

საქმე #340210017001935323

საქმე #2/358-17



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით შესავალი ნაწილი

02.07.2019 წელი

ქ. გურჯაანი

**გურჯაანის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე რომან კუპატაძე
სხდომის მდივანი ირინა დათუნაშვილი**

მოსარჩელე - შო-----ი

წარმომადგენელი - ნა-----ე

მოპასუხე - შპს „გა-----ი“

წარმომადგენელი - მე-----ე (დირექტორი)

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა (დაზუსტებული):

მოპასუხე შპს „გა-----ს“ დაეკისროს 2235 ლარის ოდენობით სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: მოსარჩელე შპს „გა-----ის“ სამედიცინო ცენტრში 2015 წლის თებერვლიდან ზოგადი ქირურგის თანამდებობაზე მუშაობდა. მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 500 ლარს, რასაც ემატებოდა გამომუშავებული შრომის 20% დანამატი. ხშირი იყო ხელფასის 2-3 თვით დაგვიანება, რადგან პერსონალის კუთვნილი ხელფასით შპს „გა-----ის“ დამფუძნებელი სარგებლობდა. მოსარჩელეს 2016 წლის ოქტომბრიდან 2017 წლის 7 თებერვლის ჩათვლით კუთვნილი ხელფასი არ მიუღია, თუმცა მხოლოდ ოქტომბრის, ნოემბრის და დეკემბრის თვეების დავალიანების ანაზღაურებას ითხოვს, რაც ჯამში 2235 ლარს შეადგენს და რომლის გადახდაც მოპასუხე მხარეს უნდა დაეკისროს.

(იხ. სარჩელი და სასამართლოს 13.06.2018 წლის (14:11.09-14:15:00 სთ) და 02.07.2019 წლის სხდომის ოქმების აუდიო ჩანაწერები)

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელე არ მუშაობდა შპს „გა-----ში“, მასთან შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულია და არც ხელფასი აქვთ გაცემული.

2.2. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხე მხარის დირექტორმა განმარტა, რომ არ ახსოვს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა ჰქონდა თუ არა. თუ შრომითი ურთიერთობა არსებობდა მაშინ შესაბამისი ანაზღაურება გაცემული აქვთ და ამით შრომითი ურთიერთობა დასრულებულია. აგრეთვე განმარტა, რომ მოსარჩელეს არ აქვს წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება, რომლითაც დავალიანების არსებობის ფაქტი დადასტურდებოდა.

(იხ. სასამართლოს 02.07.2019 წლის სხდომის ოქმის აუდიო ჩანაწერი 13:25:35-13:29:20 სთ)

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. მოპასუხე მხარემ სარჩელში მითითებული ყველა ფაქტობრივი გარემოება სადავო გახადა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შესაგებელი (ს.ფ. 66-74);
- მოპასუხე მხარის წარმომადგენლის განმარტება (სასამართლოს 02.07.2019 წლის სხდომის ოქმის ჩანაწერი, 13:25:35-13:29:20 სთ).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. მოსარჩელე შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხე შპს „გა-----თან“ და ლა-----ის სოფე-----ში მდებარე პ. ი-----ვას სახელობის სამედიცინო ცენტრში ზოგადი ქირურგის თანამდებობაზე მუშაობდა.

3.2.2. მოპასუხე შპს „გა-----ს“ მოსარჩელის მიმართ გააჩნია 2016 წლის ოქტომბრის, ნოემბრის და დეკემბრის თვეების სახელფასო დავალიანება, რაც ჯამში 2 235 ლარს შეადგენს.

მოსარჩელე მხარემ მიუთითა, რომ მოპასუხესთან შრომით ურთიერთობაში 2015 წლის თებერვლიდან იმყოფებოდა და მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 500 ლარს, რასაც შესრულებული სამუშაოს მიხედვით დანამატი ემატებოდა. მანვე განმარტა, რომ მოპასუხეს გააჩნია 2016 წლის ოქტომბრის, ნოემბრის და დეკემბრის თვეების სახელფასო დავალიანება 2235 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები მოპასუხე მხარემ სადავო გახადა და განმარტა, რომ საქმეში წარმოდგენილი არ არის რაიმე მტკიცებულება, რომლითაც მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები დადასტურდებოდა.

სასამართლო განმარტავს, რომ 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 ვალდებულება, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში კი, თავისი ბუნებიდან გამომდინარე, მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალური“ წესი არსებობს, რომლის თანახმად, მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. ანუ მოპასუხე მხარე, რომელიც ამ შემთხვევაში წარმოადგენს დამსაქმებელს, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე სარჩელში მითითებული სადავო ფაქტობრივი გარემოებების გაქარწყლების ტვირთი ეკისრება. ამის დასატურად სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტზე, რომლის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების, შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე.

სასამართლოს განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ და შრომითი ურთიერთობა მხარეებს შორის წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების დაწყების მომენტიდან, თუ მხარეებმა თავად ხელშეკრულებით სხვა პირობა არ განსაზღვრეს. შრომითი ხელშეკრულებით მხარეები, როგორც წესი, განსაზღვრავენ ძირითად უფლება-მოვალეობებს. ამასთან, შრომითი ხელშეკრულების დადების, პირობებში ცვლილებების შეტანის და მითუმეტეს, შრომითი ურთიერთობის დასრულების (შეწყვეტის) ფაქტის არსებობის დადასტურება დამსაქმებლის ვალდებულებაა, რადგან სწორედ იგია ვალდებული აწარმოოს ამ ურთიერთობის ამსახველი დოკუმენტაცია.

განსახილველ შემთხვევაში საქმეში წარმოდგენილია საბანკო ამონაწერი, რომლის მიხედვით 2015 წლის 09 ნოემბრიდან მოსარჩელის საბანკო ანგარიშზე შპს „გა-----იდან“ თანხები ირიცხებოდა. ჩარიცხული თანხების დანიშნულებაში შესაბამისი თვის ხელფასი არის მითითებული. ბოლო ჩარიცხვა 2017 წლის 09 ინვარს განხორციელდა და მითითებულია, რომ იგი სექტემბრის თვის ხელფასს წარმოადგენდა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულება მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის ფაქტს ადასტურებს, ვინაიდან ჩარიცხული თანხების დანიშნულებად ამონაწერში ხელფასია მითითებული, რაც სამუშაოს შესრულების სანაცვლო ანაზღაურებას წარმოადგენს. ამავდროულად, მართალია მოპასუხე მხარემ სადავო გახადა სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები, მათ შორის სახელფასო

დავალიანების არსებობა, თუმცა მტკიცებულების სახით მხოლოდ ახსნა-განმარტებით შემოიფარგლა, რაც ვერ იქნება სადავო საკითხების მოსარჩელის საწინააღმდეგოდ გადაწყვეტისათვის საკმარისი, ვინაიდან, შრომის კოდექსი შრომით ურთიერთობის ამსახველი მონაცემების ფლობას მოპასუხე მხარეს აკისრებს და მხოლოდ მხარის ახსნა-განმარტება ვერ განიხილება რელევანტურ მტკიცებულებად, რომლითაც სახელფასო დავალიანების არარსებობის ფაქტის დადასტურება იქნებოდა შესაძლებელი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ. 51-61);

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა:

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსი;

5.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება:

6.1. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლით - 1) ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. 2) შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. 3) შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

ამავე კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კანონმდებლობის მიზანია, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული ურთიერთობა მოაქციოს ზუსტად განსაზღვრულ სამართლებრივ რეგულირებაში, რაც გამორიცხავს დასაქმებულის ექსპლუატაციას და შექმნის ადამიანის ღირსებაზე, თავისუფლებასა და თვითგანვითარებაზე დაფუძნებული შრომის შესაძლებლობას. შესაბამისად, შრომითი კანონმდებლობით ნორმატიულ დონეზეა მოწესრიგებული კერძო სამართლებრივი ურთიერთობები იმდენად, რამდენადაც ეს აუცილებელია დასაქმებულთა სათანადო სოციალური დაცვისათვის.

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 საფუძვლად 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 საფუძვლად 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.

საქმის განხილვის შედეგად დადასტურდა, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა. სასამართლომ აგრეთვე დადასტურებულად მიიჩნია, რომ მოპასუხეს 2016 წლის ოქტომბრის, ნოემბრის და დეკემბრის თვეების ხელფასი ასანაზღაურებელი აქვს, რაც ჯამში 2235 ლარს შეადგენს.

ამდენად, მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება სარჩელში მითითებული ოდენობით, რაც სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველს წარმოადგენს.

7. საპროცესო ხარჯები:

7.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად, პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯები და სასამართლოსგარეშე ხარჯები. სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები. სასამართლოსგარეშე ხარჯებს წარმოადგენს ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯები, დაკარგული ხელფასი (განაცდური), მტკიცებულებათა უზრუნველსაყოფად გაწეული ხარჯები, აგრეთვე მხარეთა სხვა აუცილებელი ხარჯები.

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. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილით, მაგისტრაცი მოსამართლის განსჯად საქმეზე სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა ყველა ინსტანციის სასამართლოში ამავე მუხლის 1-ლი ნაწილით დადგენილი ოდენობის ნახევარს შეადგენს.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის „ა“ პუნქტით, ფულადი გადახდევის შესახებ სარჩელებზე დავის საგნის ფასი გადასახდელი თანხის ოდენობით განისაზღვრება.

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

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”.

განსახილველ შემთხვევაში დავის საგანს 2235 ლარის გადახდევენების დაკისრება წარმოადგენდა. შესაბამისად, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობამ შეადგინა 50 ლარი. ვინაიდან სარჩელი დაკმაყოფილდა სრულად, ამიტომ მოპასუხეს, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 67.05 ლარის გადახდა.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები:

8.1 სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 37-39-ე, 46-ე, 53-ე, 55-ე, 243-ე, 244-ე, 248-ე, 249-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელე შო-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „გა-----ის“ მიმართ დაკმაყოფილდეს;
2. მოპასუხე შპს „გა-----ს“ მოსარჩელე შო-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების (დარიცხული) 2235 ლარის გადახდა;
3. მოპასუხე შპს „გა-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 67.05 ლარის ოდენობით;
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით გურჯაანის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით;
5. 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 გურჯაანის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

კუპატადე