



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

31
ქ.ოზურგეთი

ოქტომბერი,

2018

წელი

შესავალი ნაწილი

ოზურგეთის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ციციწო როხვაძე
სხდომის მდივანი მაკა გუჯაბიძე

მოსარჩელე - მა-----ძე

მოპასუხე - სს „ვა-----ო“, დირექტორი ალ-----ი

წარმომადგენელი - ირ-----ძე

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. სს „ვა-----ო“ მოსარჩელე მა-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1100 ლარის ოდენობით (ხელზე ასაღები), საიდანაც, 2017 წლის აგვისტოს თვის ხელფასი შეადგენს - 650 ლარს, ხოლო 2017 სექტემბრის თვის ხელფასი - 450 ლარს.

1.2. სს „ვა-----ო“ მოსარჩელე მა-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს დაყოვნებული თანხის 1100 ლარის (ხელზე ასაღები) 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2017 წლის ოქტომბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე სს „ვა-----ო“-ს წარმომადგენელმა სასამართლო სხდომაზე მიცემული ახსნა-განმარტებით, სარჩელი ცნო ნაწილობრივ, სახელდობრ, მოსარჩელისათვის სახელფასო დავალიანების 1100 ლარის ოდენობით (ხელზე ასაღები) დაკისრების ნაწილში, ხოლო რაც შეეხება სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების დაყოვნებისთვის, დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის

ანაზღაურებას, მოპასუხე არ ცნობს სარჩელს და აცხადებს, რომ მძიმე ფინანსური მდგომარეობის გამო, არ შეუძლიათ მოსარჩელისთვის პირგასამტეხლოს გადახდა. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხე ითხოვს მოსარჩელეს ეთქვას უარი მოპასუხისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 27 ივლისიდან მა-----ძე მუშაობდა სს „ვა-----ოს“-ში წყლის სისტემის ხელმძღვანელის პოზიციაზე;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი (ს.ფ.2-15);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.2. 2017 წლის 05 დეკემბერს გაფორმდა N35 შრომითი ხელშეკრულება, რომლის ხელმომწერი გახლდნენ სს „ვა-----ოს" იმჟამინდელი დირექტორი ირაკლი ფარცვანია და დასაქმებული მა-----ძე. ამავე კონტრაქტის თანახმად, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 650 ლარს;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 05 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 27-28);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.3. სს „ვა-----ოს" დირექტორის ბრძანებით, მა-----ძე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ" ქვეპუნქტის საფუძველზე 2018 წლის 25 იანვრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი (ს.ფ.2-15);
- 2018 წლის 25 იანვრის სს „ვა-----ოს" დირექტორის ბრძანება (ს.ფ. 17);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.4. 2018 წლის 22 მარტს მა-----ძემ განცხადებით მიმართა სს „ვა-----ოს" აღმასრულებელ დირექტორს სახელფასო უწყისებისა და დავალიანების შესახებ ცნობის გაცემის მოთხოვნით, თუმცა წერილებზე პასუხი არ მიუღია;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი (ს.ფ. 2-15)
- მა-----ძის განცხადება სახელფასო დავალიანების ცნობის გაცემის თაობაზე (ს.ფ. 18-22);

3.1.5. მოპასუხე სს „ვა-----ო“-ს წარმომადგენელი სასამართლო სხდომაზე მიცემული ახსნა-განმარტებით აღიარებს, რომ მოსარჩელის მიმართ სს „ვა-----ო“-ს გააჩნია სახელფასო დავალიანება (ხელზე ასაღები ოდენობა) 1100 ლარის ოდენობით;

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- 2018 წლის 23 ოქტომბრის სხდომის ოქმი ;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიუღებელი შრომის ანაზღაურება 2017 წლის აგვისტოს თვის ხელფასი შეადგენს - 650 ლარს, ხოლო 2017 წლის სექტემბრის თვის ხელფასი - 450 ლარს(საშემოსავლო გადასახადის გარეშე);

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი (ს.ფ. 2-15);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.2.2. დადგენილია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება 1100 ლარის ოდენობით;

სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ სარჩელი ცნო ნაწილობრივ, მოსარჩელეებთან სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების ნაწილში, რაც შეეხება პირგასამტეხლოს, მოპასუხე მხარემ ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს, თუ რატომ უნდა ეთქვას უარი მოსარჩელე მხარეს სასარჩელო მოთხოვნაზე პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში.

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.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების

კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით 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.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის პოზიცია მძიმე ფინანსური მდგომარეობის გამო სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების დაყოვნებისთვის, დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის ანაზღაურებას გადახდაზე უარის თქმის თაობაზე საფუძველს მოკლებულია, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა არ შეიძლება გახდეს დამსაქმებლისთვის ხელფასის და საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადასახდელი დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდისგან გათავისუფლების საფუძველი.

სასამართლო განმარტავს, რომ ასეთ მოცემულობაში, სწორედ მოპასუხე იყო ვალდებული წარმოედგინა საპირისპირო - რელევანტური და დამაჯერებელი მტკიცებულებანი, რომელიც დაუდასტურებდა სასამართლოს, რომ მოსარჩელის მიმართ არ ჰქონდა ვალდებულება გადაეხადა შრომის გასამრჯელო; აღნიშნულის დასადასტურებლად მოპასუხეს არ წარმოუდგენია არცერთი მტკიცებულება.

შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს არ მიუღია 2017 წლის აგვისტოსა და სექტემბრის თვის ხელფასი ჯამში 1100 ლარის ოდენობით;

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 სრულად: მოპასუხე სს „ვა-----ოს“ მოსარჩელე მა-----ძის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2017 წლის აგვისტოს თვისა და 2017 წლის სექტემბრის თვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1100 ლარის ოდენობით (ხელზე ასაღები) (საიდანაც, 2017 წლის აგვისტოს თვის ხელფასი შეადგენს - 650 ლარს, ხოლო 2017 წლის სექტემბრის თვის ხელფასი - 450

ლარს); ასევე, მოპასუხე სს „ვა-----ოს“ მოსარჩელე მა-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს დაყოვნებული თანხის 1100 ლარის (ხელზე ასაღები) 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2017 წლის ოქტომბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

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.

5.2. სამართლის ირიბი (შემეცნების) წყაროები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1949 წლის N95 კონვენცია „შრომის ანაზღაურების დაცვის შესახებ“; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დადაწვეტილება - CASE OF SILIADIN V. FRANCE.

6. სამართლებრივი შეფასება

სასამართლო უპირველესად ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ **(იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინაარმდეგ).**

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

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

თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად 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. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული

(ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის რიგი რეგულაციები (მუხლი 1, მუხლი 4,) აწესებენ მონაწილე მხარეთა ვალდებულებას ეფექტურად დაიცვან მუშაკის მიერ ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესარულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება, ასევე აღიარონ მუშაკთა მიერ ისეთი ანაზღაურების მიღების უფლება, რომელიც უზრუნველყოფს ცხოვრების ღირსეულ დონეს;

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა **შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების** მოხსენიების გარეშე;

1919 ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ **„შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“**. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით,

ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1949 წლის N95 კონვენციას „შრომის ანაზღაურების დაცვის შესახებ“ (**protection of wages convention**). აღნიშნული დოკუმენტის მე-6 მუხლი, უკრძალავს დამქირავებელს ნებისმიერი სახით შეზღუდოს თანამშრომელი მისი კუთვნილი შრომის ანაზღაურების თავისუფალ განკარგვაში. სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება **სამართლის პირდაპირ წყაროდ** ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

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 რა თქმა უნდა ძირითადად გამოხატული უნდა იყოს ამ შრომის სამართლიანი და ადეკვატური ანაზღაურების არათუ მიღების, არამედ დროულად მიღების შესაძლებლობაში. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომის უფლება შესაძლოა გარკვეულწილად გარდაიქმნას ვალდებულებად და იძულებით ღონისძიებად, რაც ეჭვსგარეშეა წინააღმდეგობაში მოვა

თანამედროვე კაცობრიობის მონაპოვართან - თავისუფალი და ლიბერალური საზოგადოების არსებობის პრინციპებთან.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რა თქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათმქუნდა 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 დამსახურებრივი 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, მოსარჩელის მა-----ძის მიერ 2017 წლის აგვისტოსა და სექტემბრის თვეების შრომისათვის, შესაბამისი უკუგება შრომის ანაზღაურების სახით (1100 ლარი) არ განხორციელებულა. ეს გარემოება, როგორც ზემოთ ნამსჯელი სამართლებრივი მოცემულობის, ასევე მხარეებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მე-8 მუხლის დათქმათა შესაბამისად (მუხლი ითვალისწინებს დასაქმებულისათვის შრომის შესაბამისი ანაზღაურების გაცემის ვალდებულებას), ცალსახად ამ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობას განაპირობებს.

დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში, სასამართლომ უკვე იმსჯელა შრომითი ურთიერთობის არსებობის დამადასტურებელ გარემოებებზე და გადაწყვეტილების დასაბუთებით ნაწილში რათქმაუნდა აღარ შეეხება მათ; ასევე სადავო არავის გაუხდია, რომ მა-----ძის შრომის ანაზღაურება 2017 წლის აგვისტოს თვის ხელფასი - 650 ლარი, ხოლო 2017 წლის სექტემბრის თვის ხელფასი - 450 ლარის ოდენობით არ მიუღია; შესაბამისად, სასამართლო მოიშველიებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველ ნაწილს, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ; აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო აკმაყოფილებს მოთხოვნას მიუღებელი შრომის ანაზღაურების - ჯამში 1100 ლარის მოპასუხისათვის დაკისრების თაობაზე (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

ამასთან აღსანიშნავია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3 მუხლით დადგენილი სამოქალაქო სამართალწარმოების დისპოზიციურობის პრინციპი, რომლის თანახმად მხარეები იწყებენ საქმის წარმოებას სასამართლოში სარჩელის ან განცხადების შეტანის გზით, ისინი განსაზღვრავენ დავის საგანს და თვითონვე იღებენ გადაწყვეტილებას სარჩელის შეტანის შესახებ. ამასთან, მხარეებს შეუძლიათ საქმის წარმოება მორიგებით დაამთავრონ, მოსარჩელეს შეუძლია უარი თქვას სარჩელზე, ხოლო მოპასუხეს ცნოს სარჩელი. ამდენად, აღნიშნული ნორმის შესაბამისად საპროცესო კოდექსით მოპასუხეს მინიჭებული აქვს უფლება ცნოს სარჩელი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 208-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად სარჩელის ცნობა წარმოადგენს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების საკმარის საფუძველს. მოპასუხემ წერილობით შესაგებელში და სასამართლოს სხდომაზე სარჩელი ნაწილობრივ ცნო, კერძოდ 1100 ლარის დაკისრების ნაწილში.

სასამართლო აქვე კვლავ გაამახვილებს ყურადღებას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1949 წლის N95 კონვენციაზე „შრომის ანაზღაურების დაცვის შესახებ“ (**protection of wages convention**). აღნიშნული დოკუმენტის მე-6

მუხლი, უკრძალავს დამჭირავებელს ნებისმიერი სახით შეზღუდოს თანამშრომელი მისი კუთვნილი შრომის ანაზღაურების თავისუფალ განკარგვაში. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ანაზღაურებიდან საშემოსავლო გადასახადის გარდა სხვა დაქვითვების მართლზომიერების მტკიცების პოზიტიური ტვირთი აწევს სწორედ რომ დამსაქმებელს, რომელმაც, ვერც წარმოდგენილი დოკუმენტაციით და ასევე ვერც ახსნა-განმარტებით დაასაბუთა აღნიშნული ქმედების მართლზომიერება, რაც ამ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობის აღქმას ცალსახას ქმნის.

სშკ-ის 31.1. მუხლის პირველი წინადადების თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317.1. მუხლის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით ერთი მხარე, დასაქმებული (მოსარჩელე) იღებს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო კვალიფიკაციის, თანამდებობისა და დაკისრებული მოვალეობის გათვალისწინებით, შრომის ანაზღაურების მიღების სანაცვლოდ.

ამავე კოდექსის 361.2. მუხლის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. სასამართლომ დაადგინა, რომ მოპასუხე მხარეს მოსარჩელის მიმართ, მის მიერ შესრულებული სამუშაოსათვის, შრომის ანაზღაურების გადახდის ვალდებულება ჯეროვნად არ შეუსრულებია. სასამართლომ დაადგინა, რომ მეღზაზ მესხიძის მიმართ მოპასუხეს გადასახდელი აქვს 1100 ლარი (ხელზე ასაღები);

სსკ-ის 316-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. შესრულება შეიძლება გამოიხატოს მოქმედებისაგან თავის შეკავებაშიც. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, თავისი შინაარსისა და ხასიათის გათვალისწინებით, ვალდებულება შეიძლება ყოველ მხარეს აკისრებდეს მეორე მხარის უფლებებისა და ქონებისადმი განსაკუთრებულ გულისხმიერებას. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა თავისი ქმედებებით, უგულვებელყო დასაქმებული პირების უფლებები და ქონებრივი ინტერესები.

სშკ-ის 31.3. მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. მოპასუხე სს „ვა-----ომ“ დააყოვნა მოსარჩელის სახელოფასო დავალიანების სახით

საბოლოო ანგარიშსწორების განხორციელება: ამავე კოდექსის 34-ე მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 07 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. მოსარჩელე მა-----ძესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2018 წლის 25 იანვრიდან, მასთან საბოლოო ანგარიშსწორება უნდა მომხდარიყო 07 კალენდარული დღის ვადაში, რაც მოპასუხის მხრიდან არ შესრულებულა. შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელე მა-----ძის სასარგებლოდ, უნდა დაეკისროს დაყოვნების ყოველი დღისთვის, დაყოვნებული თანხის – 1100 ლარის 0.07 პროცენტის გადახდა, თანხის დაყოვნებიდან - 2017 წლის ოქტომბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

7. საპროცესო ხარჯები

მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟი არ არის გადახდილი, რადგან საქართველოს კანონით „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ მე-5 მუხლის I ნაწილის „ა“ პუნქტით თანახმად, ის გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, ვინაიდან საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან, ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევენების 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 100 ლარის ოდენობით.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 247-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. მა-----ძის სარჩელი მოპასუხე - სს „ვა-----ოს“ მიმართ დაკმაყოფილდეს;
2. მოპასუხე სს „ვა-----ოს“ მოსარჩელე მა-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის აგვისტოს თვისა და 2017 წლის სექტემბრის თვის სახელოფასო დავალიანების ანაზღაურება 1100 ლარის ოდენობით (ხელზე ასაღები);
3. მოპასუხე სს „ვა-----ოს“ მოსარჩელე მა-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს დაყოვნებული თანხის 1100 ლარის (ხელზე ასაღები) 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2017 წლის ოქტომბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
4. მოპასუხე სს „ვა-----ოს“ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა - 100 ლარის ოდენობით სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.
6. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ოზურგეთის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ციცინო როხვაძე