



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

24.02.2020 წელი
თბილისი

ქ.

**თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი თამარ შალამბერიძე

მოსარჩელე ა-----ე,
მოსარჩელე მ-----ი,
წარმომადგენელი თ-----,
მოპასუხე შპს თ-----ი,
წარმომადგენელი თ-----,

დავის საგანი: სახელფასო დავალიანების, კომპენსაციის და დაყოვნების
პირგასამტეხლოს გადასახდელად დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხე შპს თ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ა-----ის
სასარგებლოდ 2016 წლის აგვისტოს თვის სახელფასო დავალიანების
დასაბეგრი 604.50 ლარის, 2016 წლის სექტემბრის თვის სახელფასო
დავალიანების დასაბეგრი 646.50 ლარის, 2016 წლის ოქტომბრის თვის
სახელფასო დავალიანების დასაბეგრი 732 ლარის, 2016 წლის ნოემბრის თვის
სახელფასო დავალიანების დასაბეგრი 738 ლარის გადახდა.

1.2. მოპასუხე შპს თ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ა-----ის
სასარგებლოდ 20.12.2019 წლის ჩათვლით 3252 ლარის ასევე აღნიშნული
თრილიდან ვალდებულების სრულ შესრულებამდე ყოველდღიურად 2.89
ლარის გადახდა.

1.3. მოპასუხე შპს თ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ა-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 1411 ლარის გადახდა.

1.4. მოპასუხე შპს თ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე მ-----ის სასარგებლოდ 2016 წლის აგვისტოს თვის სახელფასო დავალიანების დასაბეგრი 652.50 ლარის, 2016 წლის სექტემბრის თვის სახელფასო დავალიანების დასაბეგრი 573 ლარის, 2016 წლის ოქტომბრის თვის სახელფასო დავალიანების დასაბეგრი 703.50 ლარის, 2016 წლის ნოემბრის თვის სახელფასო დავალიანების დასაბეგრი 922.50 ლარის გადახდა.

1.5. მოპასუხე შპს თ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე მ-----ის სასარგებლოდ 20.12.2019 წლის ჩათვლით 3393.56 ლარის ასევე აღნიშნული თრილიდან ვალდებულების სრულ შესრულებამდე ყოველდღიურად 3.02 ლარის გადახდა.

1.6. მოპასუხე შპს თ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე მ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 1466 ლარის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხეს სარჩელთან დაკავშირებით შესაგებელი არ წარმოუდგენია. სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელმა სრულად ცნო მოსარჩელეთა სასარჩელო მოთხოვნები და ითხოვა სარჩლის სრულად დაკმაყოფილება.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეებს შორის 2016 წლის 03 მაისიდან დადებული იყო შრომითი ხელშეკრულებები 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით. მოსარჩელები დასაქმებული იყვნენ ექიმი-რენტგენოლოგის თანამდებობებზე და მათ სამსახურებრივ მოვალეობაში შედიოდა 24 საათიანი ცვლის განმავლობაში მოპასუხის ოფიციალური ელექტრონული ფოსტიდან მიღებული ციფრული რენტგენოლოგიური სურათების შესწავლა-შეფასება და დასკვნის გადაგზავნა იმავე მისამართზე. დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურება განისაზღვრებოდა სამედიცინო მომსახურების ღირებულების 30%-ის ოდენობით, ანგარიშსწორება კი უნდა განხორციელებულიყო არაუგვიანეს მომდევნო თვის 10 რიცხვისა. ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვის შემდეგ მხარეთა შორის დაიდო უვადო ზეპირი შრომის ხელშეკრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომითი ხელშეკრულებების, დანართების ასლი ტ. 1. ს. ფ. 16-29.

მხარეთა შორის ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით წარმოებული შესრულებული სამუშაოს ამსახველი მიმოწერა ტ. 1. ს.ფ. 32-301; ტ. 2 ს. ფ. 1-300; ტ. 3 ს. ფ. 1-300; ტ. 4 ს. ფ. 1-158.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. მოპასუხემ 2016 წლის ნოემბერში გააფრთხილა მოსარჩელები შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. მოპასუხემ 04.12.2016 წელს შეწყვიტა მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულებები ისე, რომ არ გადაუხდია დასაქმებულებისათვის შრომის კოდექსით დადგენილი 2 თვიანი კომპენსაცია. მოპასუხემ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად ზეპირსიტყვიერად მიუთითა ორგანიზაციული ცვლილებები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

28.06.2017 წელს გაცემული ცნობების ასლები ტ. 1. ს. ფ. 30-31;

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროისათვის მოპასუხეს გააჩნდა მოსარჩელეთა მიმართ სახელფასო დავალიანება შემდეგი ოდენობით:

- ა-----ის მიმართ სულ დასაბეგრი 2721 ლარის ოდენობით, საიდანაც 2016 წლის აგვისტოს შრომის ანაზღაურების დავალიანება შეადგენს - 604.5 ლარს; 2016 წლის სექტემბრის დავალიანება - 646.5 ლარს; 2016 წლის ოქტომბრის დავალიანება - 732 ლარს; 2016 წლის ნოემბრის დავალიანება - 738 ლარს.

- ბ-----ის მიმართ სულ დასაბეგრი 2851.50 ლარის ოდენობით, საიდანაც 2016 წლის აგვისტოს შრომის ანაზღაურების დავალიანება შეადგენს - 652.50 ლარს; 2016 წლის სექტემბრის დავალიანება - 573 ლარს; 2016 წლის ოქტომბრის დავალიანება - 703.50 ლარს; 2016 წლის ნოემბრის დავალიანება - 922.50 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

განფასების ასლი ტ. 4. ს. ფ. 159.

შესრულებული სამუშაოს რეესტრები, შრომის გაანგარიშების ცხრილები ტ. 4. ს. ფ. 160-171.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.5. ა-----ისათვის მოპასუხის მიერ გადასახდელი 2 თვის საკომპენსაციო თანხა შეადგენს - 1411 ლარს, ხოლო მ-----ისათვის გადასახდელი საკომპენსაციო თანხა - 1466 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

პირგასამტეხლოს გაანგარიშების ცხრილი ტ. 4. ს. ფ. 174.

მოსარჩელის ახსნა-განმარტება სარჩელში.

მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.6. მოპასუხემ წერილობით ნაწილობრივ აღიარა მოსარჩელების მიმართ სახელფასო დავალიანება. ამასთან, მოპასუხე მხარემ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე სარჩელი ცნო სრულად და ითხოვა მისი სრულად დაკმაყოფილება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

05.02.2018 წლის ცნობების ასლები ტ. 4. ს. ფ. 172-173.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არის

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. სამართლის წყაროები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

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 წინააღმდეგ).

პირველ რიგში სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოპასუხეს შესაგებელი სასამართლოში არ წარუდგენია, ამიტომაც მის მიმართ სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები დამტკიცებულად ითვლება.

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 შემეცნების 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. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლების გარკვეულ გამოვლინებებს, გარკვეულწილად აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ვეღარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება. ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

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 მის ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე;

1919 კერსალის 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 ღირსეული საზოგადოების არსებობის პრინციპებთან.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რატქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, 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 რატქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო 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, შემდგომ შრომის კუთვნილი ანაზღაურების მიუღებლობის გარემოება;

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ უდაოდ დადგენილად მიიჩნია სადავო პერიოდში 03.05.2016-04.12.2106 წლამდე მოსარჩელების მუშაობის ფაქტი მოპასუხე დაწესებულებაში. მოცემული პერიოდის შესაბამისი უკუგება შრომის ანაზღაურების სახით არ განხორციელებულა.

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 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოშალოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38.2 მუხლის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

ამდენად, ვინაიდან დასტურდება სადავო პერიოდში მოსარჩელის მიერ მოპასუხის სასარგებლოდ შრომითი ურთიერთობის განხორციელების გარემოება, ხოლო მოპასუხეს არ წარმოუდგენია იმის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რომ მას სახელფასო დავალიანება გადახდილი აქვს მოსარჩელისათვის, მაშასადამე საფუძვლიანია მოსარჩელების მოთხოვნა შრომის ანაზღაურების ნაწილში საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის შესაბამისად.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ დამსაქმებელს არც 2 თვის საკომპენსაციო თანხა გაუცია მოსარჩელებისათვის, ამასთან მოსარჩელები ითხოვენ როგორც სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების დაყოვნების პირგასამტეხლოს, ასევე საკომპენსაციო თანხის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს მოპასუხისათვის დაკისრებას.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 208.3 მუხლით თუ მოსამზადებელ სხდომაზე მოპასუხე ცნობს სარჩელს, მოსამართლე გამოიტანს გადაწყვეტილებას სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ.

მოპასუხე მხარემ სასამართლო მთავარ სხდომაზე ცნო სასარჩელო მოთხოვნა, რაც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 208.3 მუხლის თანახმად წარმოადგენს სარჩელის დაკმაყოფილების საპროცესო სამართლებრივ საფუძველს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-31 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებით განაცდურზე ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე, ემყარება ზემოაღნიშნულ ნორმას.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რომელიც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის, როგორც ზიანის ანაზღაურების სახით.

ამავე კოდექსის 31.3 მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და

საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2016 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ას-268-255-2016), განმარტა, რომ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო მოპასუხისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%) საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებიდან და 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარეობს, რომლის მიხედვითაც: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა 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 შვიდღიან ვადას (საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი).

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, საშვებულებო ანაზღაურება და სხვა) ყოვანდება.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი შრომითი ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს, განაცდური თანხის 0,07%-ის დაკისრების შესახებ საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. ამასთან, პირგასამტეხლოს დაკისრება უნდა დაიწყოს ყოველი გაუცემელი თვის ხელფასის თანხის დაყოვნების დღიდან, კერძოდ ა-----ის სასარგებლოდ 12.09.2016 წლიდან 604.50 ლარზე, 10.10.2016 წლიდან 646.50 ლარზე, 10.11.2016 წლიდან 732 ლარზე, 12.12.2016 წლიდან 738 ლარზე, 03.01.2017 წლიდან 1411 ლარზე; მ-----ის სასარგებლოდ 12.09.2016 წლიდან 652.50 ლარზე, 10.10.2016 წლიდან 573 ლარზე, 10.11.2016 წლიდან 703 ლარზე, 12.12.2016 წლიდან 922.50 ლარზე, 1455 ლარზე 03.01.2017 წლიდან.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახეზეა სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

მოსარჩელები სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის I ნაწილის „ა“ პუნქტით თანახმად გათავისუფლებულები არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, ვინაიდან საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან, ფიზიკური

პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის 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 55.1 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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 49.1 მუხლის თანახმად, თუ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მოსარჩელე უარს იტყვის სარჩელებზე, მოპასუხე ცნობს სარჩელს ან მხარეები მორიგდებიან, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა ნახევრდება.

შესაბამისად, ზემოაღნიშნული ნორმების საფუძველზე მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, უნდა გადახდეს დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად სახელმწიფო ბაჟი დავის საგნის ღირებულების 3%-ის ოდენობით, რაც ა-----ის სარჩელზე შეადგენს 109.48 ლარს, ხოლო მ-----ის სარჩელზე - 114.40 ლარს. მოპასუხეს მოსარჩელე ა-----ის სასარგებლოდ უნდა გადახდეს მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 50 ლარის, ხოლო მოსარჩელე მ-----ის სასარგებლოდ მოპასუხეს ასევე უნდა დაეკისროს 50 ლარის გადახდა რაც მოსარჩელეთა მიერ გადახდილ იქნა სააპელაციო სასამართლოში კერძო საჩივრის განხილვასთან დაკავშირებით.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 49-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელე ა-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, მოპასუხე შპს თ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ა-----ის სასარგებლოდ 2016 წლის აგვისტოს თვის სახელფასო დავალიანების დასაბეგრი 604.50 ლარის, 2016 წლის სექტემბრის თვის სახელფასო დავალიანების დასაბეგრი 646.50 ლარის, 2016 წლის ოქტომბრის თვის სახელფასო დავალიანების დასაბეგრი 732 ლარის, 2016 წლის ნოემბრის თვის სახელფასო დავალიანების დასაბეგრი 738 ლარის გადახდა.

2. მოსარჩელე ა-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, მოპასუხე შპს თ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ა-----ის სასარგებლოდ 12.09.2016 წლიდან 604.50 ლარზე, 10.10.2016 წლიდან 646.50 ლარზე, 10.11.2016 წლიდან 732 ლარზე, 12.12.2016 წლიდან 738 ლარზე, 03.01.2017 წლიდან 1411 ლარზე ყოველდღიური 0.07% დაყოვნების პირგასამტეხლოს გადახდა ვალდებულების შესრულებამდე.

3. მოსარჩელე ა-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, მოპასუხე შპს თ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ა-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 1411 ლარის გადახდა.

4. მოპასუხე შპს თ-----ს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 109.48 ლარის გადახდა.

5. მოპასუხე შპს თ-----ს დაეკისროს ა-----ის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 50 ლარის გადახდა.

6. მოსარჩელე მ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, მოპასუხე შპს თ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე მ-----ის სასარგებლოდ 2016 წლის აგვისტოს თვის სახელფასო დავალიანების დასაბეგრი 652.50 ლარის, 2016 წლის სექტემბრის თვის სახელფასო დავალიანების დასაბეგრი 573 ლარის, 2016 წლის ოქტომბრის თვის სახელფასო დავალიანების დასაბეგრი 703.50 ლარის, 2016 წლის ნოემბრის თვის სახელფასო დავალიანების დასაბეგრი 922.50 ლარის გადახდა.

7. მოსარჩელე მ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, მოპასუხე შპს თ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე მ-----ის სასარგებლოდ 12.09.2016 წლიდან 652.50 ლარზე, 10.10.2016 წლიდან 573 ლარზე, 10.11.2016 წლიდან 703 ლარზე, 12.12.2016 წლიდან 922.50 ლარზე, 1455 ლარზე 03.01.2017 წლიდან ყოველდღიური 0.07% დაყოვნების პირგასამტეხლოს გადახდა ვალდებულების შესრულებამდე.

8. მოსარჩელე მ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, მოპასუხე შპს თ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე მ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 1466 ლარის გადახდა.
9. მოპასუხე შპს თ-----ს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 114.40 ლარის გადახდა.
10. მოპასუხე შპს თ-----ს დაეკისროს მ-----ის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 50 ლარის გადახდა.
11. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-12 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
12. 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
გოგიჩაშვილი**

გიორგი