



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

07.03.2018 წ.

ქ. გურჯაანი

შესავალი ნაწილი

გურჯაანის რაიონული სასამართლო

მოსამართლე ნანა ჩალათაშვილი
სხდომის მდივანი ალიკა ლეგაშვილი

მოსარჩელე მა----ე წი-----ლი,
მოპასუხე შპს „გა-----ი“ ,
წარმომადგენელი- დირექტორი მე---- ფე----ე,
დავის საგანი: მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხე შპს „გა-----ი“ს დაეკისროს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება, 2625 ლარის ოდენობით;

მოსარჩელის განმარტებით, 2014 წლიდან 2017 წლის 31 იანვრამდე მუშაობდა შპს „გა-----ში“ მეან-გინეკოლოგის თანამდებობაზე. 2016 წელს მოპასუხე ორგანიზაციას შეექმნა გარკვეული პრობლემები, ველარ უზრუნველყოფდა თანამშრომლებისთვის ხელფასების გაცემას, მიუხედავად აღნიშნულისა, აგრძელებდა მუშაობას, რადგან მოპასუხე შპს „გა-----ის“ დირექტორი მე---- ფე----ე პირდებოდათ, რომ სრულად დაფარავდა სახელფასო დავალიანებას. 2016 წლის დეკემბერში მე---- ფე----ე დააკავეს, ამის შემდეგ მოპასუხის ქონება და ანგარიშები დააყადაღეს, რის გამოც იძულებული გახდა, რომ 2017 წლის 31 იანვარს მოპასუხესთან მუშაობა შეეწყვიტა.

მოსარჩელის მითითებით, მას მისაღები აქვს დარიცხული ხელფასი: 2016

წლის ოქტომბერში 1000 ლარი, ნოემბერში - 625 ლარი, დეკემბერში -625 ლარი, ხოლო 2017 წლის იანვარში - 375 ლარი, რაც ჯამში 2625 ლარს შეადგენს, რის ანაზღაურებასაც მოითხოვს მოპასუხისგან.

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხემ შესაგებელი წარმოდგინა სასამართლოში, სადაც სარჩელი არ სცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელეს შპს „გა-----ში“ არ უმუშავია და მასზე ხელფასი არასდროს გაცემულა, სარჩელზე დართული დავალიანების შესახებ სახელფასო ბარათი გაყალბებულია, რადგან ბარათზე ხელი მას არ მოუწერია და ვერც მოაწერდა, რადგან 2016 წლის 16 დეკემბრიდან პატიმრობაში იმყოფება. (იხ. შესაგებელი ს.ფ 26, 44)

2.2. 19.12.2017 წელს სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელმა დაადასტურა, რომ მოსარჩელე 2016 წლის დეკემბრის ჩათვლით ნამდვილად მუშაობდა შპს „გა-----ის“ სამედიცინო ცენტრში მეან-გინეკოლოგად და ერიცხებოდა ხელფასი სარჩელში მითითებული ოდენობით. როგორც მოპასუხემ აღნიშნა, 2016 წლის 16 დეკემბერს იგი დააკავეს და კლინიკამ ფუნქციონირება შეწყვიტა, ამიტომ 2016 წლის დეკემბრიდან მოსარჩელე კლინიკაში ვეღარ იმუშავებდა, და ვერც ხელფასი დაერიცხებოდა. რაც შეეხება 2016 წლის ოქტომბრის, ნოემბრის და დეკემბრის თვის ხელფასს, მოპასუხემ განმარტა, რომ მოსარჩელეს აღნიშნულ თვეებში დარიცხული ხელფასი მიღებული აქვს ხელზე სრულად და კლინიკას მის მიმართ სახელფასო დავალიანება არ გააჩნია. (19.12.2017 წლის სხდომის ოქმი. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტება 12:32:12 სთ, 12:41:27 სთ.; 12:45:08 სთ, 12:47:44 სთ;)

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. დადგენილია, რომ მოპასუხე შპს „გა-----ი“ს დამფუძვნებელ-პარტნიორი და 100% წილის მფლობელი მისი დირექტორი- მე---- ფე----ეა

3.1.2. მოსარჩელე შპს „გა-----ის“ სამედიცინო ცენტრში მეან-გინეკოლოგის თანამდებობაზე მუშაობდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი- შესაგებელი
- მხარეთა ახსნა-განმარტება
- ამონაწერი სამეწარმეო რეესტრიდან
-

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.2. მოსარჩელესა და მოპასუხე შპს „გა-----ს“ შორის შრომითი ურთიერთობა 2017 წლის 31 იანვარს შეწყდა ;

3.2.2. მოსარჩელეს მოპასუხის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება: 2016 წლის ოქტომბერში- 1000 ლარი, ნოემბერში- 625 ლარი, დეკემბერში- 625 ლარი, 2017 წლის იანვარში 375 ლარი, რაც ჯამში 2625 ლარს შეადგენს,

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც 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- 2017 წლის იანვრის ჩათვლით მოსარჩელე არ იყო დასაქმებული შპს „გა-----“ში, და მის მიმართ არ გააჩნია სახელფასო დავალიანება .

მოპასუხე შპს-ს წარმომადგენელმა თავდაპირველად შესაგებელში განმარტა, რომ მოსარჩელე საერთოდ არ ყოფილა მასთან დასაქმებული და მასზე არასდროს გაუცია ხელფასი, შემდეგ სასამართლო სხდომაზე მიცემულ ახსნა-განმარტებაში მიუთითა, რომ მოსარჩელე მასთან მუშაობდა 2016 წლის დეკემბრის ჩათვლით და ამ პერიოდის ხელფასი მას აუნაზღაურდა სრულად, ხოლო 2017 წლის იანვარში მოსარჩელეს მასთან აღარ უმუშავია, თუმცა რაიმე

მტკიცებულება, რომლითაც 2016 წლის დეკემბერში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, ან 2016 წლის ოქტომბრის, ნოემბრის და დეკემბრის თვეების ხელფასის მოსარჩელისთვის ანაზღაურებას 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 სწორედ დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შედის სადავო პერიოდში სახელფასო დავალიანების არარსებობის მტკიცება.

სასამართლო ასევე უსაფუძვლოდ მიიჩნევს მოპასუხის მიერ სარჩელის მოთხოვნის საწინააღმდეგოდ მითითებულ იმ გარემოებას, რომ სარჩელზე დართული სახელფასო ბარათი ყალბია, რადგან ბარათზე ხელი მას არ მოუწერია და ვერც მოაწერდა, რადგან 2016 წლის 16 დეკემბრიდან პატიმრობაში იმყოფება და ამავე პერიოდიდან კლინიკამ ფუნქციონირება შეწყვიტა .

აღნიშნულთან დაკავშირებით, მოსარჩელემ სხდომაზე განმარტა, რომ სახელფასო ბარათი გასცა კლინიკის ადმინისტრაციამ, რომელიც მე---- ფე----ის დაპატიმრების შემდეგ, სამედიცინო ცენტრის თანამშრომლებთან ერთად აგრძელებდა საქმიანობას, კლინიკამ ფუნქციონირება შეწყვიტა 2017 წლის თებერვალში. სასამართლო მიუთითებს, რომ 2016 წლის 16 დეკემბერს სამედიცინო კლინიკის ფუნქციონირების შეწყვეტის თაობაზე საქმეში არც ერთი მტკიცებულება არ არის წარმოდგენილი, ამიტომ კლინიკის ადმინისტრაცია, დირექტორის დაკავების მიუხედავად, ვალდებული იყო ეწარმოებინა მონაცემები დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ გადასახდელი თანხის ოდენობის შესახებ და დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, გაეცა ინფორმაცია დასაქმებულზე დარიცხული ხელფასის თაობაზე, ამიტომ სასამართლოს მოსაზრებით, მხოლოდ ის გარემოება, რომ კლინიკის ადმინისტრაციის მიერ გაცემულ ბარათზე ნაბეჭდი ფორმით მითითებულია „მე---- ფე----ე“, არ აქარწყლებს ბარათში მითითებულ ინფორმაციას შპს-ში დასაქმებულ პირზე დარიცხული ხელფასის ოდენობის და პერიოდის შესახებ .

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 გვრთის 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 მა----ე წი-----ლი 2017 წლის 31 იანვრამდე შრომითი ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხე შპს „გა-----თან“. მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება- 2016 წლის ოქტომბერის თვის 1000 ლარი, ნოემბრის თვის- 625 ლარი, დეკემბრის თვის-625 ლარი და 2017 წლის იანვრის თვის - 375 ლარი, სულ ჯამში 2625 ლარი (დარიცხული) , ამიტომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს .

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ. 75)
- შესაგებელი
- სახელფასო ცნობა (ს.ფ. 14-15)
- მხარეთა ახსნა-განმარტება

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

მოსარჩელის მოთხოვნა მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურების შესახებ საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა:

საქართველოს კონსტიტუცია; საქართველოს შრომის კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება:

6.1 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 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 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 საფუძველად დაუდოს სასამართლო გადაწყვეტილებას.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელემ მიუთითა, რომ მოპასუხეს მის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება 2016 წლის ოქტომბრიდან 2017 წლის იანვარის ჩათვლით, სულ 2625 ლარის ოდენობით. მოპასუხეს მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი ხელფასის ოდენობა სადავოდ არ გაუხდია, მან სადავოდ სახელფასო დავალიანების არსებობა გახადა და მიუთითა, რომ მოსარჩელეს ხელფასი მიღებული აქვს სრულად, თუმცა მოპასუხე მხარემ ვერ შეძლო მოსარჩელის მიმართ სახელფასო დავალიანების არარსებობის ფაქტის დადასტურება. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის 31 იანვარს და მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება-2016 წლის ოქტომბერში- 1000 ლარი, ნოემბერში -625 ლარი, დეკემბერში-625 ლარი და 2017 წლის იანვარში - 375 ლარი, რაც ჯამში 2525 ლარს შეადგენს, რაც სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველია .

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

განსახილველ შემთხვევაში დავის საგანს 2625 ლარის გადახდევენების დაკისრება წარმოადგენდა. შესაბამისად, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობამ შეადგინა 100 ლარი. ვინაიდან სარჩელი დაკმაყოფილდა სრულად, ამიტომ მოპასუხეს, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა.

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. მა----ე წი-----ლის სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
2. მოპასუხე შპს „გა-----ს“ მოსარჩელე მა----ე წი-----ლის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების 2625 ლარის (დარიცხული) გადახდა;
3. მოპასუხე შპს „გა-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა - 100 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 სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ნანა ჩალათაშვილი