



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

25 დეკემბერი, 2018 წელი
ქუთაისი

შესავალი ნაწილი

ქუთაისის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე - გოჩა დიდავა
სხდომის მდივანი - ეკატერინე აბესაძე

მოსარჩელე - მ-----ი ა-----ი;
წარმომადგენელი - ლ--- ჭ-----ე;
მოპასუხე - შპს „ნ---“;
წარმომადგენელი - ა----- თ-----ი;
დავის საგანი - სახელოფასო დავალიანების ანაზღაურება.

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხე შპს „ნ---“-ს დაეკისროს სახელოფასო დავალიანების ანაზღაურება 8400 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის განმარტებით, 2014 წლის მაისიდან 2017 წლის აპრილის ბოლომდე მუშაობდა შპს „ნ---“-ს საბითუმო მაღაზიაში გამყიდველის პოზიციაზე. სამსახურში დასაქმების წინ გასაუბრება ჰქონდა ო----- შ-----ესთან, რომელიც გაეცნო როგორც შპს „ნ---“-ს მენეჯერად და მის მეპატრონედ. მისი სამსახურში მიღება და დასაქმება მოხდა ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე, რა დროსაც ო----- შ-----ემ განუმარტა, რომ მისი ხელოფასი თვეში იქნებოდა 300 ლარი, ხელზე ასაღები. 2014 წლის მაისიდან 2014 წლის დეკემბრის ჩათვლით მიღებული აქვს სრულად ხელოფასის ის ოდენობა, რაზედაც შეთანხმდნენ. 2015 წლიდან 2017 წლამდე არავითარი ხელოფასი შპს „ნ---“-ს მხრიდან არ ყოფილა გადახდილი

დღემდე. 2017 წლის აპრილის ბოლოს სამსახურიდან წამოვიდა, რადგან შეატყო, რომ კვლავ უხელფასოდ უწევდა მუშაობა. მიუხედავად იმისა, რომ მასსა და შპს „ნ---“-ს მენეჯერ ო----- შ-----ეს შორის არაერთხელ შედგა მოლაპარაკება და ის პირდებოდა, რომ კუთვნილ ხელფასს გადაუხდიდა, თუმცა ვალდებულება არ შეასრულა, რის გამოც მომართა სასამართლოს, რადგან თვლის, რომ მოპასუხე აჭიანურებს თანხის ანაზღაურებას და ითხოვს სარჩელის სრულად დაკმაყოფილებას.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხემ შესაგებელი წარმოდგინა სასამართლოში, სადაც სარჩელი არ სცნო და მიუთითა, რომ შპს „ნ---“-ს 100%-იანი წილის მფლობელი და დირექტორი არის ირინა შანიძე და არანაირი წილი ო----- შ-----ეს არ ეკუთვნის. სინამდვილეს არ შეესაბამება, რომ თითქოს მოსარჩელე 2014 წლის მაისიდან 2017 წლის აპრილის ბოლომდე მუშაობდა შპს „ნ---“-ს საბითუმო მაღაზიაში გამყიდველის პოზიციაზე. მართალია მ----- ა-----ი ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე აყვანილი იქნა გამყიდველის პოზიციაზე, თუმცა არა 2014 წლიდან, არამედ 2016 წლის მარტიდან, ხოლო სამსახურიდან წავიდა 2017 წლის მაისში მისივე სურვილით. აბსურდია მოსარჩელის მითითება, რომ მას 2015 წლიდან 2017 წლამდე არ ეძლეოდა ხელფასი, ის ყოველგვარ საფუძველსაა მოკლებული, რადგან წარმოუდგენელია მუშაობდე 3 თუნდაც ერთი წელი ხელფასის გარეშე და არ გამოთქვამდე პრეტენზიას, პირიქით დამსაქმებელთან ჩვეულ რიტმში აგრძელებდე მუშაობას. მსგავსი სახის პრეტენზიით მ----- ა-----ს არასდროს მიუმართავს დირექტორისათვის, პირიქით, შპს „ნ---“-ს აქვს დასაბუთებული პრეტენზიები მის მიმართ საზოგადოების კუთვნილი თანხის მითვისებასთან დაკავშირებით. სარჩელში აღნიშნული პოზიცია ემსახურება ერთადერთ მიზანს, რომ სასამართლო იქნეს შეყვანილი შეცდომაში.

მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, მ----- ა-----ი მის მიერ შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ იღებდა გასამრჯელოს და მას არცერთი თვე არ უმუშავებია კუთვნილი ხელფასის მიღების გარეშე. მოსარჩელე სხვადასხვა ინტერპრეტაციას აძლევს სამსახურიდან წასვლის მიზეზს, ვიდრე იყო რეალობა. სინამდვილეში მან იცოდა, რომ მას მითვისებული ჰქონდა საზოგადოების კუთვნილი თანხა 4000 ლარამდე და კარგად იცოდა, რომ თვის ბოლოს ჩატარდებოდა შემოწმება-აღრიცხვა და დანაკლისი აღმოჩნდებოდა, ამიტომ მან სწორედ თვის დასაწყისში განაცხადა, რომ სურდა სამსახურიდან წასვლა. მას მაშინვე ეცნობა, რომ წინააღმდეგი მისი წასვლის არავინ იყო, თუმცა უნდა გაესტუმრებინა მისი პირადი ნისიები, რაც დაგროვებული იყო მისი მუშაობის

პერიოდში (კერძოდ, მ----- ა-----ს წასვლამდე 3-4 თვით ადრე აღმოაჩნდა დანაკლისი 640 ლარის ოდენობით, რაზედაც მან განაცხადა, რომ იგი აღნიშნულ თანხას შემოიტანდა და გაასწორებდა ყოველ თვეში 20-30 ლარის გადახდის გზით და ითხოვა პატიება). 2017 წლის აპრილის ბოლოს როდესაც ჩატარდა ინვენტარიზაცია და გადაბარება, აღმოჩნდა დანაკლისი 3359 ლარის ოდენობით. ამ პროცესს ესწრებოდა ო----- შ-----ე, მ----- ლ-----ი, ე----- მ-----ე და თავად მოსარჩელე. დანაკლისის თაობაზე როდესაც მას დაესვა შეკითხვა პასუხი ვერ გასცა და ვერც იმ კითხვას უპასუხა თუ როდის მოიტანდა და შეავსებდა დანაკლისს. ამ დროს მაღაზიაში შევიდა ლ---- ჭ-----ე, რომელმაც განაცხადა რომ ის იყო მ----- ა-----ის მინდობილი პირი და დაიწყო მუქარა, თუ თანხას მოითხოვდნენ ან აღნიშნული ცნობილი გახდებოდა მოსარჩელის მშობლებისათვის, იჩივლებდა პროკურატურასა და პოლიციაში. ამის შემდეგ დატოვეს მაღაზია და არც ვალის გასტუმრების თაობაზე უთქვამთ რაიმე. ამდენად, მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია და სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. დადგენილია, რომ მოპასუხე შპს „ნ---“-ს 100% წილის მფლობელი და დირექტორი არის ირინა შანიძე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-ამონაწერი სამეწარმეო რეესტრიდან (სფ. 14-15).

3.1.2. მოსარჩელე მ----- ა-----ი შპს „ნ---ში“ მუშაობდა გამყიდველად და ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 300 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი (ს.ფ. 2-13).
- შესაგებელი (ს.ფ. 22-31).
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეთა შორის სადავო ფაქტობრივი გარემოებებია:

- მოსარჩელე მ----- ა-----მა შპს „ნ---“-ში მუშაობდა დაიწყო 2014 წლის მაისის თვეში და ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის აპრილის ბოლოს.

- მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება: 2015 წლის იანვრიდან 2017 წლის აპრილის ჩათვლით, რაც ჯამში 8400 ლარს შეადგენს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. 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. ამავე 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.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ამგვარი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელის და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება, შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა, აგრეთვე შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ გადასახდელი თანხის ოდენობის შესახებ მონაცემების წარმოება დამსაქმებლის ვალდებულებაა, ამიტომ მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც ხელფასის თანხის დავალიანებაზე მიუთითებს, ვერ დაადასტურებს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მის მიმართ სახელფასო დავალიანება. შესაბამისად, შრომის კოდექსი მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხს განსხვავებულად აწესრიგებს. დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შედის იმ გარემოების მტკიცება, რომ სადავო პერიოდში - 2015 წლის იანვრიდან 2017 წლის აპრილის ჩათვლით მოსარჩელე არ იყო დასაქმებული შპს „ნ---ში“ და მის მიმართ სახელფასო დავალიანება არ გააჩნია.

მოპასუხე შპს „ნ---ს“ წარმომადგენელმა მიუთითა, რომ მოსარჩელე მასთან მუშაობდა 2016 წლის მარტიდან 2017 წლის აპრილის ბოლომდე და ამ პერიოდის ხელფასი მიღებული აქვს სრულად, ხოლო 2015 წელში მოსარჩელეს მასთან არ უმუშავია, თუმცა რაიმე მტკიცებულება, რომლითაც 2015 წელში მოსარჩელესთან

შრომითი ურთიერთობაში არ ყოფნის ფაქტს დაადასტურებდა, მოპასუხეს სასამართლოში არ წარმოუდგენია. მოპასუხე მხარე მხოლოდ ზეპირი ახსნა-განმარტებით შემოიფარგლა, ამიტომ სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოთხოვნის გასაქარწყლებლად მხოლოდ ახსნა-განმარტება, რომელიც პროცესის ყველა ეტაპზე იყო განსხვავებული და ურთიერთგამომრიცხავი, სასამართლოსათვის არ არის სარწმუნო და საკმარისი, მითუმეტეს იმ მოცემულობაში, როცა სადავო პერიოდში სახელფასო დავალიანების არარსებობის მტკიცება სწორედ დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შედის.

სასამართლო უსაფუძვლოდ მიიჩნევს მოპასუხის მიერ სარჩელის მოთხოვნის საწინააღმდეგოდ მითითებულ იმ გარემოებას, რომ ის ხელზე აძლევდა თანხას მოპასუხეს. სასამართლო მიუთითებს, რომ აღნიშნულის თაობაზე საქმეში არც ერთი მტკიცებულება არ არის წარმოდგენილი, ამიტომ შპს „ნ---ს“ დირექტორი ვალდებული იყო ეწარმოებინა მონაცემები დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ გადასახდელი თანხის ოდენობის შესახებ და დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, გაეცა ინფორმაცია დასაქმებულზე დარიცხული ხელფასის თაობაზე.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მტკიცებულების გასაქარწყლებლად აუცილებელია მტკიცებულებით დადგენილი ფაქტების საწინააღმდეგო, გამაბათილებელი ან განსხვავებული ფაქტების დამადასტურებელი, ალტერნატიული მტკიცებულების წარმოდგენა. მოპასუხის მიერ მარტოოდენ მითითება მტკიცებულების უსაფუძვლობაზე, საკმარისი არ არის და არ შეესაბამება მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტს, ვინაიდან, მტკიცებას ექვემდებარება არა მხოლოდ სარჩელის, არამედ შესაგებლის საფუძვლებიც, მითუმეტეს შრომით დავაში, სადაც კანონმდებელი მტკიცების ტვირთს სწორედ დამსაქმებელს აკისრებს.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ, როგორც დამსაქმებელმა, ვერ შეძლო მისი მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტების მტკიცება და ვერც მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების გაქარწყლება, ამიტომ სასამართლო დადგენილად თვლის, რომ მ----- ა-----მა შპს „ნ---სთან“ შრომითი ურთიერთობა 2017 წლის აპრილში შეწყვიტა, და მოპასუხეს მის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება 2015 წლის იანვრიდან 2017 წლის აპრილის ჩათვლით, რაც ჯამში 8400 ლარს შეადგენს, ამიტომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

3.2.2. ქუთაისის საქალაქო სამმართველოს პოლიციის მეორე განყოფილების უბნის

ინსპექტორ-გამომძიებლის 2017 წლის 23 ივნისის ლალი შანიძესთან გასაუბრების ოქმით დადგენილია, რომ მ----- ა-----ი ესწრებოდა 2014 წლის 27 ივლისს ქ.ქუთაისში, ფალიაშვილის ქუჩა N11-ში მდებარე შპს „ნ---ს“ გადაბარებას, აღნიშნულ გადაბარებას ასევე ესწრებოდა ო----- შ-----ე. მოხდა ინვენტარიზაცია-აღწერა და გადაბარებული იქნა მ----- ა-----ისათვის მალაზია, ხუთი თვის შემდეგ ისევ მოხდა აღწერა და აღმოჩნდა დანაკლისი 2000 ლარის ოდენობით, რაზედაც მ----- ა-----მა განმარტა, რომ თანხა აიღო პირადი მოხმარებისთვის და დააბრუნებდა. აღნიშნულის გამო მისი გათავისუფლება უნდოდა ო----- შ-----ეს, მაგრამ ვინაიდან მან მოიხადა ბოდიში და მიუთითა, რომ მსგავსი ფაქტი აღარ განმეორდებოდა, აღარ გაუშვა სამსახურიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 23 ივნისის გასაუბრების ოქმი (სფ. 87).

3.2.3. ქუთაისის საქალაქო სამმართველოს პოლიციის მეორე განყოფილების უბნის ინსპექტორ-გამომძიებლის 2017 წლის 15 ივნისის ო----- შ-----ესთან გასაუბრების ოქმით დადგენილია, რომ იგი არის შპს „ნ---ს“ დირექტორის მინდობილი პირი და ეწევა სამეწარმეო საქმიანობას. მისი განმარტებით, მ----- ა-----მა მასთან მუშაობა დაიწყო 2014 წლის 27 ივლისს და ის ყოველთვიურად უხდიდა მას შრომის გასამრჯელოს 300 ლარის ოდენობით და არ ყოფილა შემთხვევა, რომ მას ეს თანხა არ მიეღო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-2017 წლის 23 ივნისის გასაუბრების ოქმი (სფ. 93-95).

3.2.4. მოპასუხის წარმომადგენლის შუამდგომლობით დაკითხულმა მოწმეებმა: ო----- შ-----ემ, ე----- მ-----ემ და მ----- ლ-----მა განმარტეს, რომ მ----- ა-----ს შპს „ნ---ში“ მუშაობის პერიოდში რამდენჯერმე წარმოეშვა დავალიანება (დანაკლისი). ე----- მ-----ემ (მუშაობს შპს „ლილეში“ გამყიდველად) და მ----- ლ-----მა (მუშაობს შპს „იკაში“ გამყიდველად) დამატებით განმარტეს, რომ მ----- ა-----ს მათთან საუბარში არასდროს პრეტენზია არ გამოუთქვამს მოპასუხის მიმართ სახელფასო დავალიანების თაობაზე.

- იხ. სხდომის ოქმი.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

წარმოდგენილ მტკიცებულებათა განხილვისა და შემოწმების შედეგად

სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურების შესახებ საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა:

- საქართველოს კონსტიტუცია;
- საქართველოს შრომის კოდექსი;
- 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 ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება SILIADIN V. FRANCE

6. სამართლებრივი შეფასება:

6.1 ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე - ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცნაურობად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის თანახმად, მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა, ხოლო ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის 4.2 მუხლით არავის შეიძლება მოეთხოვოს

იძულებითი ან სავალდებულო სამუშაოს შესრულება.

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.

ევროპის სოციალურ ქარტიის, პირველი ნაწილის მე-2-4-ე მუხლების თანახმად, ყველას უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა გამოიმუშავოს მისი ცხოვრების სახსრები საქმიანობით, რომელშიც იგი თავისუფლად ჩაერთვება. ყველა მუშაკს აქვს უფლება შრომის უსაფრთხო და ჯანმრთელ პირობებზე. ყველა მუშაკს აქვს უფლება ჰქონდეს სათანადო სამართლიანი ანაზღაურება, რაც შეესაბამება საცხოვრებელ სტანდარტებს თავისთვის და თავიანთი ოჯახებისათვის.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო. სახელმწიფოს (მათ შორის სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულებაა დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები.

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. ამავე ორგანული კანონის მე-6 მუხლით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი დროით. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. ხოლო 31-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომის ხელშეკრულებით. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ.

სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებლის ვალდებულებას წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების დადების ვალდებულება, ხოლო ის გარემოება, რომ მხარეთა შორის გაფორმებული არ იყო შრომითი ურთიერთობის შესახებ ხელშეკრულება წერილობითი ფორმით, არ გულისხმობს რომ მხარეთა შორის არ იყო შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა.

6.2. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ასევე ითვალისწინებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმად, ყოველი პირისთვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის მიხედვით, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

განსახილველ საქმეში მხარეებს შორის სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის საფუძველია ზეპირი შრომითი ხელშეკრულება.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამ ნორმის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობაა დასაქმებულის მიერ შრომის ანაზღაურების მიღება, რადგან დასაქმებულისთვის სამუშაო სრულდება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადებისას, მოქმედებს ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპი, რაც მხარეთა დამოუკიდებელი და თავისუფალი ნების გამოვლენის პირობებში, სამართალურთიერთობის წარმოშობაზე გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობას გულისხმობს. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი

ურთიერთობა მხარეებს შორის წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების დაწყების მომენტიდან, თუ მხარეებმა თავად ხელშეკრულებით სხვა პირობა არ განსაზღვრეს. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა უკავშირდება მხარეთა კანონით განსაზღვრული უფლება-მოვალეობების წარმოშობის მომენტს, მათ შორის დამსაქმებელი იღებს ვალდებულებას განუსაზღვროს კონკრეტული სამუშაო დასაქმებულს და ამ სამუშაოების შესრულების სანაცვლო ანაზღაურება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად, პირადად შეასრულოს ნაკისრი ვალდებულება.

როგორც აღინიშნა, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს შესრულებული სამუშაო შეთანხმებული პირობების შესაბამისად. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების და შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე. მოცემული ნორმიდან გამომდინარე, სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება, შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა, აგრეთვე შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ გადასახდელი თანხის ოდენობის შესახებ მონაცემების წარმოება დამსაქმებლის ვალდებულებაა. ამდენად, დამსაქმებელი უნდა ფლობდეს შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებულ ინფორმაციას, მათ შორის ინფორმაციას, რომელიც დასაქმებულის მიმართ სახელფასო ანაზღაურებას, მის ოდენობას, გადახდის წესსა და პირობებს შეეხება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლების თანახმად, 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 საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამდენად, სამოქალაქო პროცესში სასამართლო შებოჭილია არამარტო მხარეთა სასარჩელო მოთხოვნებისა თუ შესაგებლის ფარგლებით, არამედ მხარეთა მითითებებით, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე კოდექსის 131-ე მუხლის

თანახმად, ერთი მხარის მიერ ისეთი გარემოების არსებობის ან არარსებობის დადასტურება (აღიარება), რომელზედაც მეორე მხარე ამყარებს თავის მოთხოვნებსა თუ შესაგებელს, სასამართლომ შეიძლება საკმარის მტკიცებულებად ჩათვალოს და საფუძვლად დაუდოს სასამართლო გადაწყვეტილებას.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე მხარემ მიუთითა, რომ მოპასუხეს მის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება 8400 ლარის ოდენობით. მოპასუხემ სადავოდ სახელფასო დავალიანების არსებობა განადა და მიუთითა, რომ მოსარჩელეს ხელფასი მიღებული აქვს სრულად, თუმცა მოპასუხე მხარემ ვერ შეძლო მოსარჩელის მიმართ სადავო პერიოდში სახელფასო დავალიანების არარსებობის ფაქტის დადასტურება. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ურთიერთობა დაიწყო (2014 წლიდან, მაგრამ მას სადავოდ არ ხდის მოსარჩელე) 2015 წლის იანვრიდან და შეწყდა 2017 წლის აპრილის ბოლოს, თვითური ანაზღაურება შეადგენდა 300 ლარს, რაც ჯამში 8400 ლარს შეადგენს.

ამდენად, მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება 8400 ლარის ოდენობით, ამიტომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს, ბიუჯეტის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით, სახელმწიფო ბაჟის რაოდენობა დავის საგნის ღირებულების 3%-ს შეადგენს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა. ხოლო სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის „ა“ პუნქტით, ფულადი გადახდევენების შესახებ სარჩელებზე დავის საგნის ფასი გადასახდელი თანხის ოდენობით განისაზღვრება.

სახელფასო დავალიანებასთან დაკავშირებით, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, მოსარჩელები გათავისუფლებული არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, ვინაიდან საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან ფიზიკური პირები–სარჩელებზე ხელფასის გადახდევენების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან.

განსახილველ შემთხვევაში დავის საგანს 8400 ლარის დაკისრება წარმოადგენს. შესაბამისად, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობამ შეადგინა 252 ლარი. სარჩელი დაკმაყოფილდა სრულად, ამიტომ მოპასუხეს, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 252 ლარის 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-8, 243-244, 248-249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით,

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მ----- ა-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს.

1.1. მოპასუხე შპს „ნ---“-ს მოსარჩელე მ-----ი ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება - 8400 ლარის ოდენობით.

1.2. მოპასუხე შპს „ნ---“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 252 ლარის გადახდა.

2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით.

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

მოსამართლე

გოჩა დიდავა