

საქმე №010210017002187338
№2-4651/2017წ.



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

05 თებერვალი, 2019 წელი
ბათუმი

ქ.

შესავალი ნაწილი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - სალიხ შაინიძე
სხდომის მდივანი - ნათია გოგმაჩაძე

მოსარჩელე: ოს-----ნ

წარმომადგენელი: რო-----ე

მოპასუხე: სს „მე-----ი“

წარმომადგენელი: ან-----ე, გვ-----ე, მ-----ე, გი-----

დავის საგანი: სახელფასო დავალიანების, კომპენსაციის დაკისრება,
ვადაგაცილებისათვის ყოველ დღეზე 0,07%-ს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. სს „მე-----ი“-ს (ს/ნ: 4-----) დაეკიროს ოს-----ნის
სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანება 6416 აშშ დოლარის ექვივალენტი
ლარის ოდენობით.

1.2. სს „მე-----ი“-ს (ს/ნ: 4-----) დაეკიროს ოს-----ნის
სასარგებლოდ შრომითი ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტის გამო
კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების სახით, 5500 აშშ დოლარის
ექვივალენტი ლარის ოდენობით.

1.3. სს „მე-----ი“-ს (ს/ნ: 4-----) დაეკიროს ოს-----ნის სასარგებლოდ, სახელოფასო დავალიანების - 6416 აშშ დოლარის და ვადაზე ადრე გათავისუფლებისათვის კომპენსაციის - 5500 აშშ დოლარის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.07%, 2016 წლის 10 იანვრიდან 2018 წლის 06 მარტამდე, ანუ 3502 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარი.

სარჩელის საფუძვლები:

- 2016 წლის 13 მაისს სს „ეუ-----ი“-სა (შემდგომში რეორგანიზაციის და სახელის შეცვლის შედეგად სს „მე-----ი“) და მოსარჩელე ოს-----ნს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება #9, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე **ერთი წლის ვადით** მიღებული იქნა სს „ეუ-----ი“-ში ფრონტ-ოფის მენეჯერის პოზიციაზე. ხელშეკრულების შესაბამისად, მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 2750 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარის ოდენობით საშემოსავლო გადასახადის გარეშე;

- მოსარჩელე შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად, ჯეროვნად ასრულებდა მოპასუხე ორგანიზაციაში შრომით ურთიერთობას და ამ ურთიერთობის ფარგლებში ის ღებულობდა გასამრჯელოს ხელფასის სახით შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ, თუმცა მოპასუხე საზოგადოების მიერ დასაქმებულზე შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში გადახდილი არ იქნა ხელფასი 2016 წლის 01 ნოემბრიდან 2017 წლის 10 იანვრამდე პერიოდში, რაც შეადგენს 6416 აშშ დოლარის ექვივალენტს ლარში.

- მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ მოპასუხე საზოგადოების ინიციატივით ხელშეკრულების ვადის გასვლადე 2017 წლის 10 იანვარს, ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილების გარეშე ოს-----ნთან შეწყვეტილი იქნა შრომითი ურთიერთობა, თუმცა ამის მიუხედავად, მოპასუხე დამსაქმებელი ორგანიზაციის მიერ მასზე არ იქნა გადახდილი ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში კანონით გათვალისწინებული კომპენსაცია, ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რაც შეადგენს 5500 აშშ დოლარის ექვივალენტ ლარს;

- ხელშეკრულების ცალმხრივად, დაუსაბუთებლად და უკანონოდ შეწყვეტის გამო მოსარჩელეს დამსაქმებელმა საზოგადოების ხელმძღვანელობამ შეუქმნა ისეთი პირობები, რომ აღარ გამოცხადებულიყო სამუშაოზე, რის გამოც გაემგზავრა თურქეთის რესპუბლიკაში. ოს-----ნის მოთხოვნის მიუხედავად, მოპასუხე საზოგადოების მიერ მისთვის დღემდე არ მოხდა სახელოფასო დავალიანების (ორი თვისა და 10 დღის) და ვადაზე ადრე გათავისუფლების გამო კანონით გათვალისწინებული ორი თვის კომპენსაციის ანაზღაურება - გადახდა.

- სამეწარმეო რეესტრის მონაცემებით, 2017 წლის 14 სექტემბერს განხორციელდა სს „ეუ-----ი“-ს (ს/ნ 4-----) შერწყმა ს.ს.

„მე----- ბათუმი“-სთან (ს/ნ: 4-----) და რეორგანიზაციის შედეგად რეგისტრირებულ სუბიექტად განისაზღვრა ს.ს. „მე----- გ-----“ (ს/ნ 4-----), ხოლო 2017 წლის 27 ნოემბერს ს.ს. „მე----- გ-----“-ის (ს/ნ 4-----) შეეცვალა სახელწოდება და განისაზღვრა ახალი სახელი სს "ბუ-----ი" (ს/ნ 4-----). ამის შემდგომ, 2018 წლის 02 თებერვალს განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად საფირმო სახელწოდებად განისაზღვრა სს „მე-----ი“ (ს/ნ: 4-----), რომელიც სამართლებრივად ვალდებულია შეასრულოს იმ მეწარმე სუბიექტის ყველა ვალდებულება, რომელიც მას შეერწყა;

- მოსარჩელე სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივ საფუძვლებად მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე, 317-ე, 319-ე, 361-ე მუხლებს, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-7, 31-ე, 37-ე მუხლებს.

- მოსარჩელის წარმომადგენელი სასამართლო სხდომაზე განმარტავს, რომ მოსარჩელე უსაფუძვლოდ გაათავისუფლეს, მას არც გათავისუფლების შესახებ აცნობეს წინასწარ და არც შემდეგ განუმარტეს გათავისუფლების მიზეზი, რაიმე წერილობითი ბრძანება ან დასაბუთება არ ჩაუბარებიათ. აქვე მიუთითებს, რომ მოპასუხის წარმომადგენლების მიერ მთავარ სხდომაზე მიტოვებული ახალი ფაქტობრივი გარემოებები არაა გასაზიარებელი, რადგან შესაგებელში და არც საქმის მთლიანი მომზადების სტადიაზე მოპასუხეს ამის შესახებ არ განუცხადებია.

(იხ. სარჩელი, დაზუსტებული სარჩელი, მოსარჩელის წარმომადგენლის ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში).

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე სარჩელს არ ცნობს.

მისი პოზიცია ემყარება შემდეგ არგუმენტაციას:

- მოპასუხე შესაგებლით არ ეთანხმება სარჩელის ფაქტობრივ გარემოებებს და სასარჩელო მოთხოვნებს, თუმცა არ მიუთითებს საწინააღმდეგო, გამაბათილებელ ფაქტობრივ გარემოებებსა და მტკიცებულებებზე.

- სასამართლოს მთავარ სხდომაზე, მოპასუხის წარმომადგენლებმა სარჩელი არ ცნეს და განმარტეს, რომ ოს-----ნზე სრულად ანაზღაურებულია ის ხელფასი, რაც გათვალისწინებული იყო შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად. რაც შეეხება ოს-----ნის სამუშაოდან გათავისუფლებას, იგი ჯეროვნად არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, უხეშად არღვევდა შრომის შინაგანაწესს, ხშირად იმყოფებოდა სამსახურში ალკოჰოლური სიმთვრალის ქვეშ. მოსარჩელემ 2016 წლის ოქტომბრის თვის შემდეგ უნებართვოდ მიატოვა სამსახური, ფაქტობრივად, მან გაფრთხილების გარეშე შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა, რითაც პრობლემები შეუქმნა დამსაქმებელს და შესაბამისად იგი გათავისუფლებული იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ პუნქტის საფუძველზე, 2016 წლის ოქტომბრის

თვეში და არა 2017 წლის იანვარში. მას 2016 წლის ოქტომბრის თვის ჩათვლით აღებული აქვს ხელფასი. მიიჩნევენ, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.

(იხ. შესაგებელი, მოპასუხის წარმომადგენლების ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში).

3. მოწმის ჩვენება:

3.1. მოპასუხის მოწმე ამირან ვანაძემ აჩვენა, რომ:

- იგი დასაქმებულია მოპასუხე კომპანიაში, მოსარჩელეს იცნობს კარგად, იმ დროს მოწმე რეცეფშენის პოზიციაზე მუშაობდა და მოსარჩელე მისი უშუალო უფროსი იყო. 2016 წლის ოქტომბრის თვიდან იგი წავიდა სამსახურიდან, ხშირად ავადმყოფობდა (ეპილეფსია). მოსარჩელესა და კომპანიის ხელმძღვანელობას შორის კონფლიქტის თაობაზე არაფერი იცის. მოსარჩელე სამსახურში ხშირად იმყოფებოდა ნასვამ მდგომარეობაში, კომპანიის თანხებს ხშირად თვითონ სარგებლობდა და შემდეგ აბრუნებდა. მოსარჩელე 2016 წლის ოქტომბრის შემდეგ, სამსახურში აღარ დაბრუნებულა.

(იხ. მოწმის ჩვენება სხდომის ოქმში).

4. საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

4.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

4.1.1. სს „ეუ-----სა“ (შემდგომში რეორგანიზაციის გამო დასახელის შეცვლის შედეგად სს „მე-----ი“) და ოს-----ნს შორის 2016 წლის 13 მაისს დადებული იქნა შრომითი ხელშეკრულება N9 და ოს-----ნი დაინიშნა ფრონტ-ოფის მენეჯერის თანამდებობაზე. ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 2750 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარით, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, დაზუსტებული სარჩელი, შესაგებელი;
- 2016 წლის 13 მაისის შრომითი ხელშეკრულება N9;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- პარტნიორთა გადაწყვეტილებები, ამონაწერები მეწარმეთა რეესტრიდან;

4.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

4.2.1. 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 205-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.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. **აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო.** თავის მხრივ, შრომითი სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც შრომითი მოვალეობის შესრულების, სახელფასო დავალიანებასა და მის ოდენობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მის არშესრულების, არმიღების ფაქტს. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება ამის თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობების არშესრულების, ხოლო მოპასუხის მიერ სახელფასო თანხების გაცემის მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელეს შრომითი ვალდებულებები 2016 წლის ოქტომბრის თვის შემდეგ არ შეუსრულებია, ასევე კუთვნილი ხელფასები გაცემული აქვს მოსარჩელეზე, თუ ასეთს ჰქონდა ადგილი.

განსახილველ შემთხვევაში, უნდა აღინიშნოს, რომ მოპასუხე უარყოფს დავალიანების არსებობას იმაზე მითითებით, რომ შრომითი ხელშეკრულებით სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრა შრომითი ხელშეკრულებით და რაც გამოიმუშავა მოსარჩელემ, ის ხელფასი 2016 წლის ოქტომბრის თვის ჩათვლით

მიღებული აქვს, 2016 წლის ოქტომბრის თვის შემდეგ, მოსარჩელემ თვითნებურად მიატოვა სამსახური. ასევე უარყოფს იმ ფაქტს, რომ უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული ოს-----ნი დაკავებული თანამდებობიდან და ამის გამო ეკუთვნის კომპენსაცია.

მოსარჩელე მხარის მიერ სადავოა გათავისუფლების თარიღი, იგი ამტკიცებს, რომ გაათავისუფლეს 2017 წლის 10 იანვარს. განმარტავს, რომ მას გამომუშავებული ხელფასი არ აქვს სრულად მიღებული და იმის გამო, რომ დაუსაბუთებლად და უკანონოდ იქნა ოს-----ნი გათავისუფლებული დაკავებული თანამდებობიდან, შესაბამისად ეკუთვნის კომპენსაცია.

4.2.2. მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპიდან გამომდინარე, სახელფასო დავალიანების არარსებობის მტკიცება ეკისრება მოპასუხეს. ასევე მას ვალეა იმის მტკიცება, რომ მოსარჩელემ 2016 წლის ოქტომბრის თვიდან მიატოვა სამსახური, რომ მანამდე იგი არღვევდა შრომის შინაგანაწესს და ა. შ. მოპასუხეს ამის დამადასტურებელი მტკიცებულებები არ წარმოუდგენია. მოპასუხემ ასეთი მტკიცებულებები არ ან ვერ წარმოადგინა. მოსარჩელემ თავის მხრივ წარმოადგინა ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან, თუ რა პერიოდში და როდის რამდენი ანაზღაურება აქვს მიღებული. უფრო მეტიც, მოპასუხეს ამ გარემოებების შესახებ არც შესაგებელში და არც მოსამზადებელი სხდომის ეტაპის დასრულებამდე არც კი მიუთითებია, მხოლოდ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მიუთითა ამ ახალი ფაქტობრივი გარემოებების შესახებ, მტკიცებულებების გარეშე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას: -

- სარჩელი, დაზუსტებული სარჩელი, შესაგებელი;
- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი

4.2.3. განსახილველ შემთხვევაში, უნდა აღინიშნოს, რომ მოპასუხე შესაგებლით არ ეთანხმება რა სარჩელის არცერთ ფაქტობრივ გარემოებას და სასარჩელო მოთხოვნას, არ მიუთითებს რაიმე საწინააღმდეგოზე და არც რაიმე მტკიცებულებაზე. მან მხოლოდ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მიუთითა საწინააღმდეგო და ახალ ფაქტობრივ გარემოებებზე, თუმცა არც მათი დამადასტურებელი მტკიცებულებები წარმოუდგენია.

მოსარჩელე კი მიუთითებს, რომ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე სარჩელის ფაქტობრივი გარემოებების საწინააღმდეგო და ახალი გარემოებებზე მითითება დაუშვებელია და არ უნდა იქნეს გაზიარებული.

მოპასუხე ზეპირი განმარტებით, არ ეთანხმება, უარყოფს დავალიანების არსებობას იმაზე მითითებით, რომ სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრა შრომითი ხელშეკრულებით და რაც გამოიმუშავა მოსარჩელემ, ის ხელფასი მიღებული აქვს, ასევე უარყოფს იმ ფაქტს, რომ უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული იუსუფ აიდინლიქი დაკავებული თანამდებობიდან და ამის გამო ეკუთვნის კომპენსაცია.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ მას გამომუშავებული ხელფასი არ აქვს სრულად მიღებული და იმის გამო, რომ დაუსაბუთებლად და უკანონოდ იქნა იუსუფ აიდინლიქი გათავისუფლებული დაკავებული თანამდებობიდან, შესაბამისად ეკუთვნის კომპენსაცია.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაო საპროცესო კოდექსის მუხლი 219-ემუხლის პირველი ნაწილის თანახმად:

„1. მხარეები შეზღუდული არიან, ახსნა-განმარტების მოსმენისას წარადგინონ ახალი მტკიცებულებები ან მიუთითონ ახალ გარემოებებზე, რომელთა შესახებაც არ ყოფილა მითითებული სარჩელსა თუ შესაგებელში ან საქმის მომზადების სტადიაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მათ შესახებ თავის დროზე საპატიო მიზეზით არ იყო განცხადებული.“

მოპასუხემ სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების გამაბათილებელი და ახალი ფაქტობრივი გარემოებების როგორც შესაგებლით მიუთითებლობის, ასევე საქმის მომზადების ეტაპზე დამატებით წარმოუდგენლობის თაობაზე საპატიო მიზეზები ვერ მიუთითა, მას ამის შესახებ, რომ შემდგომში წარმოადგენდა, არც კი უშუამდგომლობია.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მოპასუხის მხრიდან ახალ ფაქტობრივ გარემოებებზე მითითება დაუშვებლად მიაჩნია და არ უნდა იქნეს გაზიარებული, სასამართლო არ იმსჯელებს მათზე. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მოპასუხის მხრიდან ახალ ფაქტობრივ გარემოებებზე მიუთითებლობა საპატიოდ რომც მიეჩნია, მოპასუხეს მათი დამადასტურებელი მტკიცებულებები მაინც არ წარმოუდგენია.

სასამართლო მოწმის ჩვენებას იმ ნაწილში, რომ „მოსარჩელე სამსახურში ხშირად იმყოფებოდა ნასვამ მდგომარეობაში, კომპანიის თანხებს ხშირად თვითონ სარგებლობდა და შემდეგ აბრუნებდა“ - ვერ გაიზიარებს, რადგან თუ ასეთ ფაქტებს ჰქონდა ადგილი, მოპასუხეს უნდა განეხორციელებია შესაბამისი დისციპლინური ზომები და ამის დამადასტურებელი მტკიცებულებები წარმოედგინა. მითუმეტეს, რომ იგივე მოწმე აჩვენებს, რომ მოსარჩელესა (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე) და კომპანიის ხელმძღვანელობას შორის კონფლიქტის თაობაზე არაფერი იცის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, დაზუსტებული სარჩელი,

- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები ;
- მოწმის ჩვენება;

4.2.4. არ შეასრულა რა მოპასუხემ თავისი საპროცესო ვალდებულება და არ წარმოადგინა სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების გამაბათილებელი, ასევე შესაგებელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებები, **სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია**, რომ მოსარჩელე ოს-----ნი სს „ეუ-----ი“-ს ფრონტ-ოფის მენეჯერის თანამდებობაზე მუშაობდა 2016 წლის 13 მაისიდან 2017 წლის 10 იანვრამდე და მას 2016 წლის ნოემბრის, დეკემბრის თვის და 2017 წლის იანვრის თვის ათი დღის ხელფასი 6 416 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარი არ მიუღია. ასევე დადგენილია, რომ ზ/აღნიშნულ პერიოდში ოს-----ნის ხელფასის სახით სულ მიღებული აქვს 2016 წლის ნოემბრამდე კუთვნილი ხელფასი, შესაბამისად ხელფასის სახით მისაღები დარჩენილი დავალიანება შეადგენს 6 416 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარს საშემოსავლო გადასახადის გარეშე.

ასევე დადგენილია, რომ მოპასუხეს შრომითი ხელშეკრულების ვაფაზე ადრე შეწყვეტის შესახებ მოსარჩელე არ გაუფრთხილება და არც რაიმე სახის კომპენსაცია გადაუხდია.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, დაზუსტებული სარჩელი,
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- საბანკო ამონაწერი;
- 2016 წლის 13 მაისის შრომითი ხელშეკრულება N9;
- 08.01.2019 წლის ცნობა;
- საგადახდო დავალება;

4.2.5. დადგენილია, რომ მხარეები 2017 წლის 10 იანვრის შემდეგ აღარ იმყოფებიან ერთმანეთთან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში, სარჩელი აღძრულია 2017 წლის 27 ნოემბერს, ხოლო სარჩელით მოთხოვნილია 2016 წლის ნოემბრის, დეკემბრის თვის და 2017 წლის იანვრის თვის ათი დღის გადაუხდელი ხელფასის თანხები, ორი თვის კომპენსაცია და ასევე პირგასამტეხლოს სახით - სახელფასო დავალიანების - 6416 აშშ დოლარის და ვადაზე ადრე გათავისუფლებისათვის კომპენსაციის - 5500 აშშ დოლარის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.07%, 2016 წლის 10 იანვრიდან 2018 წლის 06 მარტამდე, ანუ 3502 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, დაზუსტებული სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- საბანკო ამონაწერი;

- 2016 წლის 13 მაისის შრომითი ხელშეკრულება N9;
- 08.01.2019 წლის ცნობა;
- საგადახდო დავალება;

სამოტივაციო ნაწილი:

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებანი, გაანალიზა საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებანი მიაჩნია, რომ ოს-----ნის სასარჩელო მოთხოვნები უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: სს „მე-----ი“-ს დაეკისროს ოს-----ნის სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 6416 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარის ოდენობით. მასვე დაეკისროს ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის 6 416 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარის 0,07%-ის გადახდა, 2017 წლის 10 იანვრიდან 2018 წლის 06 მარტამდე პერიოდისათვის. ასევე მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ, ვადაზე ადრე გათავისუფლებისათვის კომპენსაციის გადახდა ორი თვის ხელფასის ოდენობით - 5500 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარი. ხოლო კომპენსაციის - 5500 აშშ დოლარის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.07%-ს დაკისრებაზე მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას უსაფუძვლობის გამო.

6. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა:

- საქართველოს კონსტიტუცია;
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;
- სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;
- ევროპის სოციალური ქარტია;
- საქართველოს ორგანული კანონი - შრომის კოდექსი;
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
- ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება - CASE OF SILIADIN V. FRANCE.

7. სამართლებრივი შეფასება

7.1. 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. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).**

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

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 უცილობლად 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 პირდაპირ მოქმედებს, - ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავთენტურ 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 არათვითმესრულებადი) 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.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; **მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.**

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 წლის 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 შრომით სამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქო-სამართლებრივი 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.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული 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 გამოყოს 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 შრომის ანაზღაურების მიღება.

სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურ ურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

7.2. 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 შრომა 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 რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლოს ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, **შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.**

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის

თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეს მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით ასევე აღიარებულია შრომის თავისუფლება. იგი ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში.

როგორც საქართველოს კონსტიტუციის, ისე საერთაშორისო ხელშეკრულებების ანალიზით დგინდება, რომ შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა, რომელიც მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადექვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას.

7.3. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "საქართველოს შრომის კოდექსი". აღნიშნული კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ამდენად შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეიღახოს დასაქმებულის ინტერესები.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულება იდება როგორც წერილობითი, ასევე ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე ოს-----ნთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა, რაც არ წარმოადგენს დავის საგანს, თუმცა მას არ მიუღია შესრულებული სამუშაოსათვის 2016 წლის ნოემბრის, დეკემბრის თვის და 2017 წლის იანვრის თვის 10 დღის ხელფასი ხელფასი 6 614 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარის ოდენობით.

7.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის თანახმად კი დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 07 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილით კი იმპერატიულადაა განსაზღვრული, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

7.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის შესაბამისად სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობები. ამავე კანონის 115-ე მუხლის თანახმად სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316.1 მუხლის თანახმად, ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება, ამავე კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მხარეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულიად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობებზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე კანონის 361-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. აღნიშნული ნორმებიდან გამომდინარე დამსაქმებელი ვალდებულია

კეთილსინდისიერად შეასრულოს მის მიერ დასაქმებულის წინაშე ნაკისრი ვალდებულება, მათ შორის მთლიანი მოცულობით აუნაზღაუროს მას მის მიერ შესრულებული სამუშაო ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობებით, რაც სს „მე-----ის“ მხრიდან არ შესრულებულა.

7.6. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის თანახმად ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. ამავე კოდექსის 404-ე მუხლის თანახმად კი კრედიტორს უფლება აქვს მოითხოვოს ვადის გადაცილებით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება.

ყოველივე ზ/აღნიშნული ნორმებიდან გამომდინარე სასამართლო მიიჩნევს, რომ ოს-----ნის სარჩელი დარჩენილი სახელოფასო დავალიანების და აღნიშნული დავალიანების გადახდის დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში არის საფუძვლიანი და არსებობს მისი დაკმაყოფილების როგორც სამართლებრივი, ისე ფაქტობრივი საფუძველი, რის გამოც მისი მოთხოვნა ამ ნაწილში უნდა დაკმაყოფილდეს და მოპასუხე სს „მე-----ს“ უნდა დაეკისროს ოს-----ნის სასარგებლოდ დარჩენილი ხელოფასის ანაზღაურება 6 614 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარის ოდენობით, მასვე დაეკისროს ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის 6 614 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარის 0,07%-ის გადახდა, 2017 წლის 10 იანვრიდან 2018 წლის 06 მარტამდე.

7.7. რაც შეეხება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა გამო შესაბამისი კომპენსაციის მიღების მოთხოვნას;

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილ იქნა, რომ მხარებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან ირკვევა რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველზე (აღნიშნული ასევე დაადასტურა მოპასუხის წარმომადგენელმა).

განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხემ 2017 წლის 10 იანვრიდან ფაქტიურად შეუწყვიტა მოსარჩელეს შრომის ანაზღაურება. მოცემულით, დამსაქმებელმა გამოხატა ნება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

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 მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

7.8. 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.

შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრობოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან

მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო კიდევ ერთხელ განმარტავს, რომ მართალია მოსარჩელეთა მიერ გასაჩივრებული არ არის დამსაქმებლის გადაწყვეტილება მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, თუმცა მნიშვნელოვანია საფუძვლების განსაზღვრა, რათა სასამართლომ იმსჯელოს შესაბამისი მოთხოვნების საფუძვლიანობაზე, რასაც სწორედ მათი კანონიერი/უკანონო გათავისუფლება წარმოშობს.

მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს 2 თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაციის დაკისრება მოპასუხე სს„მე-----ისათვის“.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილით, 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.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ დასაბუთებულად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა ორი თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე, რამდენადაც, კანონი ითვალისწინებს აღნიშნულს, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილით. კერძოდ:

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.

7.9. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილით, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობება არის შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა დასაქმებული მიერ უნდა შესრულდეს მხოლოდ ანაზღაურების სანაცვლოდ. მოცემულ შემთხვევაში, სადავო გახლავთ 2016 წლის ნოემბერ-დეკემბრის თვეების და 2017 წლის 10 იანვრამდე ნამუშევარი დღეების აუნაზღაურებლობა მოპასუხის მხრიდან.

7.10. აღნიშნულთან მიმართებაში სასამართლო კვლავ მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილ საერთაშორისო სტანდარტებს და მიუთითებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

აღნიშნული N158-ე კონვენციის მე-10 და მე-11 მუხლები შეიცავენ რეგულაციებს, რომელთა თანახმადაც, დასაქმებული, რომელთანაც წყდება შრომითი ურთიერთობა, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს გონივრული ვადის დაცვით შეტყობინებით, ან სანაცვლო კომპენსაციის მიღების უფლებით. ეს რეგულაცია გასაგებია, რომ არ ვრცელდება ისეთ შემთხვევებზე, როდესაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დასაქმებულის შეუფერებელი ქცევის გამო ხდება. თუმცა ცალსახაა, რომ ვითარება რომელიც ამ საქმეში გვაქვს სახეზე - სწორედ დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ცალსახად უნდა დაექვემდებაროს ისეთ გონივრულ და შრომითი უფლებების დამცველი ღონისძიების რეალიზებას, როგორიცაა ადექვატური კომპენსაცია. ის ღირებულებათა კონფლიქტი, რომელიც ასეთ დროს წარმოიშობა აუცილებლად უნდა დაბალანსდეს გონივრული და თანაზომიერი ღონისძიებით, რასაც სასამართლოს აზრით როგორც მინიმუმ ღირებული და ხელშესახები კომპენსაცია (განსახილველ შემთხვევაში 2 თვის შრომის ანაზღაურება) წარმოადგენს.

მოსარჩელე ასევე მოითხოვს 2 თვის კომპენსაციის თანხის 0,07%-ს დაკისრებას. როგორც ზემოთ აღინიშნა, საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის

თანახმად კი დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 07 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილით კი იმპერატიულადაა განსაზღვრული, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. აღნიშნული ნორმები არ ითვალისწინებს პირგასამტეხლოს დაკისრებას იმ კომპენსაციის თანხაზე, რაც გათვალისწინებულია 37-ე მუხლით. შესაბამისად, სარჩელი ამ ნაწილში უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

8. საპროცესო ხარჯები:

8.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი და მე-2 წინადადებების თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის შესაბამისად ასევე დადგენილია, რომ იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არა უმეტეს ამ კოდექსის 47-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული ოდენობისა.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55.1 მუხლის შესაბამისად, 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.

სარჩელი ექცევა „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის რეგულირების სფეროში, რადგან ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე სრულიად ნათელია, რომ მისი მეშვეობით კანონმდებელი ადგენს სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან მოსარჩელის გათავისუფლების შესაძლებლობას, როდესაც იგი სადავოდ ხდის შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ საკითხებს, კერძოდ, ხსენებული მუხლის მიხედვით, საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდეკინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან.

ზ/აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის, სასარჩელო მოთხოვნის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების და დავის საგნის ღირებულების გათვალისწინებით,

მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ 826,84 ლარის გადახდა.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-ე-244-ე, 248-ე-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 264-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. ოს-----ნის სასარჩელო განცხადება დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

1.1. მოპასუხე სს „მე-----ი“-ს (ს/კ 4-----) დაეკისროს მოსარჩელე ოს-----ნის (პ/ნ 12904605984) სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 6 614 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარის ოდენობით.

1.2. მოპასუხე სს „მე----- სქაითაუერ ბათუმი“-ს (ს/კ 4-----) დაეკისროს მოსარჩელე ოს-----ნის (პ/ნ 12904605984) სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების - 6614 აშშ დოლარის ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის თითოეულ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.07%-ის ანაზღაურება, 2017 წლის 10 იანვრიდან 2018 წლის 06 მარტამდე პერიოდისათვის..

1.3. მოპასუხე სს „მე-----ი“-ს (ს/კ 4-----) დაეკისროს მოსარჩელე ოს-----ნის (პ/ნ 12904605984) სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა 2 თვის სახელფასო ოდენობით - 5500 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარი.

1.4. მოსარჩელე ოს-----ნის (პ/ნ 12904605984) სარჩელი კომპენსაციის თანხის - 5500 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.07%-ს დაკისებაზე 2016 წლის 10 იანვრიდან 2018 წლის 06 მარტამდე, - არ დაკმაყოფილდეს.

2. სს „მე----- სქაითაუერ ბათუმი“-ს (ს/კ 4-----) დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა ბიუჯეტის სასარგებლოდ 826,84 ლარის ლარის ოდენობით.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, ბათუმის საქალაქო 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

6. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე

საღიხ შაინიძე