



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

01 ნოემბერი 2018 წ.

ქ.

თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

მოსამართლე: ირაკლი კოპალიანი
სხდომის მდივანი: სალომე გურგუჩიანი

მოსარჩელე: მ-----, ლ-----

წარმომადგენელი: ა-----

მოპასუხე: ს-----

წარმომადგენელი: დ-----

დავის საგანი: სახელოფასო დავალიანების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხეს, ს-----ს ლ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს მიუღებელი ხელფასის სახით ყოველთვიურად 8750 ლარის (დაუბეგრავი) გადახდა 2015 წლის აგვისტოს თვიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.2 მოპასუხეს, ს-----ს მ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს მიუღებელი ხელფასის სახით ყოველთვიურად 15000 ლარის (დაუბეგრავი) გადახდა 2015 წლის აგვისტოს თვიდან სასამართლო გადაწყვეტილების

აღსრულებამდე;

1.3. მოპასუხეს, ს-----ს ლ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების გადახდის ვალდებულება 1030 ლარის ოდენობით;

1.4. მოპასუხეს, ს-----ს მ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების გადახდის ვალდებულება 6058 ლარის ოდენობით;

(დაზუსტებული მოთხოვნა იხილეთ ს.ფ 37-ზე, (ტომი 2)).

სარჩელის საფუძვლები

1.1.2. მოსარჩელები მსახურობდნენ მოპასუხე დაწესებულებაში და არ მიუღიათ კუთვნილი შრომის ანაზღაურება. უდავოა, რომ 2015 წლის 2 ნოემბრიდან შრომითი ურთიერთობა აღარ ხორციელდებოდა და არც სამსახურში აღდგენის მოტხოვნაა წარმოყენებული, თუმცა მოსარჩელები მაინც ითხოვენ დავალიანებას გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. ამავე დროს, მოსარჩელები ითხოვენ ზეგანაკვეთური შრომისათვის თანხის დაკისრებას.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

2.2. მოპასუხე განმარტავს, რომ მოსარჩელები სადავო პერიოდში მათ საქმიანობას ახორციელებდნენ იმგვარად, რომ არ სრულდებოდა შესაბამისი ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული პირობები. შესაბამისად, დამსაქმებელს არ გააჩნდა ვალდებულება აენაზღაურებინა მოსარჩელეთათვის ხელფასი.

3. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2015 წლის 01 ივნისს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება სს „ნ--- მ----“-ს და მ----- კ-----ს შორის, ასევე 2015 წლის 01 ივნისს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება სს „ნ--- მ----“-ს და ლ---- კ-----ს შორის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულებები (ს.ფ 16-19);

3.1.2. შესაბამისი შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე მ----- მოპასუხე კომპანიაში დაინიშნა რეანიმაციული დეპარტამენტის სამ---ცინო ხელმძღვანელის პოზიციაზე, ხოლო ლ----- რეანიმაციული დეპარტამენტის ადმინისტრაციული ხელმძღვანელის პოზიციაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულებები (ს.ფ 16-19);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.3. შრომითი ხელშეკრულებებით განისაზღვრა, რომ რეანიმაციული დეპარტამენტის შექმნიდან და მისი ამუშავებიდან დასაქმებულებს ეძლეოდათ შრომის ანაზრაურება კლინიკის შიდა სტანდარტის მიხედვით გამომუშავების შესაბამისად, მაგრამ თეში არაუმეტეს 8750 ლარისა ლ-----ს შემთხვევაში და ასევე თვეში არაუმეტეს 15000 ლარისა მ-----ს შემთხვევაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულებები (ს.ფ 16-19);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.4. უდავოა, რომ რეანიმაციული დეპარტამენტი შეიქმნა 2015 წლის 15 აგვისტოდან; ასევე უდავოა, რომ მოსარჩელებს, 2015 წლის 2 ნოემბრის შემდგომ აღარ უმუშავიათ მოპასუხე დაწესებულებაში;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1 წინამდებარე სარჩელით სადავოდ არის ქცეული ს-----ს მიერ სახელფასო დავალიანების არსებობა/არარსებობის ფაქტი მოსარჩელეთა მიმართ. ასევე სადავოა შრომის ანაზრაურების მოცულობები;

როგორც საქმის მასალებიდან ირკვევა მოსარჩელები მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებულები იყვნენ 2015 წლის 01 ივნისის შემდგომ. შესაბამისი შრომითი

ხელშეკრულებების საფუძველზე ლ-----ს შრომითი სარგო გახლდათ არაუმეტეს 8 750 ლარი, ხოლო მ-----ს - არაუმეტეს 15 000 ლარი. როგორც საქმის მასალებიდან ირკვევა, აღნიშნული შრომითი სარგო მოსარჩელებს არ აუღიათ არც ერთხელ მათი მუშაობის პერიოდში

მოპასუხე კომპანია უთითებს, მხარეებს შორის გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაზე, სადაც აღნიშნულია, რომ მოსარჩელების შრომითი ანაზღაურება მოხდებოდა რეანიმაციული დეპარტამენტის შექმნის და ამ დეპარტამენტის ამუშავების დღიდან. მოპასუხე კომპანიის განმარტებით მითითებული დეპარტამენტი უნდა შეექმნათ თავად მოსარჩელებს და ასევე უნდა მომხდარიყო დასახელებული დეპარტამენტის ამუშავება. მოპასუხემ განმარტა, რომ მართალია დეპარტამენტი შეიქმნა, თუმცა ის არ ამუშავებულა და შესაბამისად, არც ხელფასის გადახდის ვალდებულება წარმოშობილა.

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.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ცალსახაა, რომ სს „ნ--- მ---“-ში რეანიმაციული განყოფილება ფუნქციონირებდა ვინაიდან ღებულობდა პაციენტებს და შესაბამისად ატარებდა მანიპულაციებს, აღნიშნული, დასტურდება მოპასუხე კომპანიის მიერვე წარმოდგენილი დოკუმენტაციით. **შესაბამისად, დადგენილად უნდა მივიჩნიოთ, რომ 2015 წლის 15 აგვისტოდან შრომითი ხელშეკრულების პირობა - რეანიმაციული განყოფილების შექმნა და ამუშავება, რეალიზებულია, რაც ტავის მხრივ შრომის ანაზღაურების გაცემის საპასუხო ვალდებულებას წარმოშობს (აქვე კვლავ აღვნიშნავთ, რომ მოსარჩელების მხრიდან სადავოდ არ ქცეულა ის გარემოება, რომ რეალური სრომითი ურთიერთობა ხორციელდებოდა 2015 წლის 15 აგვისტოდან ამავე წლის 2 ნოემბრის ჩათვლით პერიოდზე).**

3.2.2. ამის სემდგომ მნიშვნელოვანია გაირკვეს რამდენი იყო მოსარჩელეთა სრომის ანაზღაურება; ხელშეკრულებათა თანახმად, ანაზღაურება უნდა დადგენილიყო კლინიკის შიდა სტანდარტით გამომუსავეების შესაბამისად, თუმცა ზედა ზღვარი არ უნდა გასცდენოდა 15000 და 8750 ლარს.

სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხემ ვერაფერი წარმოადგინა იმის დასადასტურებლად, რომ კლინიკაში მართლაც არსებობდა რაიმე სტანდარტი, რომელიც მოსარჩელეთა შრომის ანაზღაურების დეტალური კალკულაციის საშუალებას მოგვცემდა. სასამართლო თვლის, რომ ამისი ვალდებულება და მტკიცების ტვირთი სწორედ მოპასუხეს უნდა ეზიდა, რასაც მან თავის ვერ გაართვა. გონიერ საფუძველს მოკლებულია მოპასუხის მსჯელობა, რომ კლინიკაში დირექტორის ხელფასი არ აჭარბებდა 1500 ლარს; თუ ეს ასე იყო, მაშინ რატომ გაითავლისწინა ხელშეკრულება ესოდენ მაღალი ზედა ზღვრები?

საფუძვლიანია ვარაუდი, რომ ზედა ზღავრის დაწესება სწორედ იმ მიზანს ემსახურებოდა, რომ მოსარჩელეთა შრომის ანაზღაურება არ ასულიყო ძალიან მაღალ ნიშნულზე. ამავე დროს, მოსარჩელებმა წარმოდგინეს მონაცემები, რომ მათ სხვა დაწესებულებებში საკმაოდ მაღალი ანაზღაურება ჰქონდათ და ნაკლებად სავარაუდოა, რომ ახალ სამსახურში წამოსულიყვნენ სამუშაოდ თუნდაც 1000 ლარზე.

შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სადავო პერიოდში მოსარჩელების შრომის ანაზღაურება შეადგენდა სწორედ 15000 და 8750 ლარს.

3.2.3 გარდა აღნიშნული გარემოებისა, მნიშვნელოვანი და გამოსარკვევი გარემოებაა მოსარჩელეთა მხრიდან ხორციელდებოდა თუ არა ზეგანაკვეთური მუშაობა მოპასუხე კომპანიაში.

უნდა აღინიშნოს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლი. მოგეხსენებათ, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლით განსაზღვრულია სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომელიც არ უდნა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს. შრომის კოდექსის მე-17 მუხლით აღნიშნულის დისპოზიციის კი გვამცნობს, **რომ ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვანისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს.** კოდექსით ასევე რეგულირებულია, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროს, დასაქმებულის მხრიდან უნდა მოხდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით ასევე, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე (მე-17 (5)).

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელეთა მხრიდან არ მომხდარა არცერთი მტკიცებულების წარმოდგენა, რომელიც დაადასტურებდა მათი მხრიდან ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას, შესაბამისად, სასამართლო ვერ დააკმაყოფილებს მოსარჩელეთა მოთხოვნას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებასთან დაკავშირებით.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეთა მოთხოვნა საფუძლიანია ნაწილობრივ; მათ უნდა აუნაზღაურდეთ შრომის ანაზღაურება 2015 წლის 15 აგვისტოდან 2 ნოემბრის ჩათვლით პერიოდზე; შრომის ანაზღაურების ყოველთვიურ ოდენობად უნდა განისაზღვროს 15000 ლარი მ-----ს შემთხვევაში და 8750 ლარი ლ-----ს შემთხვევაში. ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებაზე მოსარჩელებს უნდა ეთქვას უარი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. 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; **ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლი**; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებანი - CASE OF SILIADIN V. FRANCE; CASE OF I.B. v. GREECE; CASE OF OBST v. GERMANY; CASE OF SCHUTH v. GERMANY; CASE OF BAKA v. HUNGARY; CASE OF IVANOVA v. BULGARIA;; 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“;

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. ჟღარკავა საქართველოს წინაარმდეგ)**.

სასამართლო 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 რატქმაუნდა 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 რატქმაუნდა 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 სამსახურებრივი უფლებამოსილებების განხორციელების გარემოება, შემდეგომ შრომის კუთვნილი ანაზღაურების მიუღებლობის გარემოება;

6.2. ზემოთ - სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში, სასამართლომ უკვე დადგენილად მიიჩნია შემდეგი მოცემულობა: 1. რეანიმაციულმა დეპარტამენტმა ფუნქციონირება დაიწყო 2015 წლის 15 აგვისტოსათვის; 2. მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა რაიმე შიდა სტანდარტი, რაც საშუალებას გვაძლევს ვთქვათ, რომ შრომის ანაზღაურების ოდენობად უნდა დადგინდეს ის მაქსიმალური ზღვრები რაც წერია

ხელშეკრულებებში; 3. შრომითი ურთიერთობა არარ გაგრძელებულა 2015 წლის 2 ნოემბრივ შემდეგ; 4. ვერ დადსტურდა ზეგადაკვეთური მუსაობის გარემოება (იხ. მსჯელობა სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში).

ეს ფაქტობრივი მოცემულობა გვაძლევს შემდეგი სამართელბრივი რეაგირების საშუალებას:

მოსარჩელეებს უნდა აუნზლაურდეთ 2015 წლის 15 აგვისტოდან 2015 წლის 2 ნოემბრის ჩათვლით პერიოდზე მიუღებელი ხელფასი თვეში 15000 ლარი მ-----ს შემთხვევაში და 8750 ლარი ლ-----ს შემთხვევაში, რაც ჯამში შეადგენს 39000 და 22750 ლარს (დაუბეგრავი). აღნიშნულის სამართლის წყაროებად უნდა მივიჩნიოთ სრომის კოდექსის 31-ე მუხლი, სამოქალაქო კოდექსის 316-ე და 317-ე მუხლები. აქვე სასამართლო მიიჩნევს, რომ ერთობლივი საქმიანობის თაობაზე მხარეებს შორის დადებული ხელშეკრულებაც მოსარჩელეთა სასარგებლოდ მიუთითებს, რომ მოსარჩელეებზე უნდა გაიცეს შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილი სარგო (იხ. მუხლი 2.1.5. ს.ფ. 38).

თუმცა, სრულად გაუგებარია ხელფასების არა 2 ნოემბრამდე პერიოდზე, არამედ სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დაკისრების მოთხოვნა. უდავოა, რომ შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2015 წლის 2 ნოემბერს; ამავე დროს ამ დავის საგანს არ წარმოადგენს ხელშეკრულების შეწყვეტის საკიტნის კანონიერების შესწავლა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზლაურება. შესაბამისად, ამ ნაწილში მოთხოვნა უსაფუძვლოა.

ამავე დროს, ვინაიდან ვერ დადასტურდა ზეგანაკვეთური მუშაობის გარემოება, ამიტომ ამ ნაწილში მოთხოვნა ასევე უსაფუძვლოა.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული

ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში, თანხის ანაზღაურების ნაწილში სასამართლომ სარჩელი დაკმაყოფილა ნაწილობრივ, შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის 3%, რაც შეადგენს 1852,5 ლარს. ამავე დროს, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელეთა წარმომადგენლისათვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურება პროპორციულად.

ვინაიდან, ასეთი შინაარსის სამართალწარმოებაზე სახელმწიფო ბაჟი არ გადაიხდება, მოსარჩელეს უნდა დაუბრუნდეს სარცელის უზრუნველყოფისათვის გადახდილი ბაჟი 50 ლარი.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვიტა

1. ლ-----ს და მ-----ს სარჩელი სს „ნ--- მ----“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. მოპასუხე ს-----ს მ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს მიუღებელი ხელფასის სახით 39 000 ლარის ანაზღაურება (დაუბეგრავი);
3. მოპასუხე ს-----ს ლ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს მიუღებელი ხელფასის სახით 22 750 ლარის ანაზღაურება (დაუბეგრავი);
4. მოსარჩელეებს სხვა მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე ეთქვათ უარი;
5. მოპასუხეს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის 1850,5 ლარის გადახდა;
6. მოსარჩელეს დაუბრუნდეს მის მიერ ზედმეტად გადახდილი ბაჟი 50 ლარის ოდენობით;
7. მოპასუხეს დაეკისროს მოსარჩელეთა ადვოკატის ხარჯების ანაზღაურება 2470 ლარის ოდენობით;

8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

9. 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
კოპალიანი**

ირაკლი