

საქმე №2/302-17



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

24 აგვისტო 2018 წ.

ქ. სიღნაღი

შესავალი ნაწილი

სიღნაღის რაიონული სასამართლო

მოსამართლე: მერაბ ღვინიაშვილი
სხდომის მდივანი: ნანა გოშნიაშვილი

მოსარჩელე: ალ-----ა

წარმომადგენელი: ირ-----ა

მოპასუხე: შპს კლ-----E"

წარმომადგენელი: შა-----ი

დავის საგანი: გადაუხდელი ხელფასისა და დაყოვნებული თანხის პროცენტის გადახდევენება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. შპს კლ-----E"-ს დაეკისროს მოსარჩელე ალ-----ას სასარგებლოდ, დაყოვნებით გაცემული ხელფასის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისთვის დარიცხული 0.07% გადახდა, 5405.06(ხუთიათას ოთხას ხუთი და 06) ლარის ოდენობით.
- 1.2. შპს კლ-----E"-ს დაეკისროს სახელფასო დავალიანების 765.40 ლარის და დაყოვნებით გაცემული ხელფასის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისთვის დარიცხული 0.07%-ის, 566.90 ლარის გადახდა.

სარჩელის საფუძვლები

2012 წლის 1 ივლისს მოსარჩელე დაინიშნა ა----- თანმადებობაზე შპს კლ-----E"-ში. 2013 წლის პირველ ივლისს მასთან დაიდო კონტრაქტი#48. 2016 წლის 16 ოქტომბერს მოსარჩელესთან შეწყდა კონტრაქტი პირადი

განცხადების საფუძველზე. მოსარჩელის განმარტებით კონტრაქტის შეწყვეტის მიზეზი იყო ხელფასის დაგვიანებით გაცემა. ამ ეტაპზე სახელფასო დავალიანება შეადგენს 765.40 ლარს და ამ თანხის დაყოვნებით გაცემული ყოველი ვადაგადაცილებული დღისთვის დარიცხული 0.07%-ის, 566.90 ლარს. გარდა ამისა, მოპასუხეს გადასახდელი აქვს წინა პერიოდის დაყოვნებით გაცემული ხელფასის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის დარიცხული 0.07%, 5405.06(ხუთიათას ოთხას ხუთი და 06) ლარის ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

მოსარჩელის ხელფასის გაცემა ხდებოდა ჩატარებული მომსახურების მიხედვით. ამჟამად სახელფასო დავალიანება სრულად გასტუმრებულია. გარდა ამისა მოპასუხემ დამატებით განმარტა, რომ სახეზე გვაქვს პერიოდულად შესასრულებელი ვალდებულება და სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია.

3. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2012 წლის 1 ივლისს მოსარჩელე დაინიშნა ა----- თანმადებობაზე შპს კლ-----E"-ში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომის წიგნაკის ამონაწერი (ს.ფ. 20);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.2. 2013 წლის პირველ ივლისს მასთან დაიდო კონტრაქტი #48. 2016 წლის 16 ოქტომბერს მოსარჩელესთან შეწყდა კონტრაქტი პირადი განცხადების საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- შრომის წიგნაკის ამონაწერი (ს.ფ. 20);
- 2013 წლის პირველ ივლისის კონტრაქტი;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

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

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

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

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

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

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

ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. შრომითი ურთიერთობის დროს, მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების 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 არ მიუღია ხელფასი, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.

ამონაწერით სახელფასო ანგარიშიდან დადგენილი იქნა, რომ ამ ეტაპზე სახელფასო დავალიანება შეადგენს 765.40 ლარს და ამ თანხის დაყოვნებით გაცემული ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის დარიცხული 0.07%-ის, 566.90 ლარს. გარდა ამისა, მოპასუხეს გადასახდელი აქვს წინა პერიოდის დაყოვნებით გაცემული ხელფასის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის დარიცხული 0.07% , 5405.06(ხუთიათას ოთხას ხუთი და 06) ლარის ოდენობით. სასამართლოს მიერ ასევე დადგენილია, რომ 2014 წლის მარტის თვემდე არსებულ დავალიანებებთან მიმართებაში სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ნაწილობრივ დადასტურდა სახელფასო დავალიანების არსებობა, რის გამოც მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების შესახებ უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ასევე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხდელი, დაყოვნებული თანხის 0,07%, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი კალკულაციის თანახმად, მოთხოვნის ხანდაზმული ნაწილის გამოკლებით.

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, 31-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე, 317-ე და 976-ე მუხლები.

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. **ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ**).

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

სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ და სხვა. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე - ცივილიზებული სამყაროს **ქცევის ზოგად კოდექსსაც** უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, **ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს.** ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - **LOIZIDOU vs. TURKEY** აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი.

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“).

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 რატომღაც 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.

6.4. სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმაუნდა 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 რათქმაუნდა 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.

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, **2012 წლის 1 ივლისს მოსარჩელე დაინიშნა ა----- თანამდებობაზე შპს კლ-----E"-ში. 2013 წლის პირველ ივლისს მასთან დაიდო კონტრაქტი#48. 2016 წლის 16 ოქტომბერს მოსარჩელესთან შეწყდა კონტრაქტი პირადი განცხადების საფუძველზე. ამ ეტაპზე სახელფასო დავალიანება შეადგენს 765.40 ლარს.**

ეს გარემოება, ცალსახად შრომის ანაზღაურების ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობას განაპირობებს.

ასევე საფუძვლიანია მოთხოვნა დაყოვნებული თანხის 0.07% ანაზღაურების მოპასუხისათვის დაკისრების თაობაზე (თანაც, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი პირგასამტეხლოს კალკულაცია მოპასუხეს არ გაუხდია სადავოდ). საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად "დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07%. შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) ყოვნდება. დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს, 0.07%-ის მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, ანუ რიდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებიან. აქედან გამომდინარე, მხარეს (დასაქმებულს, დაზარალებულს) შრომის კოდექსის 31.3 მუხლით აღძრული სარჩელი რომ დაუკმაყოფილდეს, უნდა არსებობდეს შემდეგი პირობები: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ ინდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდდღიან ვადას (შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ამავე კოდექსის 316-ე მუხლის თანახმად, ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. 317-ე მუხლის შესაბამისად კი, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია

მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება. ამ ეტაპზე **სახელოფასო დავალიანება შეადგენს 765.40 ლარს და ამ თანხის დაყოვნებით გაცემული ყოველი ვადაგადაცილებული დღისთვის დარიცხული 0.07%-ის, 566.90 ლარს. გარდა ამისა, მოპასუხეს გადასახდელი აქვს წინა პერიოდის დაყოვნებით გაცემული ხელოფასის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის დარიცხული 0.07% , 5405.06(ხუთიათას ოთხას ხუთი და 06) ლარის ოდენობით. სასამართლოს მიერ ასევე დადგენილია, რომ 2014 წლის მარტის თვემდე არსებულ დავალიანებებთან მიმართებაში სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია, რის გამოც სასარჩელო მოთხოვნა ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს და სარჩელით მოთხოვნილ თანხას უნდა გამოაკლდეს 2014 წლის მარტის თვემდე არსებული დავალიანება და მასზე დარიცხული პირგასამტეხლო.(იხ. მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი კალკულაცია)**

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 ხელოფასის 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 156.50(ას ორმოცდათექვსმეტი და 50) ლარის ოდენობით (დაკისრებული თანხის 3% ლარში). მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ადვოკატის მომსახურების 208.51(ორას რვა და 51) და აუდიტის მომსახურებისთვის გადახდილი 300 ლარის ოდენობით თანხის გადახდა.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

კოდექსის მე-3, მე-8, 39-ე, 41-ე, 49-ე, 53-ე, 55-ე, 208-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 250-ე, 257-ე, 259¹ -ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მოსარჩელე ალ-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. მოპასუხე შპს კლ-----E"-ს მოსარჩელე ალ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს 5212.88 (ხუთიათსა ორას თორმეტი და 88) ლარის გადახდა.
3. მოპასუხე შპს კლ-----E"-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი 156.50(ას ორმოცდათექვსმეტი და 50) ლარის ოდენობით.
4. მოპასუხე შპს კლ-----E"-ს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს ადვოკატის მომსახურების 208.51(ორას რვა და 51) და აუდიტის მომსახურებისთვის გადახდილი 300 ლარის ოდენობით თანხის გადახდა.
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით სიღნაღის 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 სიღნაღის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მერაბ ღვინიაშვილი