ მოწინააღმდეგე მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების გაბათილებას. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მტკიცების ტვირთის ამდაგვარი გადანაწილება სრულებით შეესაბამება შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპს და სამართლიანი განაწილებაა.

**3.2.8.** მ--- ზ-----ის წარმომადგენელმა ხელფასის ოდენობასთან დაკავშირებული

საპროცესო ვალდებულების შესრულების მიზნით ზეპირად განმარტა, რომ მ--- ზ-----ის ხელფასი შეადგენს 3000 ლარს. ხელფასის ოდენობასთან დაკავშირებით მას წერილობითი მტკიცებულება არ აქვს.

**3.2.9.** შპს „ა----იმ“ მ--- ზ-----ის წარმომადგენლის ზეპირი განმარტება, თავისი ზეპირი განმარტებითვე ნაწილობრივ უარყო და განმარტა, რომ მ--- ზ-----ის ანაზღაურება შეადგენს ცვლაში 100 ლარს. ზეპირ განმარტებასთან დაკავშირებით სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეთა ზეპირი განმარტებაც მტკიცებულებაა. მხარეებს უფლება აქვთ ზეპირად ამტკიცონ ამათუიმ ფაქტის არსებობა, მაგრამ გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ზეპირი განმარტებით ფაქტების მტკიცების უფლება აქვს ორივე მხარეს. მოპასუხეს შეუძლია ზეპირად უარყოს მოსარჩელის მიერ გადმოცემული ფაქტები, და პირიქით. ზეპირი განმარტებით გადმოცემული ფაქტები მაშინ ითვლება დადგენილად და დადასტურებულად, როდესაც მხარეები მას ადასტურებენ და სადაოდ არ ხდიან. თუ ზეპირი განმარტებით გადმოცემული ფაქტი, მხარეებისათვის სადაოა, მაშინ ის აღარ წარმოადგენს სათანადო მტკიცებულებას. ასეთ შემთხვევაში აუცილებელია გაცხადებული ფაქტები დასტურდებოდეს ზეპირ განმარტებაზე უფრო მყარი მტკიცებულებით. ზეპირად ნებისმიერ პირს, ნებისმიერი ფაქტის გადმოცემა შეუძლია, მაგრამ მთავარია რამდენად სარწმუნოა მისი განმარტება. ამიტომ თითოეული ზეპირი განმარტება უნდა მტკიცდებოდეს სხვა უფრო მყარი მტკიცებულებით. ანუ აუცილებელია გამოყენებული იქნას მტკიცების უფრო მაღალი სტანდარტი, ვიდრე ზეპირი განმარტების სტანდარტია.

**3.2.10.** სასამართლო განმარტავს, რომ ხელფასის ოდენობა ფაქტობრივი გარემოებაა. მისი ოდენობის დამტკიცებაში მხარეები ერთმანეთს ეჯიბრებიან მტკიცებულებებით. მათ მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები უნდა ქმნიდეს დამაჯერებელ შინაგან რწმენას მასზედ, რომ მ--- ზ-----ეს ხელფასად დაენიშნა 3000 ლარი (ან ცვლაში 100 ლარი). მ--- ზ-----ემ სწორედ ამ გარემოების მტკიცებულება უნდა წარმოადგინოს. გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. თითოეული მტკიცებულება ფასდება სასამართლოს მიერ და მას ენიჭება გარკვეული მნიშვნელობა. ფაქტობრივი გარემოების დადასტურებისათვის ყველა მტკიცებულება არ გამოდგება. მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულება ხშირად კონკრეტული ფაქტის დამადასტურებელია და ხშირად ასეთი ფაქტის დადასტურებისათვის უვარგისია. წინამდებარე შემთხვევაში საქმეს ართულებს ის გარემოება, რომ მხარეებს შორის არ არსებობს დასაქმების წერილობითი დოკუმენტი. არცერთ წერილობით მტკიცებულებაში არაა მოცემული სამუშაოს შესრულების წესი, პერიოდულობა, უფლებები, მოვალეობები, ჯამაგირის ოდენობა და სხვა მნიშვნელოვანი საკითხები. ასეთ სიტუაციაში რთულია ზუსტად დადგინდეს რა იყო მ--- ზ-----ის ჯამაგირი. პირდაპირი მტკიცებულებების არარსებობის გამო მისი ხელფასის ოდენობა დადგენილი უნდა იქნას სხვა, არაპირდაპირი მტკიცებულებებით. ბუნებრივია ასეთი ვარაუდის დონეზე ხელფასის დაანგარიშება არაა აბსოლუტური და იგი შესაძლოა შეიცავდეს ცდომილებას, მაგრამ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები სხვა ლოგიკური ანალიზის საშუალებას არ იძლევა. ბუნდოვანია რაზე შეთანხმდნენ მხარეები და ხელფასად რა თანხა განსაზღვრეს. ამ გარიგებაში ძლიერი მხარე მოპასუხეა, მაგრამ ის ამტკიცებს რომ მ--- ზ-----ის ხელფასად განისაზღვრა ცვლაში 100 ლარი. ასეთ სიტუაციაში სასამართლო

ხელფასის ზუსტ რიცხვს თვითონ ვერ მოიგონებს და ვერ დაადგენს. ასეთი ბუნდოვანება თავიდანვე შექმნეს თვით მხარეებმა. მათ უნდა გამოეჩინათ წინდახედულობა და ხელფასთან დაკავშირებული ურთიერთობის საკითხი მოეგვარებინათ სათანადოდ. ეს საკითხი პირველ რიგში მ--- ზ-----ეს ეხება, მას უნდა სცოდნოდა მისი ხელფასი რას შეადგენდა და შესაბამისი დოკუმენტიც უნდა შეექმნა. ამიტომ მეტი წინდახედულობა მას უნდა გამოეჩინა. კანონი მხარეებს არ უკრძალავთ ისარგებლონ ხელშეკრულების თავისუფლებით და რიგი ურთიერთობები მოაწესრიგონ დოკუმენტის გარეშეც, მაგრამ გასათვალისწინებელია ის სპეციფიკა, რაც შრომით ურთიერთობაში ანაზღაურებას ახასიათებს. ანაზღაურებაზე შეთანხმებისას რამოდენიმე აუცილებელი საკითხის გათვალისწინება ხდება. პირველ რიგში თავიდანვე უნდა გაირკვეს შესასრულებელი სამუშაოს სახე, მოცულობა, ხარისხი, ვადები და ა. შ. საკითხები. ასევე უნდა გაირკვეს დასაქმებული სამუშაოთა შესრულებისათვის ხელფასის სახით რა თანხის გადახდას აპირებს. ეს შეთანხმება კი ხელშეკრულებაში უნდა იყოს ასახული. სხვაგვარად ხელფასის ზუსტად გაანგარიშება შეუძლებელია. საბანკო ამონაწერი ზოგიერთ შემთხვევაში შეიძლება გამოდგეს შესრულებული სამუშაოების ღირებულების განმსაზღვრელადაც. ეს ის შემთხვევაა, როდესაც დასაქმებული გადაუხდის ხელფასს და მის ოდენობას დასაქმებული სადაოდ არ გახდის. დასაშვებია, რომ ხელფასის ოდენობაზე მხარეები ზეპირად შეთანხმდნენ, მაგრამ (არსებობს ასეთი დასაშვებობაც) ეს მხოლოდ იმ შემთხვევაშია გამართლებული თუ მხარეები ხელფასის ოდენობას არ გახდიან სადაოდ. სადაოდ გახდომისას ხელფასის ოდენობის მტკიცება გარკვეულ რისკებთანაა დაკავშირებული. დავის შემთხვევაში შესაძლებელია დასაქმებულს გაუჭირდეს ხელფასის ოდენობის მტკიცება. სწორედ ამიტომაც დასაქმებულმა ხელფასის მტკიცებულებები ისე უნდა შექმნას, რომ დავის შემთხვევაში მისი ოდენობის მტკიცების უნარი ჰქონდეს. წინააღმდეგ შემთხვევაში ხელფასის ოდენობის მტკიცებას, თავიდანვე აყენებს რისკის ქვეშ. ხელფასის ოდენობის რისკვეშქვეშ დაყენებაა ხელფასის იმ ვარაუდით განსაზღვრა, რომ სადაოობისას გამოიყენოს მხოლოდ თავისი ზეპირი განმარტება. ობიექტურობა მოითხოვს, რომ მხოლოდ ზეპირი განმარტებით არ უნდა გადაწყდეს ხელფასის ოდენობის საკითხი. იგი სხვა მტკიცებულებებითაც უნდა დგინდებოდეს. მოსარჩელეს სხვა მტკიცებულება არ აქვს, შესაბამისად ის დგას მტკიცების პრობლემის წინაშე. ობიექტურობა მოითხოვს, რომ მხოლოდ ზეპირი განმარტებით არ უნდა გადაწყდეს ხელფასის ოდენობის საკითხი. იგი სხვა მტკიცებულებებითაც უნდა დგინდებოდეს. მ--- ზ-----ეს ხელფასის განმსაზღვრელი სხვა მტკიცებულება არ აქვს. შესაბამისად მან ვერ დაამტკიცა, რომ მისი ხელფასი შეადგენს 3000 ლარს. სწორედ ამიტომაც სასამართლომ ხელფასის ოდენობასთან დაკავშირებით მ--- ზ-----ის განმარტებები არ გაიზიარა.

**3.2.11.** საქმის მასალებით დადგენილია, რომ შპს „ა----ს“ დასაქმებულ პირებთან შრომითი ხელშეკრულება წერილობით აქვს დადებული. გამონაკლისის წარმოადგენდა მ--- ზ-----ე და რ----- გ-----ი. აღნიშნული ადასტურებს მას, რომ შპს „ა----ი“ გარკვეულია შრომითი ხელშეკრულების მნიშვნელობაში და სწორედ ამიტომ დასაქმებულ პირებთან აფორმებს წერილობით ხელშეკრულებებს.

იხ. შრომითი ხელშეკრულებები. ტ.3. ს.ფ.113-118

მოწმე ჯ. ფე-----ის ჩვენება სხდომის ოქმში.

**3.2.12.** მოწმის სახით დაკითხულმა ჯ----- ფე-----ემ (შპს „ა----ის“ ოპერატორი) დაადასტურა, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება წერილობითაა დადებული. ასევე წერილობითაა დადებული შრომითი ხელშეკრულებები სხვა თანამშრომელთანაც. მან ასევე დაადასტურა ის გარემოება, რომ მ--- ზ-----ის და რ----- გ-----ის შრომითი ხელშეკრულება მასთან ინახებოდა სამორიგეოში. მასთან უნდა მისულიყო მ--- ზ-----ე და რ----- გ-----ი და მიეღოთ შრომითი ხელშეკრულება. ასევე შპს „ა----“ ეგზემპლარზეც მოეწერა ხელი, მაგრამ ისინი არ მივიდნენ მასთან და ხელშეკრულება არ ჩაიბარეს.

იხ. მოწმე ჯ. ფე-----ის ჩვენება

**3.2.13.** სასამართლო მიიჩნევს, რომ მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულება წერილობით არ გაფორმდა მ--- ზ-----ის ინერტულობის შედეგად.

**3.2.14.** სასამართლომ დაადგინა, რომ მ--- ზ-----ემ, 2016 წლის 6 ივნისიდან 1 ივლისამდე მუშაობისათვის ხელფასის სახით მიიღო 1700 ლარი. აღნიშნული ფაქტი ადასტურებს მას, რომ მ--- ზ-----ის ხელფასი თვეში 3000 ლარი არარის. ამ მოსაზრებას პირველ რიგში აწვითარებს ის, რომ მას არ აქვს 3000 ლარის ხელფასად დანიშნვის მტკიცებულება. ამის გარდა მნიშვნელოვანია, რომ თუ მან ივნისის თვის 24 დღე მუშაობაში მიიღო 1700 ლარი, 30 დღეზე მისი ხელფასი 3000 ლარი ვერ იქნებოდა. მარტივი არითმეტიკული გათვლით 3000 ლარიან ხელფასზე მ--- ზ-----ეს 24 დღის მუშაობისათვის უნდა მიეღო სულ ცოტა 2400 ლარი. მას მიღებული აქვს 1700 ლარი, რაც მიაჩნებს მასზედ, რომ მ--- ზ-----ის ხელფასი თვეში 3000 ლარი არაა. ხელფასის ამ ოდენობაზე არ შეთანხმებულან. მხარეები შეთანხმებულნი არიან ცვლაში 100 ლარის გადახდაზე. შპს „ა----“ წარმომადგენლების არგუმენტები უფრო რეალურთან მიახლოებულია, ვიდრე მ--- ზ-----ის. შესაძლებელია არცერთი არაა ზუსტი, მაგრამ იმ მოცემულობაში როცა საქმეში არ მოიპოვება ჯამაგირის ამსახველი მტკიცებულება, ასევე ივნისის თვის 24 დღეზე ხელფასად დარიცხულია 1700 ლარი, აღნიშნული, ხელფასად 3000 ლარის შეთანხმებას გამორიცხავს. ალტერნატივის სახით დარჩა მხოლოდ შპს „ა----ის“ განმარტება ცვლაში 100 ლარის ხელფასად განსაზღვრასთან დაკავშირებით. მხოლოდ მისი არგუმენტია ივნისის თვეში გაცემულ ხელფასის ოდენობასთან ლოგიკურ თანხვედრაში. სწორედ ამიტომ მ--- ზ-----ის ხელფასად დადგენილი უნდა იქნას ცვლაში 100 ლარი.

**3.2.15.** მნიშვნელოვანი საკითხია რამდენი ცვლა მორიგეობდა მ--- ზ-----ე ივლისის თვეში. შპს „ა----“ წარმომადგენლებმა განმარტეს, რომ მ--- ზ-----ე პარალელურად მუშაობდა სხვა სამსახურში, ამიტომ ის ყოველდღე ვერ მუშაობდა მორიგე ექიმად. მ--- ზ-----ის წარმომადგენელიც ადასტურებს, რომ მ--- ზ-----ე სხვა სამსახურშიც მუშაობდა, მაგრამ ამტკიცებს, რომ სხვა სამსახურში მუშაობა ხელს არ უშლიდა შპს „ა----ში“ მორიგეობაში. თუმცა უდაოა, რომ მ--- ზ-----ეს ივლისის თვეში 30 დღე არ უმუშავია. მას არ აქვს კონკრეტული მტკიცებულება იმისა, თუ რამდენი ცვლა იმუშავა. მოპასუხე ამტკიცებს, რომ მ--- ზ-----ემ იმუშავა 18 ცვლა. იქედან გამომდინარე, რომ საქმეში არ მოიპოვება ცვლათა ოდენობის სხვა მტკიცებულება, ან სხვა ვარიანტი, სასამართლო ეყრდნობა შპს „ა----ის“ წარმომადგენლების განმარტებას და მიიჩნევს, რომ მ--- ზ-----ემ ივლისის თვეში იმუშავა 18 ცვლაში. თუ ის დაასახელებდა სხვა

ციფრს, მაშინ სასამართლოს მოუხდებოდა შეჯერება რომელი მხარის მიერ დასახელებული ციფრი იყო ნამდვილი, მაგრამ მხოლოდ მოპასუხემ დაასახელა ცვლათა ოდენობა, ამიტომ მის მიერ დასახელებულ ცვლათა ოდენობას სასამართლო მიიჩნევს სარწმუნოდ.

**3.2.16.** მნიშვნელოვანი სადაო ფაქტობრივი გარემოებაა ვინ იყო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ინიციატორი. მხარეები კატეგორიულად უარყოფენ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაში თავისი ინიციატივის გამოვლენას. ლოგიკური მოსაზრების საფუძველზე სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ხელშეკრულება თავისით ვერ მოიშლება. მას აუცილებლად უნდა გააჩნდეს ობიექტური ან სუბიექტური მიზეზები. მ--- ზ---ე ასეთ კონკრეტულ მიზეზს ვერ ასახელებს. ის განმარტავს, რომ შპს „ა---იდან“ დაურეკეს და განუმარტეს რომ სამუშაოდან გათავისუფლებულია. ამის უარსაყოფად შპს „ა---ის“ წარმომადგენელი განმარტავს, რომ მას აუცილებლად სჭირდებოდა მორიგე ექიმი და მძღოლი, რომლებიც პაციენტების გადმოყვანაზე იზრუნებდნენ ქობულეთის მიმდებარე ტერიტორიიდან. სწორედ ამის გამო შეირჩა მორიგე ექიმად მ--- ზ---ე. სასამართლო მიიჩნევს, რომ შპს „ა---ის“ მოსაზრება ლოგიკურია. მას სჭირდებოდა მ--- ზ---ის გამოცდილება და შრომითი უნარჩვევები, სწორედ ამიტომ დაასაქმა სამსახურში და ამით უზრუნველყო მიმდებარე მუნიციპალიტეტებიდან პაციენტების ეფექტური გადმოყვანა ბათუმში. ასეთ სიტუაციაში ლოგიკას მოკლებულია დამსაქმებელს სამსახურიდან გაეშვა ის შემადგენლობა, რომელიც მისთვის განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანი იყო. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ინიციატივის გამოვლენის შესაფასებლად მნიშვნელოვანი მომენტი შეფასებული იქნას 2016 წლის 02 აგვისტოს შემთხვევა. დადგენილია და სადაო არარის ის გარემოება, რომ ამ დღეს შპს „ა---მა“, ო-----ეტში მდებარე მ-----ას სამედიცინო ცენტრიდან შეტყობინება მიიღო პაციენტის, დ----- გ-----ის ქ. ბათუმში გადმოყვანის თაობაზე. მისი ოზურგეთიდან ბათუმში გადმოყვანის მიზნით შპს „ა---ის“ მორიგემ დაურეკა მ--- ზ---ეს და აცნობა პაციენტის გადმოყვანის შესახებ, რა დროსაც მ--- ზ---ემ განმარტა, რომ ის აღარ მუშაობს შპს „ა---ის“ მორიგე ექიმად. სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა ჯ. ფე-----ემ დაადასტურა აღნიშნული ფაქტი და განმარტა, რომ ადმინისტრაციის დავალებით დაურეკა მ--- ზ---ეს და რ----- გ-----ს და აცნობა, რომ ოზურგეთიდან პაციენტი იყო გადმოსაყვანი, მაგრამ მ--- ზ---ემ მას განუცხადა, რომ აღარ მუშაობს შპს „ა---ში“. მან ასევე განმარტა, რომ საწარმოს დირექტორს ვ----- მ-----ას გაუკვირდა აღნიშნული და პირდაპირ დაურეკა, მაგრამ მასაც იგივე განუმარტა **მ--- ზ---ემ. ჯ. ფე-----ის** განმარტება თანხვედრაშია **ვ. მ-----ას** განმარტებასთანაც. (იხ. სხდომის ოქმი.)

სასამართლო მიიჩნევს, რომ თუ მ--- ზ---ე შპს „ა---მა“ გაათავისუფლა სამსახურიდან, მაშინ 2016 წლის 2 აგვისტოს ოზურგეთიდან პაციენტის გადმოყვანასთან დაკავშირებით შპს „ა---“ მხრიდან მასთან ზარის განხორციელება ლოგიკური აღარაა. ობიექტურობა მოითხოვს დავიჯეროთ ის ფაქტი, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებულ პირს, საწარმო სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებას აღარ სთხოვს. სწორედ ამ მსჯელობიდან გამომდინარე სასამართლო მიიჩნევს, რომ შპს „ა---ი“ არარის მ--- ზ---ისა და რ----- გ-----ის სამსახურიდან

გათავისუფლების ინიციატორი. შპს „ა----მა“ არ იცოდა, რომ რ----- გ-----ი და მ--- ზ-----ე აღარ აპირებდნენ მუშაობის გაგრძელებას, სწორედ ამიტომ დაურეკა ოპერატორმა და გადასცა პაციენტის გადმოყვანის შეკვეთა, მაგრამ დასაქმებულებს უკვე გადაწყვეტილი ჰქონდათ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა და ამიტომაც უარი უთხრეს პაციენტის გადმოყვანაზე, აღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტეს დასაქმებულებმა.

**3.2.17.** შემდეგი მნიშვნელოვანი საკითხია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტით რა ზიანი მიადგა შპს „ა----ს“. შპს „ა----“ წარმომადგენელი განმარტავს, რომ მ--- ზ-----ის და რ----- გიორგაშვილის მიერ შრომითი ურთიერთობის მოულოდნელად შეწყვეტის გამო, შპს „ა----იმ“ ვეღარ შეძლო აგვისტოს თვეში შეკვეთების მიღება და პაციენტების სამედიცინო დაწესებულებებში გადმოყვანა. ამ გზით საწარმომ დაკარგა შემოსავალი, რაც საერთო ჯამში შეადგენს 8566 ლარს.

სასამართლო განმარტავს, რომ საკვებით გონივრულია იმის გააზრება, რომ დასაქმებული პირის მიერ შრომით ურთიერთობაზე მოულოდნელად უარის თქმამ დამსაქმებელს მიაყენოს ზიანი. დამსაქმებელი სამეწარმეო სუბიექტია. ის შეკვეთების საფუძველზე ახდენს პაციენტების სხვადასხვა მუნიციპალიტეტიდან ბათუმში გადმოყვანას და ამ გზით ღებულობს შემოსავალს. თუ მას ქობულეთში არ ეყოლება ის მორიგე ექიმი, რომლითაც შეძლებს პაციენტების გადმოყვანას ბუნებრივია ამით ის დაკარგავს შემოსავალს. მას ამ გზით შეიძლება 4283 ლარის შემოსავალი დაეკარგა, შეიძლება დაეკარგა მეტიც ან ნაკლებიც, მაგრამ ასეთი ფაქტების არსებობას სჭირდება დამტკიცება. მოსარჩელე მიუღებელ შემოსავალს ამტკიცებს მხოლოდ ზეპირი განმარტებით. მას გარკვეული მტკიცებულებებიც აქვს წარმოდგენილი, მაგრამ ეს მტკიცებულებები ზუსტად არ ასახავს ზიანის ოდენობას. შპს „ა----“ წარმომადგენელი ამტკიცებს, რომ გამოძახების ღირებულება სხვადასხვა ფასი ღირს, ზოგიერთი გამოძახების ფასია 373 ლარი, ზოგის 79 ლარი, ზოგის 553 ლარი და ა.შ. ზიანის გამოსაანგარიშებლად მხოლოდ ასეთი ინფორმაცია და ირიბი მტკიცებულებები არაა საკმარისი. შემოსავალის დასადგენად აუცილებელია ვიცოდეთ რამენი შეკვეთა იყო აგვისტოს თვეში, რა ღირდა თითოეული შეკვეთა, რა იქნებოდა მომსახურების ხარჯი და რა შემოსავალი დარჩება შპს „ა----ის“. მას ასეთი მტკიცებულებები არ აქვს. შესაბამისად მან ვერ დაამტკიცა რომ აგვისტოს თვეში დასაქმებულების მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტით დაკარგა 8566 ლარი.

## **ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :**

### **4. შემაჯამებული სასამართლო დასკვნა**

სასამართლომ სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილად მიჩნეულ გარემოებებს, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ რ----- გ-----ის სარჩელი ხელფასის ნაწილში სრულადაა საფუძვლიანი, მ--- ზ-----ის სარჩელი ხელფასის ნაწილში ნაწილობრივ საფუძვლიანია. მათი სარჩელი ასევე საფუძვლიანია პირგასამტეხლოს ნაწილში, ხოლო სარჩელი კომპენსაციისა და საშვებულებო თანხის ნაწილში უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

## 5. კანონები, რომლებითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ

- საქართველოს კონსტიტუცია.
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.
- საქართველოს შრომის კოდექსი.

## 6. სამართლებრივი შეფასება

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

მოსარჩელები ამტკიცებენ, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებული არიან შრომის კოდექსის მოთხოვნათა უბეში დარღვევით, სათანადო საფუძვლის გარეშე. სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულების შრომის უფლებას იცავს საქართველოს კონსტიტუცია, რომლის მიხედვითაც (30-ე მუხლი) შრომა თავისუფალია. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, განისაზღვრება კანონით. შრომის უფლება დაცულია ასევე ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლით, რომლის მიხედვითაც ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. ასევე იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები. შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა და მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: - პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადექვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას.

**6.2.** საქართველოში შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "შრომის კოდექსი". საკითხები, რომელიც ამ კანონით არ რეგულირდება, უნდა

დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, საქართველოს კონსტიტუციის ან საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. საქართველოს შრომის კოდექსის მეშვიდე მუხლით „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული“. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლისათვის ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ და უზრუნველყოფილ "შრომის ორგანიზაციული მოწყობების" პირობებში და მას ანაზღაურება მიეცემა საბოლოო პროდუქტის ხარისხის მიუხედავად.

მტკიცებულებათა ანალიზით დადგენილია, რომ 2016 წლის 6 ივნისს შპს „ა----ს“ და მ--- ზ-----ეს შორის დაიდო ზეპირი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მ--- ზ-----ე დაინიშნა შპს „ა----ის“ მორიგე ექიმად. ამავე დღეს რ----- გ-----ი დაინიშნა შპს „ა----“ მძღოლად. მ--- ზ-----ე და რ----- გ-----ი შპს „ა----ის“ სასარგებლოდ ასრულებდნენ დაკისრებულ მოვალეობებს და სანაცვლოდ ღებულობდნენ შეთანხმებულ ანაზღაურებას. დასაქმებულმა პირებმა შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტეს 2016 წლის 1 აგვისტოს. მათ არ მიუღიათ 2016 წლის ივლისის თვის ხელფასი.

**6.3.** რ----- გ-----ი და მ--- ზ-----ე სამსახურში აღდგენას არ მოითხოვენ. მათი მოთხოვნაა მოპასუხემ გადაუხადოს ხელფასი. შრომის ანაზღაურების ვალდებულების საკითხი რეგულირდება შრომის კოდექსის 31-ე მუხლით. დასახელებული ნორმით დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს გადაუხადოს ხელფასი. სასამართლომ დაადგინა, რომ რ----- გ-----ის ხელფასი შეადგენს თვეში 1200 ლარს. მ--- ზ-----ის ხელფასი შეადგენს ცვლაში 100 ლარს. მ--- ზ-----ემ ივლისის თვეში იმუშავა 18 ცვლაში. შესაბამისად მას ხელფასის სახით ერგება 1800 ლარი. მართალია მ--- ზ-----ე ამტკიცებს, რომ მისი ხელფასი 3000 ლარია, მაგრამ მან ეს გარემოება ვერ დაამტკიცა და შესაბამისად სასამართლომ იგი არ გაიზიარა. საერთო ჯამში დადგინდა, რომ მ--- ზ-----ეს ერგება ივლისის თვის ხელფასი 1800 ლარი, ხოლო რ----- გ-----ის ასევე ივლისის თვის ხელფასი 1200 ლარი. მათ ხელფასი მიღებული არ აქვთ.

**6.4.** სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ნაკისრი მოვალეობა. მხოლოდ ამის შემდეგ იძენს უფლებას მოითხოვს შეთანხმებული ანაზღაურება. თუ მოსარჩელე შეასრულებს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაოს, მოპასუხეს უჩნდება საპასუხო მოვალეობა - ხელშეკრულებით დათქმულ დროში გადაიხადოს შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება. ანუ შრომის კოდექსით, საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით განსაზღვრული შრომის სამართლიანი ანაზღაურება. ასეთი მოვალეობა მას გაუჩნდება ვალდებულების შინაარსიდან გამომდინარე, რადგანაც ვალდებულება ისეთი სამართლებრივი ბორკილია, რომელიც ერთ მხარეს შესაბამისი საფუძველის არსებობისას აიძულებს მეორე მხარის სასარგებლოდ შეასრულოს გარკვეული მოქმედება ან მოქმედების

შესრულებისაგან თავის შეკავება. მხარეები სახელშეკრულებო ვალდებულებაში იყვნენ, ამიტომ მოსარჩელის მიერ ვალდებულების შესრულებას უნდა მოჰყვეს მოპასუხის მიერ ვალდებულების აუცილებელი შესრულება. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადგინდა, რომ 2016 წლის ივლისის თვეში მ--- ზ---მ იმორიგევა 18 ცვლაში, თავის მხრივ მძღოლის მოვალეობა შეასრულა რ----- გ-----მაც. მათ შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ ანაზღაურება არ მიუღიათ. შპს „ა----“ ვალდებულია პატივი სცეს დასაქმებულების შრომის უფლებას და აუნაზღაუროს ის ხელფასი, რაც მათ ერგებათ ივლისის თვეში. აღნიშნულიდან გამომდინარე ამ ნაწილში სარჩელი საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

**6.5.** შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების, თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ამავე მუხლის პირველი ნაწილის მე-2 წინადადების შესაბამისად, ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. მითითებულ ნორმათა ანალიზიდან სასამართლო განმარტავს, რომ დაყოვნებით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების შესახებ შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული ნორმა დისპოზიციური ხასიათისაა და თუკი მხარეთა მიერ ამ წესისაგან განსხვავებული შეთანხმება ხელშეკრულებით არ იქნება გათვალისწინებული, ასეთ შემთხვევაში მოქმედებს აღნიშნული დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის პირგასამტეხლოს სახით ანაზღაურების დანაწესი. დაყოვნებულ თანხად განიხილება იძულებითი მოცდენის პერიოდისათვის განაცდურის სახით გადასახდელი ყოველთვიური ხელფასი, რაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა. შპს „ა----ი“ 2016 წლის 1 აგვისტოდან ხელფასს უგვიანებს მ--- ზ---ეს. სწორედ აღნიშნულის გამო შპს „ა----ის“ თითოეულ დაყოვნებულ დღეზე უნდა დაეკისროს მისაღები თანხის 0.07 %-ის გადახდა. მ--- ზ---ეს მისაღები აქვს 1800 ლარი. ამ თანხის 0.07 % არის 1.26 ლარი. შესაბამისად ვალდებულების შესრულებამდე შპს „ა----ი“ ვალდებულია მ--- ზ---ეს 2017 წლის 1 აგვისტოდან ხელფასის სრულად გადახდამდე ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადაუხადოს 1.26 ლარი.

**6.6.** შპს „ა----ი“ 2016 წლის 1 აგვისტოდან ხელფასს უგვიანებს რ----- გ-----ს. აღნიშნულის გამო შპს „ა----ის“ თითოეულ დაყოვნებულ დღეზე უნდა დაეკისროს მისაღები თანხის 0.07 %-ის გადახდა. რ----- გ-----ს მისაღები აქვს 1200 ლარი. ამ თანხის 0.07 % არის 0.84 ლარი. შესაბამისად ვალდებულების შესრულებამდე შპს „ა----ი“ ვალდებულია რ----- გ-----ს 2017 წლის 1 აგვისტოდან ხელფასის სრულად გადახდამდე ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადაუხადოს 0.84 ლარი.

**6.7.** სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში დასაქმებულისათვის კომპენსაციის გაცემის საკითხს არეგულირებს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი, რომლის პირველი ნაწილითაც დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი

წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

ამავე მუხლის მეორე ნაწილით დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაციის მიღება დასაქმებულის კონსტიტუციური უფლებაა და მას იცავს კანონი. კანონის წინაშე დამსაქმებელი და დასაქმებული თანასწორნი არიან. დამსაქმებელს უფლება არ აქვს კანონიერი საფუძველის გარეშე ცალმხრივად შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული გაათავისუფლოს სამსახურიდან. ასევე უფლება არ აქვს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლით გათავისუფლებისას უარი თქვას კომპენსაციის გაცემაზე. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის დანაწესის მიხედვით ორი ტიპის კომპენსაციის გაცემაა დადგენილი და ორივე ტიპის კონპენსაციის ოდენობა დამოკიდებულია მასზე თუ, როდის აცნობებს დამსაქმებელი დასაქმებულს მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ. ზოგადად კომპენსაცია გაიცემა იმ შემთხვევაში თუ დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდება:

- ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების გამო, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა გამო;
- ხანგრძლივი შრომისუუნარობის გამო;
- სხვა ისეთი ობიექტური გარემოების გამო, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

სხვა საფუძვლით სამსახურიდან დასაქმებულის გათავისუფლება არ იწვევს კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებას. კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება არ არსებობს ასევე იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდება საკუთარი ინიციატივით. წინამდებარე შემთხვევაში მ--- ზ---ე და რ----- გ-----ი სამსახურიდან გათავისუფლებულია პირადი ინიციატივით. აღნიშნული კი გამორიცხავს დამსაქმებლის დავალდებულებას დასაქმებულს გადაუხადოს კომპენსაცია. აღნიშნულიდან გამომდინარე სარჩელი ამ ნაწილში უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

**6.8.** საშვებულებო თანხის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით მოსარჩელის მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველი გამომდინარეობს საქართველოს შრომის

კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძვლიდან, რომლის მიხედვითაც „დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით“.

**6.9.** საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მესამე ნაწილით შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს 21-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ვადები და პირობები, რომლებიც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.

სასამართლომ დაადგინა, რომ შვებულების ვადების, საშვებულებო ანაზღაურებისა და სხვა საკითხებთან დაკავშირებით მხარეები შეთანხმებულნი არ არიან. ამიტომ შვებულების დრო, ანაზღაურება და სხვა საკითხები უნდა გადაწყდეს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მოთხოვნათა დაცვით.

**6.10.** საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილით დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

დასაქმებულის მიერ შვებულების აღება გულისხმობს, შრომითი ურთიერთობის დროებით შეჩერებას. დამსაქმებელი ვალდებულია შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა, დასაქმებულის მიერ შვებულების აღების შესახებ განცხადების საფუძველზე. წინამდებარე შემთხვევაში მოსარჩელეს უფლება ჰქონდა შვებულების პერიოდში დაესვენა და დასვენების მიუხედავად მიეღო ანაზღაურება.

სასამართლო განმარტავს, რომ მ--- ზ---ეს და რ----- გ-----ს ერგებოდა წლის განმავლობაში 12 თვის ანაზღაურება, ანუ ყოველთვიური ხელფასი (მათ შესაძლებელია მიეცეთ პრემიაც, მაგრამ იგი არაა ხელფასი. მისი გაცემა დამოკიდებულია დამსაქმებლის ნებაზე, მაგრამ ხელფასის გაცემა მის ნებაზე არაა დამოკიდებული. ხელფასის გაცემა მისი ვალდებულებაა). დასახელებულ 12 თვეში შედის 24 დღის საშვებულებო ანაზღაურებაც. ანუ, თუ დასაქმებული წლის განმავლობაში მუშაობს 11 თვეს და 6 დღეს, მიუხედავად ამისა, ის მიიღებს 12 თვის სრულ ანაზღაურებას, აქედან 24 დღეს მოსარჩელე არ იმუშავებს და დაისვენებს. სწორედ ამას გულისხმობს შვებულების პრინციპიც. საშვებულებო ანაზღაურება არ წარმოადგენს ყოველთვიური ხელფასის გარდა, კიდევ დამატებით ანაზღაურებას. ის მხოლოდ იმ პერიოდის ანაზღაურებაა, რა პერიოდშიც დასაქმებული ისვენებს და არ მუშაობს. შესაბამისად თუ დასაქმებულს წლის განმავლობაში მიღებული აქვს სრული ანაზღაურება, მას დამატებით საშვებულებო ხელფასი არ აუნაზღაურდება. შვებულება წლის განმავლობაში გაიცემა 24 დღის ვადით და კალენდარული წლის გასვლის შემდეგ შვებულების მიღების უფლება უქმდება გარდა საგამონაკლისო შემთხვევებისა.

**6.11.** შრომის კოდექსის 21 მუხლის მეოთხე ნაწილით „ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“–„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია

დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა, შეწყვიტეს დასაქმებულებმა. საკუთარი ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ იწვევს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ვალდებულებას. გარდა ამისა მათ არ უმუშავიათ 11 თვე და არ წარმოშობით შვებულებით სარგებლობის უფლება. აღნიშნულიდან გამომდინარე სარჩელი ამ ნაწილში უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

**6.12.** სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილით „მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის“.

ამავე კოდექსის 411-ე მუხლით „ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო“.

დადგენილია, რომ შპს „ა----ი“ სამეწარმეო სუბიექტია. სხვადასხვა რეგიონებიდან ქ. ბათუმში გადმოჰყავს პაციენტები და ამ მომსახურებით ღებულობს მოგებას. მ--- ზ---- ემ და რ----- გ-----მა მოულოდნელად შეწყვიტეს შრომითი ხელშეკრულება და აღნიშნულის გამო შპს „ა----მა“ ვერ შეძლო აგვისტოს თვეში პაციენტების გადმოყვანა, რითაც დაკარგა შემოსავალი. სასამართლო ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოულოდნელი შეწყვეტა შპს „ა----ს“ დააზარალებდა, მაგრამ მხოლოდ ასეთი ლოგიკური ვარაუდი, არ გამოდგება ზიანის დასადგენად. აუცილებელია ზიანი ზუსტად იყოს გაანგარიშებული და იგი არ იყოს ვარაუდებზე დამოკიდებული. შპს „ა----მა“ თვითონ უნდა დაამტკიცოს, რომ მ--- ზ----ისა ქმედების გამო დაკარგა 4283 ლარი და რ----- გ-----ის ქმედებით დაკარგა 4283 ლარი. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით სასარჩელო მოთხოვნაში მითითებული მიუღებელი შემოსავლის ფაქტობრივი გარემოებები არ დასტურდება, რის გამოც სარჩელი ამ ნაწილში დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

**6.13.** რ----- გ-----ი და მ--- ზ----ე მოითხოვენ გადაწყვეტილების დაუყონებლივ აღსასრულებლად მიქცევას. **სასამართლო მიიჩნევს, რომ არსებობს გადაწყვეტილების, ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის საფუძვლები. სასამართლო ამ მოსაზრებამდე მივიდა შემდეგი საკითხების ანალიზით:**

სამოქალაქო სამართალწარმოებაში მხარეები სარგებლობენ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3 მუხლით მინიჭებული უფლება-მოვალეობებით, რომლის შესაბამისად სამოქალაქო სამართალწარმოება აგებულია დისპოზიციურობის პრინციპზე, რაც გულისხმობს მას, რომ თითოეული მხარე უფლებამოსილია თავისი შეხედულებისამებრ განკარგოს თავისი მატერიალური და საპროცესო უფლებები. მხარეთა უფლებაა კანონით გათვალისწინებულ

შემთხვევაში ისარგებლონ პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის შესაძლებლობით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 267-ე მუხლის თანახმად, სასამართლო გადაწყვეტილების იძულებითი აღსრულება დასაშვებია მხოლოდ მისი კანონიერ ძალაში შესვლის შემდეგ. სამოქალაქო-სამართლებრივი აღსასრულებელი მოთხოვნების იძულებითი აღსრულება იწყება კრედიტორის მიერ სააღსრულებო ფურცლისა და სასამართლო გადაწყვეტილების სააღსრულებო ბიუროში წარდგენით.

სამოქალაქო სამართალწარმოებით მიღებული სასამართლო გადაწყვეტილება შესაძლებელია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის თანახმად, მიქცეულ იქნეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად. კერძოდ, თუ სასამართლო გადაწყვეტილება შეეხება: ალიმენტის მიკუთვნებას; პირის დასახიჩრებას ან ჯანმრთელობის სხვა დაზიანებას; მარჩენალის სიკვდილით გამოწვეული ზიანის ასანაზღაურებლად გადასახადების დაკისრებას; მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნებას; უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენას ან თუ გადაწყვეტილება გამოტანილია თამასუქისა და ჩეკის თაობაზე. ხელშეკრულებიდან გამომდინარე დაკავშირებით პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უნდა მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად, თუ ეს პირდაპირ არის გათვალისწინებული ხელშეკრულებით. გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების თაობაზე სასამართლოს გამოაქვს განჩინება (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 270-ე მუხლი).

სასამართლო განმარტავს, რომ საქ. სკ-ის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილი შეიცავს იმ გადაწყვეტილებათა სანიმუშო ჩამონათვალს, რომლებიც შეიძლება გადაეცეს დაუყოვნებლივ აღსრულებისათვის. დასახელებული ნორმა უნდა განიმარტოს შეზღუდვითი განმარტების ფორმით. მის შინაარსში არ იგულისხმება ყველა იმ გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ მიქცევის სავალდებულობა, რომელიც სსკ-ის 268-ე მუხლშია მითითებული. ჩამოთვლილი გადაწყვეტილებები დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად შეიძლება მიექცეს, თუ გადაწყვეტილების აღსრულების დაყოვნებამ შეიძლება მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენოს მხარეს, ან გადაწყვეტილების აღსრულება შემდგომში შეუძლებელი აღმოჩნდეს. ამ გარემოებათა დამტკიცების ტვირთი ეკისრება შუამდგომლობის აღმძვრელ მხარეს. სასამართლომ, გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად არ უნდა მიაქციოს თუ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დგინდება გადაწყვეტილების დაყოვნებით მიყენებული გამოუსწორებელი ზიანის მოსალოდნელობა ან/და აღსრულების დაყოვნებით გადაწყვეტილების აღსრულების შეუძლებლობა.

სასამართლომ მოისმინა მხარეთა მოსაზრებები, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მიქცეული იქნას აღსასრულებლად.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის “გ” ქ/პუნქტის თანახმად სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან

ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ;

სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის "გ" ქ/პუნქტი მოსარჩელეს უფლებას აძლევს მოითხოვოს 3 თვის ხელფასის ნაწილში გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ მიქცევა. ამ ნაწილში მ--- ზ---ისა და რ----- გ-----ის განცხადება საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. გადაწყვეტილება უნდა მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად ხელფასის ნაწილში.

სხვა ნაწილში არ არსებობს გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის საფუძველი. იგი აღსრულდება გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის შემდეგ.

## **7. საპროცესო ხარჯები:**

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

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

მოსარჩელის მოთხოვნაა ხელფასის ანაზღაურება. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მეხუთე მუხლის „ა“ პუნქტით „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“

დასახელებული ნორმით ფიზიკური პირები სახ. ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან ხელფასის გადახდევინების შესახებ და შრომის ანაზღაურების მოთხოვნიდან გამომდინარე სარჩელებზე. ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებული არაა დამსაქმებელი. მან ბაჟი უნდა გადაიხადოს სარჩელის დაკმაყოფილების პროპორციულად. სარჩელის დაკმაყოფილების მიხედვით შპს „ა---ის“ ბაჟის სახით

უნდა დაეკისროს 100 ლარის გადახდა.

შეგებებული სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. მასზე გადასახდელია ბაჟი 257 ლარი. შეგებებულ სარჩელზე უარის თქმის გამო მისი გადახდა უნდა დაეკისროს შპს ა----ს“.

#### **8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები**

საქ. სსკ-ის 199-ე მუხლით „სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის, სარჩელის განუხილველად დატოვების ან საქმის წარმოების შეწყვეტის შემთხვევაში სასამართლო თავისი გადაწყვეტილებით (განჩინებით) აუქმებს ამ სარჩელთან დაკავშირებით გამოყენებულ უზრუნველყოფის ღონისძიებას, რაც საჩივრდება ამ გადაწყვეტილების (განჩინების) გასაჩივრებისათვის კანონით დადგენილი წესით“.

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 5 მაისის განჩინებით სარჩელის უზრუნველყოფის მიზნით ყადაღა დაედო შპს „ა----ის“ სანაკო ანგარიშებს 16400 ლარის ფარგლებში. 2017 წლის 6 ივნისის განჩინებით უზრუნველყოფის ღონისძიებას დაექვემდებარა 2000 ლარს ზემოთ არსებული თანხა 16400 ლარამდე. სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების ნაწილობრივ დაკმაყოფილების გამო, უზრუნველყოფის ღონისძიებას დაქვემდებარებული თანხის ოდენობა 16400 ლარიდან უნდა შემცირდეს 5000 ლარამდე.

#### **ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:**

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 8-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე მუხლებით,

#### **გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:**

1. მ--- ზ-----ის და რ----- გ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივად.
2. შპს „ა----ს“ მ--- ზ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 1800 ლარის გადახდა.
3. შპს „ა----ს“, 2016 წლის 1 აგვისტოდან დაკისრებული 1800 ლარის სრულად გადახდამდე, მ--- ზ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 1.26 ლარის გადახდა.
4. შპს „ა----ს“ რ----- გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 1200 ლარის გადახდა.
5. შპს „ა----ს“, 2016 წლის 1 აგვისტოდან დაკისრებული 1200 ლარის სრულად გადახდამდე, რ----- გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.84 ლარის გადახდა.
6. მ--- ზ-----ის და რ----- გ-----ის სარჩელი სხვა ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.
7. შპს „ა----ს“, მ--- ზ-----ის და რ----- გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენებისათვის გადახდილი ბაჟის 50 ლარის ანაზღაურება.
8. შპს „ა----ს“, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახ. ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით.
9. ამ გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მეორე და მეოთხე პუნქტის ნაწილში მიქცეული იქნას დაუყონებლივ აღსასრულებლად და მასზე გაიცეს სააღსრულებო ფურცელი.

10. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 5 მაისის და 2017 წლის 6 ივნისის განჩინებით გამოყენებული სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება ნაწილობრივ გაუქმდეს. სარჩელის უზრუნველყოფის მიზნით, საქართველოში რეგისტრირებულ საბანკო დაწესებულებებს აკრძალვოთ შპს „ა----ის“ (ს/კ 4-----) საბანკო ანგარიშებზე განთავსებული თანხიდან, 2000 ლარის ზემოთ დარიცხული თანხის გაცემა 5000 ლარის ფარგლებში (ყველა სახის ფულადი ოპერაციის განხორციელება. აკრძალვა ემსახურება 2000 ლარს ზემოთ არსებული თანხების მოძრაობას 5000 ლარამდე. ათვისებული 2000 ლარის ანგარიშზე დაბრუნების შემთხვევაში, მოპასუხეს მიეცეს უფლება შემდგომში 2000 ლარამდე თანხის გამოყენებისა და ასე უნდა გაგრძელდეს შემაჯამებელი გადაწყვეტილების აღსრულებამდე).

**11. შპს „ა----ის“ შეგებებული სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.**

12. შეგებებულ სარჩელზე შპს „ა----ს“ დაეკისროს ბაჟის სახით ბიუჯეტის სასარგებლოდ 257 ლარის გადახდა.

13. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს 14 დღის ვადაში მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტიდან აპელაციის წესით, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ.ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქ.32), ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით (ქ.ბათუმი, ს. ზუბალაშვილის ქ. 30).

14. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე:**

**გოჩა ფუტყარაძე**