საქმე № 2/7157-18

გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

27.07.2018 წ. **ქ. თბილისი**

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

მოსამართლე: მაია გიგაური
სხდომის მდივანი: ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე: ბ----------– ა----------ი
მოსარჩელის წარმომადგენელი: ე---------- ი-----ე
მოპასუხე: შპს ,,რ----------–------ი"
მოპასუხის წარმომადგენელი: მ–– ო----------–ი

დავის საგანი: სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხე შპს ,,რ----------–------ს" ბ----------– ა----------ის სასარგებლოდ დაეკისროს 49 000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) გადახდა;

1.2. მოპასუხე შპს ,,რ----------–------ს" ბ----------– ა----------ის სასარგებლოდ დაეკისროს პირგასამტეხლო შრომის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის ყოველდღიურად 0.07 %-ის ოდენობით, რომელიც 2018 წლის 9 მარტისათვის (სარჩელის წარმოდგენის თარიღი) შეადგენს 1052.1 ლარს;

1.3.მოპასუხე შპს ,,რ----------–------ს" ბ----------– ა----------ის სასარგებლოდ დაეკისროს პირგასამტეხლო შრომის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის ყოველდღიურად 0.07 %-ის ოდენობით, დღეში 34,3 ლარი, 2018 წლის 10 მარტიდან გადაწყვეტილების

აღსრულებამდე.

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე მხარის განმარტებით, მოსარჩელე 2015 წლის 1 მაისიდან დღემდე დასაქმებულია მოპასუხე კომპანიაში ლოჯისტიკის მენეჯერის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება შეადგენს 3750 ლარს (კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით). მისი განმარტებით, მოპასუხე მუდმივად აგვიანებდა დასაქმებულისთვის შრომის ანაზღაურების გადახდას. 2017 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით მოპასუხის სახელფასო დავალიანება მოსარჩელის მიმართ შეადგენდა 53750 ლარს, კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით, რაზეც მხარეებმა გააფორმეს შეთანხმება, კერძოდ, მოპასუხემ აღიარა აღნიშნული დავალიანება და იკისრა ვალდებულება მისი დაფარვის შესახებ 3 თვის ვადაში. ამასთან, იკისრა ვალდებულებაც, რომ გაეგრძელებინა დასაქმებულისათვის მიმდინარე ხელფასის ანაზღაურება. მოპასუხემ დაარღვია შეთანხმების პირობები, არ განუხორციელებია დასაქმებულისთვის არც მიმდინარე ხელფასის, არც არსებული დავალიანების გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ წარმოდგენილი წერილობითი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ სცნო;

შესაგებლის საფუძვლები:

2.2. **შესაგებლის საფუძვლები:**

2.2. მოპასუხე სარჩელს უსაფუძვლოდ მიიჩნევს და განმარტავს, რომ მოპასუხეს არ უკისრია ვალდებულება რაიმე სახის ფულადი ვალდებულების გადახდის შესახებ, რის გამოც შპს ,,რ----------ს" არ გააჩნდა ვალდებულება აენაზღაურებინა მოსარჩელისთვის ხელფასი.

3. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2015 წლის 1 მაისიდან მოსარჩელე დასაქმებულია შპს "რ----------ში" ლოჯისტიკის მენეჯერის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენს 3750 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 31/12/2017 წლის შეთანხმება. (ს.ფ. 17-18)

3.1.2. 2017 წლის 31 დეკემბერს გაფორმებული შეთანხმებით მოპასუხემ აღიარა, რომ შეთანხმების ხელმოწერის მომენტისთვის მოსარჩელისთვის გადასახდელი შრომის ანაზღაურების დავალიანება შეადგენდა 43000 ლარს (53750 ლარი დარიცხული დავალიანება, კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით). ამავე შეთანხმებით დავალიანების ნაწილი - 15000 ლარი მოპასუხის მიერ უნდა გადახდილიყო არაუგვიანეს 2018 წლის 10 იანვრისა, 15000 ლარი - არაუგვიანეს 2018 წლის 10 თებერვლისა, ხოლო 13000 ლარი - არაუგვიანეს 2018 წლის 10 მარტისა. შეთანხმების თანახმად, გადახდა უნდა მომხდარიყო უნაღდო ანგარიშწორების წესით, შეთანხმებაში მითითებული დასაქმებულის საბანკო ანგარიშზე თანხის ჩარიცხვის გზით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 31/12/2017 წლის შეთანხმება. (ს.ფ. 17-18)

3.2.3 31/12/2017 წლის შეთანხმებით მოპასუხემ იკისრა ვალდებულება, რომ იგი გააგრძელებდა მიმდინარე ხელფასის გადახდას, ყოველთვიურად 3750 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით), არაუგვიანეს ყოველი თვის პირველ კვირაში. შეთანხმების თანახმად, გადახდა უნდა მომხდარიყო უნაღდო ანგარიშწორების წესით, შეთანხმებაში მითითებული დასაქმებულის საბანკო ანგარიშზე თანხის ჩარიცხვის გზით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 31/12/2017 წლის შეთანხმება. (ს.ფ. 17-18)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელე ბ---------–- ა----------თან მოპასუხეს გაფორმებული ჰქონდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება;

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე შპს "რ----------"-სთან იმყოფებოდა უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში, შემდეგ გარემოებათა გამო: როგორც უკვე განმარტებულია, შრომითი ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადება შესაძლებელია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა არსებობს რაიმე ობიექტური გარემოება, როგორც ირკვევა ბ---------–- ა----------ი 2015 წლის 1 მაისიდან დასაქმებული იყო შპს "რ----------ში" ლოჯისტიკის მენეჯერის პოზიციაზე, ხელშეკრულება მხარეებს შორის იდებოდა 1ან 2 თვიანი ვადით. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1^3 -ე პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი

ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. შესაბამისად ვინაიდან მხარეებს შორის არსებობდა 30 თვეზე მეტი ვადით შრომითი ურთიერთობა, მათ შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა ატარებდა უვადო ხასიათს.

3.2.2 მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში ფაქტობრივად მუშაობდა 2018 წლის თებერვლის ჩათვლით. მოსარჩელე აცხადებს, რომ მან იმუშავა 2018 წლის თებერვლის ჩათვლით, 2018 წლის მარტში მოსარჩელეს მოპასუხის ოფისი დაკეტილი დახვდა და მას შემდეგ ფაქტობრივად არ უმუშავია.
მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დამადასტურებელი მტკიცებულება. ამდენად, სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის პოზიციას, რომ მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში ფაქტობრივად მუშაობდა 2018 წლის თებერვლის ჩათვლით.

3.2.3. სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოპასუხეს აქვს მოსარჩელე ბ--------— ა----------ის სახელფასო დავალიანება 49000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე). მითითებული თანხიდან 43000 ლარი მოპასუხეს აღიარებული აქვს 2017 წლის 31 დეკემბრის შეთანხმებით, ხოლო 6000 ლარი წარმოადგენს მოსარჩელის იანვრისა და თებერვლის ხელფასს. მოპასუხის მიერ დაირღვა შეთანხმების პირობები, კერძოდ, მის მიერ არ განხორციელდა არც დავალიანების გადახდა და არც მიმდინარე ხელფასის ანაზღაურება.

მოპასუხე აცხადებს, რომ მხარეებს შორის არანაირი შრომითი ხელშეკრულება ან შეთანხმება არ ყოფილა, მოპასუხე კომპანიის დირექტორმა არ იცოდა ქართული ენა და ქართულად წერა-კითხვა, შესაბამისად მათთვის გაუგებარია რა შეთანხმებას მოაწერა ხელი.
აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ მოსარჩელეს წარმოდგენილი აქვს მოსარჩელე ბ-----------— ა----------სა და კომპანიის დირექტორ ი----- ჩ--------ს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებები, რომელიც შესრულებულია ქართულ ენაზე და რომელსაც ხელს აწერს მოპასუხე მხარის დირექტორი ი----- ჩ--------.

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

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

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი **”affirmanti, non negati, incumbit probatio”-** “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა მხარეებს შორის შეთანხმების არსებობა.

აღნიშნული გარემოების მტკიცების ტვირთი ეკისრება მოპასუხე მხარეს, რომელმაც ვერ ახსნა თუ რატომ მოაწერა ხელი დირექტორმა შეთანხმებას, თუკი არ იცოდა ქართული ენა და არ ეთარგმნა შეთანხმების შინაარსი. ამდენად, სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს აქვს მოსარჩელის სახელფასო დავალიანება 49000 ლარის ოდენობით, საიდანაც 43000 ლარი აღიარებულია 2017 წლის 31 დეკემბრის შეთანხმებით, ხოლო 6000 ლარი წარმოადგენს 2018 წლის იანვრისა და თებერვლის ხელფასს.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან სამართალწარმოების შედეგად დასტურდება სადავო პერიოდის შრომითი ურთიერთობა, ასევე სახელფასო დავალიანების არსებობა, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი;
სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები;
ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლები;
ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 მუხლი;
საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი;
საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 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 პქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფონი (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 სახელმწიფონი აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის 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.
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;

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.

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 რათქმაუნდა 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.

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 ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. **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.** ანუ, ყოველი გაწეული შრომა, უპირობოდ გულისხმობს ანაზღაურებასაც. ორგანული კანონის 31-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომის ხელშეკრულებით.

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, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელეს სადავო პერიოდში გაწეული შრომისათვის, შესაბამისი უკუგება შრომის ანაზღაურების სახით არ განხორციელებულა. ეს გარემოება, როგორც ზემოთ ნამსჯელი სამართლებრივი მოცემულობის, ასევე მხარეებს შორის გაფორმებული შეთანხმების 1-ლი პუნქტის თანახმად, ცალსახად ამ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობას განაპირობებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველ ნაწილს, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება **ანაზღაურების სანაცვლოდ; აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო აკმაყოფილებს მოთხოვნას მიუღებელი შრომის ანაზღაურების მოპასუხისათვის დაკისრების თაობაზე.**

6.2. სასამართლოს აქვე მიაჩნია, რომ ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრების ნაწილში.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით და დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ზემოაღნიშნული ნორმების ანალიზის საფუძველზე დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულებას,

აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. აღნიშნული ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას.

მოსარჩელე ითხოვს შრომის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას. ამასთან, 2017 წლის 31 დეკემბერს გაფორმებული შეთანხმებით მოპასუხემ აღიარა, რომ შეთანხმების ხელმოწერის მომენტისთვის მოსარჩელისთვის გადასახდელი შრომის ანაზღაურების დავალიანება შეადგენდა 43000 ლარს (53750 ლარი დარიცხული დავალიანება, კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით), ამასთან, დადგინდა, რომ მოპასუხეს მოსარჩელისათვის არ გადაუხდია ორი თვის ხელფასი. მოპასუხე ითხოვს დავალიანების პირგასამტეხლოს გადახდას 2010 წლოს 10 მარტიდან, ვინაიდან იგი უფლებამოსილებას ასრულებდა 2018 წლის თებერვლის ჩათვლით. აღნიშნული სახელფასო დავალიანება მოპასუხის მიერ გადახდილი არ არის, შესაბამისად, მას უნდა დაეკისროს პირგასამტეხლოს გადახდა, კერძოდ, დაყოვნებული თანხის - 49000 ლარის 0,07%-ის ანაზღაურება ყოველდღიურად, დღეში 34,3 ლარის ოდენობით, 2018 წლის 10 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

ამასთან, მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას 2018 წლის 9 მარტისთვის არსებული პირგასამტეხლოს 1052,1 ლარის ანაზღაურებაზე, ვინაიდან მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა თუ როგორ მოახდინა პირგასამტეხლოს დაანგარიშება.

7. საპროცესო ხარჯები

მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟი არ არის გადახდილი, რადგან საქართველოს კანონით „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ" მე-5 მუხლის I ნაწილის „ა" პუნქტით თანახმად, ის გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, ვინაიდან საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან, ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან.
საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების

გადახდისაგან.
ამავე კოდექსის 55.1 მუხლის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს, ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.
შესაბამისად, მოპასუხე შპს ,,რ----------ის“ ბ---------– ა----------ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 50 ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიებისათვის გამოყენებული ბაჟის ასანაზღაურებლად, ხოლო 1655,22 ლარი უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

8. სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 9 მარტის განჩინებით გამოყენებული სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება უცვლელად უნდა იქნას დატოვებული, ვინაიდან მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე, 243-ე, 244-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა

1. ბ---------– ა----------ის სარჩელი შპს ,,რ----------ის“ მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. მოპასუხე შპს ,,რ----------ს“ ბ---------– ა----------ის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს გადაუხდელი ხელფასი 49000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადის გარეშე);

4. მოპასუხე შპს ,,რ----------ს“ ბ---------– ა----------ის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს შრომის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის გადაუხდელი ხელფასის (49000 ლარი) 0,07 %, ყოველდღიურად 34,3 ლარის ოდენობით, 2018 წლის 10 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

5. მოსარჩელე ბ---------– ა----------ს უარი ეთქვას 1052.1 ლარის მოპასუხისათვის დაკისრების მოთხოვნაზე;

6. მოპასუხე შპს ,,რ----------ს“ ბ---------– ა----------ის სასარგებლოდ დაეკისროს 50 ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიებისათვის გამოყენებული ბაჟის ასანაზღაურებლად, ხოლო 1655,22 ლარი დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

8. 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე **მაია გიგაური**