



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

07.03.2018 წ.

ქ. გურჯაანი

შესავალი ნაწილი

გურჯაანის რაიონული სასამართლო

მოსამართლე ნანა ჩალათაშვილი

სხდომის მდივანი ალიკა ლეგაშვილი

მოსარჩელე ნი----ი ბუ-----ე ,

მოპასუხე შპს „გა-----ი“

წარმომადგენელი- დირექტორი მე---- ფე----ე,

დავის საგანი: მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხე შპს „გა-----ს“ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება, 2711.25 ლარის ოდენობით;

მოსარჩელის განმარტებით, 2017 წლის თებერვლამდე მუშაობდა შპს „გა-----ი“ს სამედიცინო ცენტრში- ექიმი პედიატრის და უმცროსი ექიმის თანამდებობაზე . 2016 წლის დეკემბერში შპს „გა-----ი“ს დირექტორი მე---- ფე----ე დააპატიმრეს. ამის შემდეგ მოპასუხის მთელ ქონებას და ანგარიშებს დაედო ყადაღა. მოპასუხე ხელფასებს ვეღარ ანაზღაურებდა, რის გამოც 2017 წლის 31 იანვარს მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა.

მოსარჩელემ მოითხოვა მოპასუხემ აუნაზღაუროს დარიცხული და მიუღებელი ხელფასი: 2016 წლის ოქტომბერში- 540 ლარი, ნოემბერში- 540 ლარი, დეკემბერში- 1106.25 ლარი, 2017 წლის იანვარში- 525 ლარი, რაც ჯამში 2711,25 ლარს შეადგენს .

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხემ შესაგებელი წარმოდგინა სასამართლოში, სადაც სარჩელი არ სცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელეს მას შპს „გა-----ში“ არ უმუშავია და მასზე ხელფასი არასდროს გაცემულა, სარჩელზე დართული დავალიანების შესახებ სახელფასე ბარათი გაყალბებულია , რადგან ბარათზე ხელი მას არ მოუწერია და ვერც მოაწერდა, რადგან 2016 წლის 16 დეკემბრიდან პატიმრობაში იმყოფება. (იხ. შესაგებელი ს.ფ 27, 46)

2.2. 19.12.2017 წელს სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელმა დაადასტურა, რომ მოსარჩელე ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე ნამდვილად მუშაობდა შპს „გა-----ის“ სამედიცინო ცენტრში 2016 წლის დეკემბრის ჩათვლით და ერიცხებოდა ხელფასი სარჩელში მითითებული ოდენობით. როგორც მოპასუხემ აღნიშნა, 2016 წლის 16 დეკემბერს იგი დააკავეს და კლინიკამ ფუნქციონირება შეწყვიტა, ამიტომ 2017 წლის იანვარში 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 ოქმი, 15.17.26 სთ, 15.19.56სთ, 15.25.04 სთ, 15.26.14 სთ, 15.26. 50სთ, 15.27.04სთ, 15.27.42)

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 ექიმი პედიატრის და უმცროსი ექიმის პოზიციაზე მუშაობდა.

3.1.3. შპს „გა-----მა“ 2017 წლის 09 იანვარს მოსარჩელის ანგარიშზე განაზოციელა თანხის- 644 ლარის ჩარიცხვა. ჩარიცხვის დანიშნულებაში მითითებულია -„სექტემბრის თვის ხელფასი“

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი, შესაგებელი

- ამონაწერი სამეწარმეო რეესტრიდან
- ანგარიშიდან ამონაწერი

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. მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება: 2016 წლის ოქტომბერში- 540 ლარი, ნოემბერში- 540 ლარი, დეკემბერში- 1106.25 ლარი, 2017 წლის იანვარში- 525 ლარი, რაც ჯამში 2711,25 ლარს შეადგენს, საიდანაც ხელზე ასაღები- 2169 ლარია ;

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებიც 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 მას მოსარჩელის მიმართ სახელფასო დავალიანება არ გააჩნია .

მოპასუხე შპს „გა-----ის“ 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 შპს „გა-----ში“ მუშაობდა 2016 წლის დეკემბრის ჩათვლით, და მას ამ პერიოდში დარიცხული ხელფასი სრულად აქვს მიღებული, რადგან მის დაჭერამდე შპს-ს თანამშრომლების მიმართ სახელფასო დავალიანება არ გააჩნდა, ხოლო 2017 წლის იანვარში მოსარჩელეს მასთან აღარ უმუშავია (19.12.2017 წლის სხდომის ოქმი, 15.25.04სთ - 15.27.42სთ), თუმცა რაიმე მტკიცებულება, რომლითაც 2016 წლის დეკემბერში მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, ან 2016 წლის ოქტომბრის, ნოემბრის და დეკემბრის თვეების ხელფასის მოსარჩელისთვის ანაზღაურებას დაადასტურებდა, მოპასუხეს სასამართლოსთვის არ წარმოუდგენია. მოპასუხე მხარე მხოლოდ ზეპირი ახსნა-განმარტებით შემოიფარგლა, ამიტომ სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოთხოვნის გასაქარწყლებლად მხოლოდ ახსნა-განმარტება, სასამართლოსათვის არ არის სარწმუნო და საკმარისი, მითუმეტეს იმ მოცემულობაში, როცა სადავო პერიოდში მოსარჩელის მიმართ სახელფასო დავალიანების არარსებობა დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შედის და მისი დასადასტურებელია .

მოსარჩელის მიერ საქმეში წარმოდგენილია ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან, რითაც ქარწყლდება მოპასუხის მტკიცება, რომ 2016 წლის დეკემბრის მდგომარეობით შპს „გა-----ს“ მოსარჩელის მიმართ სახელფასო დავალიანება არ გააჩნდა, და მას 2016 წლის ოქტომბერ-ნოემბერ-დეკემბრის თვის ხელფასები ხელზე აქვს მიღებული, რადგან საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერით დასტურდება, რომ შპს „გა-----მა“ მოსარჩელეს 2017 წლის იანვარში 2016 წლის სექტემბრის თვის ხელფასი ჩაურიცხა, ხოლო 2016 წლის ოქტომბრიდან დეკემბრის თვის ჩათვლით და 2017 იანვრის თვის ხელფასის ანაზღაურების ფაქტის დადასტურება მოპასუხემ ვერ შეძლო.

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 საქმიანობას აგრძელებდა. კლინიკამ ფუნქციონირება 2017 წლის თებერვალში შეწყვიტა. მოსარჩელის აღნიშნულ არგუმენტთან დაკავშირებით სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს ანგარიშიდან ამონაწერზე, რომლის მიხედვით, შპს

„გა-----მა“ ხელფასის ჩარიცხვა 2017 წლის 09 იანვარს, ანუ შპს-ს დირექტორის დაპატიმრების შემდეგ განახორციელა, რაც უდავოდ ადასტურებს მოსარჩელის განმარტების მართებულობას იმის შესახებ, რომ 2016 წლის 16 დეკემბერს დირექტორის დაკავების გამო კლინიკას ფუნქციონირება არ შეუწყვეტია, შპს „გა-----ის“ ადმინისტრაცია სამედიცინო ცენტრის თანამშრომლებთან ერთად აგრძელებდა მუშაობას და 2017 წლის იანვარში ხელფასის ჩარიცხვაც განახორციელა, 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 მართოდ მითითება მტკიცებულების უსაფუძვლობაზე, საკმარისი არ არის და არ შეესაბამება მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტს, ვინაიდან, მტკიცებას ექვემდებარება არა მხოლოდ სარჩელის, არამედ შესაგებლის საფუძვლებიც, მითუმეტეს შრომით დავაში, სადაც კანონმდებელი მტკიცების ტვირთს სწორედ დამსაქმებელს აკისრებს.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ, როგორც დამსაქმებელმა, ვერ შეძლო მისი მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტების მტკიცება და ვერც მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების გაქარწყლება, ამიტომ სასამართლო დადგენილად თვლის, რომ ნი----ი ბუ-----ე 2017 წლის იანვრის ჩათვლით შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხე შპს „გა-----თან“. მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება- 2016 წლის ოქტომბერის თვის 540 ლარი, ნოემბრის თვის- 540 ლარი, დეკემბრის თვის-1106.25 ლარი და 2017 წლის იანვრის თვის - 525 ლარი, სულ ჯამში 2711.25 ლარი (დარიცხული) , ამიტომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს .

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ. 77);
- სახელფასო ბარათი (ს.ფ. 13,14) ;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება

სამოტივაციო ნაწილი

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 მოწყობის 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. ამავე 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 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.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელემ მიუთითა, რომ მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის 31 იანვარს და მოპასუხეს მის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება, ჯამში 2711.25 ლარი (დარიცხული) . 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 მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება, 2016 წლის ოქტომბრიდან 2017 წლის იანვრის ჩათვლით, ჯამში 2711,25 ლარის (დარიცხული) ოდენობით, საიდანაც ხელზე მისაღები თანხა 2169 ლარია, რაც სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველს წარმოადგენს.

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

განსახილველ შემთხვევაში დავის საგანს 2711.25 ლარის გადახდა წარმოადგენს. შესაბამისად, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა 100 ლარია. ვინაიდან სარჩელი დაკმაყოფილდა სრულად, 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. ნი----ი ბუ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
2. მოპასუხე შპს „გა-----ს“ მოსარჩელე ნი----ი ბუ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელოფასო დავალიანების (დარიცხული) 2711, 25 ლარის 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