



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

28/02/2017 წელი

ქ.ბათუმი

შესავალი ნაწილი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - გოჩა ფუტყარაძე
სხდომის მდივანი - ნინო ცინცაძე

მოსარჩელე: ს-----ი

წარმომადგენელი: ა-----ე

მოპასუხე: სს „მ-----“

წარმომადგენელი: ა-----ე

თარჯიმანი: გ-----ე

დავის საგანი: სახელფასო დავალიანების დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1 ს-----მა სარჩელი აღძრა სს „მ-----ის“ მიმართ და სასარჩელო განცხადებით მოითხოვა მოპასუხეს მის სასარგებლოდ დაეკისროს:

- სახელფასო დავალიანების მიზნით 22 030,45 ლარის გადახდა;
- ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მიზნით 47 130 ლარის გადახდა;
- ხელფასის დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს სახით 17 670,49 ლარის გადახდა;

მოსარჩელის წარმომადგენლები სასარჩელო მოთხოვნას ასაბუთებენ შემდეგი არგუმენტებით:

სს „მ-----ს“ და ს-----ს შორის 2015 წლის 01 ნოემბერს დაიდო ზეპირი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ს-----ი დაინიშნა სს „მ-----ში“ არქიტექტორის თანამდებობაზე. სამუშაო ადგილი მდებარეობს ქ. ბათუმში მემედ აბაშიძის ქ. №33-ში. 2016 წლის 14 მარტს მხარეებს შორის გაფრთხილება წერილობითი ხელშეკრულება, რომლითაც მხარეთა შრომითი ურთიერთობა განისაზღვრა 12 თვით. ხელშეკრულების მიხედვით სამუშაო დროს შეადგენს ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით 10:00 საათიდან 17:00 საათამდე პერიოდი. მოსარჩელეს შეეძლო ესარგებლა შესვენებით 13:00 საათიდან 14:00 საათამდე. შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ ს-----ს უნდა მიეღო ხელფასი 6000 ლარი. ხელშეკრულებით ასევე გათვალისწინებული იყო ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, კერძოდ ზეგანაკვეთურ ერთ

საათში დამსაქმებელს უნდა გადაეხადა სტანდარტული საათობრივი ანაზღაურების საფასურს დამატებული 10 %. ს-----მა ნაკისრი მოვალეობა შეასრულა პირნათლად, თუმცა მოპასუხემ თავისი მოვალეობა არ შეასრულა ჯეროვნად და არ გადაუხადა კუთვნილი ხელფასი. მოსარჩელემ 2015 წლის 01 ნოემბრიდან 2016 წლის 1 სექტემბრამდე პერიოდში იმუშავა 10 თვე. ამ პერიოდში მას ხელფასის სახით უნდა მიეღო 60 000 ლარი. მიღებული აქვს 37 969.55 ლარი. ასანაზღაურებელი დარჩა 22 030.45 ლარი.

ს-----ი შრომითი ურთიერთობის პირობებში ასრულებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოებს. მას სამუშაო დროზე მეტ ხანს და უქმე დღეებში ზეგანაკვეთურად უწევდა კვირის განმავლობაში მინიმუმ სამი საათით ზეგანაკვეთური სამუშაო. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურებულიყო ძირითად ხელფასთან ერთად, თუმცა დამსაქმებელმა ზეგანაკვეთური სამუშაო არ აანაზღაურა. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ერთი საათის ღირებულა შეადგენს 47.13 ლარს. მოსარჩელე ზეგანაკვეთურად მუშაობდა კვირაში 35 საათს, თვეში კი 140 საათს. 2015 წლის 01 ნოემბრიდან 2016 წლის 01 სექტემბრამდე 10 თვეში ზეგანაკვეთურად შესრულებული აქვს 1000 საათი, რომლის ღირებულება 47 130 ლარია. მოითხოვს მოპასუხემ აუნაზღაუროს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ღირებულება.

მოსარჩელე მიუთითებს შრომის კოდექსის 31 მუხლის პირობაზე და მის საფუძველზე მოითხოვს ხელფასის ანგარიშწორების დაყოვნებისათვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე კუთვნილ მისაღებ თანხას დაერიცხოს 0.07 %, რაც 69 160.45 ლარზე (კუთვნილი ხელფასის და ზეგანაკვეთური ხელფასის ჯამი) გაანგარიშებით შეადგენს 17 770.49 ლარს.

2. მოპასუხის პოზიცია:

სს „მ-----“ სარჩელს ნაწილობრივ ცნობს. მისი წარმომადგენელი მიიჩნევს, რომ ხელფასის ნაწილში მოთხოვნა ნაწილობრივ საფუძველიანია. მოსარჩელეს მისაღები ჰქონდა 30 000 ლარი, მიღებული აქვს 25 742.90 ლარი, ასაღები აქვს 4257 ლარი. ამ ნაწილში სარჩელს ცნობს.

მოპასუხე უარყოფს მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობას 2016 წლის 14 მარტამდე. ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ მათ გარკვეული ურთიერთობა ჰქონდათ 2015 წლის 01 ნოემბრიდან 2016 წლის 14 მარტამდე, მაგრამ ამ პერიოდში მოსარჩელე არ იყო მათი დასაქმებული. ის გარკვეულ სამუშაოებს ასრულებდა ნარდობის ხელშეკრულების საფუძველზე. 2016 წლის 14 მარტიდან 12 თვის ვადით დასაქმდა არქიტექტორის თანამდებობაზე, ხელფასის სახით უნდა მიეღო თვეში 6000 ლარი. მან იმუშავა 2016 წლის 12 აგვისტომდე და ანაზღაურებაც ერგება მხოლოდ ამ პერიოდის. დასაქმების პერიოდის ხელფასის ძირითადი ნაწილი გარდა 4257 ლარისა, მიღებული აქვს, ამიტომ ხელფასთან დაკავშირებულ მოსარჩელის არგუმენტებს უსაფუძლოდ მიიჩნევს.

მოპასუხე ასევე უარყოფს მოსარჩელის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოების შესრულებას, ამტკიცებს, რომ მოსარჩელე ზეგანაკვეთურ სამუშაოებს არ ასრულებდა და ამიტომაც ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება არ ეკუთვნის.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. სს „მ-----“ სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრირებულია 2015 წლის 02 ივლისიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სამეწარმეო რეესტრის ამონაწერი. ს.ფ.37-38

3.1.2 ს-----ს 2015 წლის 01 ნოემბრიდან 2016 წლის 14 მარტამდე პერიოდში სს „მ-----“-ისგან მიღებული აქვს 12226.66 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა განმარტებები.
- ამონაწერი.ს.ფ. 27-36

3.1.3. 2016 წლის 14 მარტს სს „მ-----ს“ და ს-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ს-----ი დაინიშნა სს „მ-----ში“ არქიტექტორის თანამდებობაზე. მხარეთა შრომითი ურთიერთობა განისაზღვრა 12 თვით. ხელშეკრულების მიხედვით სამუშაო დროს შეადგენს ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით 10:00 საათიდან 17:00 საათამდე პერიოდი. მოსარჩელეს შეეძლო ესარგებლა შესვენებით 13:00 საათიდან 14:00 საათამდე. შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ ს-----ს უნდა მიეღო ხელფასი 6000 ლარი. ხელშეკრულებით ასევე გათვალისწინებული იყო ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, კერძოდ ზეგანაკვეთურ ერთ საათში დამსაქმებელს უნდა გადაეხადა სტანდარტული საათობრივი ანაზღაურების საფასურს დამატებული 10 %.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2016 წლის 14 მარტის შრომითი ხელშეკრულება. ს.ფ.18-26

3.1.4. ს-----მა, სს „მ-----ისგან“ 2016 წლის 14 მარტიდან 14 აგვისტომდე საერთო ჯამში მიიღო 25 742.89 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა განმარტებები.
- ამონაწერი.ს.ფ. 27-36

3.1.5. საქმის განხილვის მომენტისათვის მხარეცა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილია. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ზუსტი თარიღი მხარეებს შორის სადაოა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა განმარტებები.

3.1.6. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ მხარეთა შორის საბოლოო ანგარიშსწორება არ შემდგარა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადაო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეებს შორის ძირითადი სადაო ფაქტობრივი გარემოებებია:

- მოსარჩელის დასაქმების პერიოდი. მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ მოპასუხესთან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაშია 2015 წლის 1 ნოემბრიდან. მოპასუხე ამტკიცებს რომ ისინი შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში არიან 2016 წლის 14 მარტიდან;
- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თარიღი. მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2016 წლის 1 სექტემბერს, მოპასუხე კი ამტკიცებს, რომ მათ შორის ურთიერთობა შეწყდა 2016 წლის 12 აგვისტოს.
- სს „მ-----“-ში, ს-----ის მიერ 1000 საათის ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება;
- მისაღები ხელფასის ოდენობა;
- ანაზღაურების ვადაგადაცილებები.

3.2.2. მხარეებს შორის სხვა გარემოებებიცაა სადაო, მაგრამ დავის გადაწყვეტისათვის ამ გარემოების დადგენა გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა.

3.2.3. ფაქტობრივად, სადაო გარემოებებთან დაკავშირებით მხარეები იძლევიან ურთიერთ საწინააღმდეგო განმარტებას. მათი განმარტებები გამორიცხავენ ერთმანეთის არგუმენტებს. სასამართლო ორივე მხარის განმარტებას აფასებს თანაბარი მნიშვნელობის მტკიცებულებად. საბოლოოდ გაიზიარებს მხოლოდ იმ მხარის განმარტებას, ვინც მტკიცებულებებით დაადასტურებს სარჩელში ან შესაგებელში მითითებული ფაქტების არსებობას.

3.2.4. სასამართლო განმარტავს, რომ სადაო საკითხის დადგენისას სასამართლო ხელმძღვანელობს მხარეთა თანასწორობის, შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპით. ასეთი პრინციპი გამომდინარეობს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის საფუძვლებიდან, რომლის მიხედვითაც სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. დისპოზიციურობის პრინციპის მიხედვით აღიარებულია შეჯიბრებითობის პრინციპით ფაქტების დადგენა. მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის თანაბრადაა გადანაწილებული. მხარეები თავად განსაზღვრავენ, თუ რომელი მტკიცებულებები გამოიყენონ ფაქტობრივი გარემოების დასადასტურებლად. ზოგადად ორივე მხარემ უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც უტყუარად დადგინდება სარჩელში და შესაგებელში მითითებული გარემოებების არსებობა.

დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის განაწილებული უნდა იყოს სამართლიანად. თითოეულ მხარეს უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტის დამტკიცების ვალდებულება, რომლის განხორციელებაც მას შეუძლია. არცერთ მხარეს არ უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტების მტკიცების ტვირთი, რომლის განხორციელებაც მისთვის შეუძლებელია. მტკიცების ტვირთის სწორი გადანაწილება საქმის განხილვის უმთავრესი პრინციპია. წინამდებარე შემთხვევაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების მტკიცება მოსარჩელეს ეკისრება. მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოები შეასრულა. თუ მოსარჩელემ ზეგანაკვეთური სამუშაოები შეასრულა, მაშინ მას ამის სათანადო მტკიცებულებაც უნდა გააჩნდეს. ზეგანაკვეთური სამუშაოს დადასტურება შეიძლება მოწმეთა ჩვენებით, დასაქმებულთა სამუშაოზე გამოცხადების ელექტრონული ან მექანიკური საშუალებით აღრიცხვის მტკიცებულებით, ან ნებისმიერი ისეთი მტკიცებულებით, რომელიც შეიცავს ინფორმაციას მოსარჩელის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოების შესრულებისა. მანვე უნდა დაამტკიცოს, რომ მოპასუხესთან მუშაობდა 2015 წლის 1 ნოემბრიდან 2016 წლის 1 სექტემბრამდე. ამ ნაწილში ანალოგიური მტკიცების ვალდებულება აქვს მოპასუხესაც. მან უნდა დაამტკიცოს, რომ ს-----ი 2015 წლის 1 ნოემბრიდან სხვა სახელმეკრულებო ურთიერთობაში იყო მასთან. ასევე უნდა დაამტკიცოს, რომ 2016 წლის 12 აგვისტოს მათ შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა. ასევე ორივე მხარის მტკიცების ტვირთია ხელფასის ოდენობისა და ანაზღაურების ვადაგადაცილების საკითხები.

3.2.5. მტკიცების ტვირთის ამდაგვარი გადანაწილება არ გამორიცხავს მხარეთა უფლებას, წარმოადგინონ ის მტკიცებულებები, რომელიც არაა დაკავშირებული დაკისრებული მტკიცების ტვირთთან, მაგრამ დაკავშირებულია საქმის სადაო ფაქტობრივ გარემოებებთან. ამ გზით ისინი შეძლებენ მოწინააღმდეგე მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების გაბათილებას. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მტკიცების ტვირთის ამდაგვარი გადანაწილება სრულებით შეესაბამება შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპს და სამართლიანი განაწილება.

3.2.6. მოსარჩელემ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დასამტკიცებლად წარმოადგინა სარჩელი, ზეპირი განმარტება და მოწმე გუვენ ოზთურქის ჩვენება.

3.2.7. სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო საქმეები განიხილება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპის დაცვით, რაც გულისხმობს პროცესის მიმდინარეობისას მოსარჩელისა და მოპასუხის თანასწორუფლებიანობას, არგუმენტების დასამტკიცებლად თანაბარი საპროცესო საშუალების მიცემას. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებით და შესაძლებლობით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოსაზრებები, მოთხოვნები თუ მტკიცებულებები. მხარეები მტკიცებულებების მეშვეობით ერთმანეთს ეჯიბრებიან ფაქტების დადგენაში. სასამართლო ამოწმებს მხარეთა მიერ

წარმოდგენილ მტკიცებულებათა სანდოობას, მათ სიმყარეს, დამაჯერებლობას და მათი შეფასებით უყალიბდება შინაგანი რწმენა ამათუ იმ ფაქტის არსებობის შესახებ. მიუხედავად მტკიცებულებათა შინაარსისა და მნიშვნელობისა, არცერთ მტკიცებულებას არ აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. თითოეული მტკიცებულება ფასდება სასამართლოს მიერ და მას ენიჭება გარკვეული შეფასება. ფაქტობრივი გარემოების დადასტურებისათვის ყველა მტკიცებულება არ გამოდგება. მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულება ხშირად კონკრეტული ფაქტის დამადასტურებელია და ხშირად ასეთი ფაქტის დადასტურებისათვის უვარგისია. სასამართლომ კრიტიკულად უნდა შეაფასოს მტკიცებულებები და გადაწყვიტოს მხარეთა მიერ მითითებული მტკიცებულება, არის თუ არა ის მტკიცებულება, რომლითაც მოსარჩელე ან მოპასუხე უტყუარად დაადასტურებს თავის არგუმენტებს. საქმეში, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულება, საბანკო ამონაწერი, ანდა სხვა მტკიცებულებები შესაძლებელია გამოდგეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს მტკიცებულებად, მაგრამ წინამდებარე შემთხვევაში მტკიცების ტვირთს ართულებს ის გარემოება, რომ დასახელებული მტკიცებულებები არ შეიცავს ზეგანაკვეთური მუშაობის ინფორმაციას. ის, რომ მოსარჩელე არქიტექტორად უშაობდა მოპასუხესთან და აქტიურად იყო ჩაბმული სამშენებლო საქმიანობაში, ეს გარემოება სადაო არაა, მაგრამ ის, რომ ამ სამუშაოთა შესრულებისათვის არ იყო საკმარისი სამუშაო დრო და ამის გამო მოსარჩელე სამუშაო საათების ამოწურვის შემდეგაც მუშაობდა მოპასუხესთან, ზემოთ ჩამოთვლილი დოკუმენტებით არ დასტურება. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების მტკიცება სპეციფიკური საკითხია. მისი დამტკიცება, მხოლოდ განხორციელებულ სამუშაოებზე და მის შედეგებზე მითითებით, შეუძლებელია. მისი დადგენის ყველაზე ეფექტური გზაა სამუშაოზე გამოცხადებისა და სამუშაოს დასრულების აღრიცხვის მტკიცებულება (ე.წ. „ფეის“ კონტროლი, გამოცხადებაზე ხელმოწერა, ტაბელის წარმოება და ა.შ. სხვა ძველი თუ ახალი მეთოდი), ან საწარმოში უნდა არსებობდეს რაღაც აქტი, რომლითაც დარეგულირებული იქნება სამუშაოთა შესრულება სამუშაო საათების შემდეგ. ზეგანაკვეთური სამუშაოს მტკიცებისადმი სასამართლოს ასეთი მიდგომა ლოგიკურიცაა. სავსებით შესაძლებელია მოსარჩელე არ ასრულებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, ან ასრულებდა, მაგრამ ეს გარემოება ზეპირი განმარტებით ვერ დადგინდება. ზეპირ განმარტებას არ აქვს დამაჯერებლობა და სიმყარე. ზეგანაკვეთური სამუშაოს დადგენისათვის აუცილებელია სამუშაოს დასრულება ვერ ხერხდებოდეს სამუშაო საათებში. სწორედ ამიტომაცაა სათანადო აღრიცხვის გარეშე ზეგანაკვეთური სამუშაოს მტკიცება რთული. უნდა დგინდებოდეს, რომ დამსაქმებელს სჭირდება ზეგანაკვეთური სამუშაოები, დასაქმებულების მიერ კი ხორციელდება ზეგანაკვეთური სამუშაო. ამ ფაქტის დადგენისათვის კი მხოლოდ ზეპირი განმარტება არ კმარა.

3.2.8. აუცილებელია ცალკე შეფასებული იქნას მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ის მტკიცებულებები, რომლებიც ასახავს ზეგანაკვეთურ სამუშაოებს და მათ ანაზღაურებას. მოსარჩელის შუამდგომლობის

საფუძველზე მოპასუხებ წარმოადგინა ზეგანაკვეთური სამუშაოების ანაზღაურების სია (გრაფიკულად დამუშავებული). მასში მითითებული არიან ის პირები, ვინც ასრულებდენ ზეგანაკვეთურ სამუშაოებს და უნაზღაურებოდათ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოები. მათში მითითებული არიან სხვადასხვა პირები, ასევე მითითებულია მოსარჩელეც, მაგრამ მას ზეგანაკვეთურ სამუშაოს გრაფაში უწერია ნული. ამ სიებს ადგენდა და შემდეგ ბუღალტერიას აწვდიდა საქმეში მოწმედ დასახელებული პროექტის მენეჯერი გუვენ ოხთურქი. მიუხედავად იმისა, რომ მან მოწმის სახით დაადასტურა რომ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს ყველა ასრულებდენ, დასახელებულ სიაში როგორც მოსარჩელის ისე გუვენ ოხთურქის გრაფაში წერია ნული. მას შეეძლო, როგორც მოსარჩელის, ისე მის მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო აღერიცხა, თუმცა სხვა პირების ზეგანაკვეთური სამუშაო აღრიცხულია, მოსარჩელისა კი არა.

სასამართლო განმარტავს, რომ კერძო სამართლის სუბიექტი ვალდებულია სრულყოფილად აღრიცხავდეს თავის სამეურნეო ოპერაციებს. დაუშვებელია თანხები იხარჯებოდეს ბუღალტერიის გვერდის ავლით. თუ მოსარჩელე ასრულებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოებს, მაშინ ზეგანაკვეთური სამუშაოების ანაზღაურება ბუღალტერიას უნდა გაეცა ზეგანაკვეთური სამუშაოების ამსახველი დოკუმენტის საფუძველზე. მტკიცებულებათა ანალიზით დგინდება, რომ მოსარჩელის ზეგანაკვეთური სამუშაოები სათანადოდ აღრიცხული არარის და მისი დამადასტურებელი დოკუმენტი არარსებობს. ერთადერთი მტკიცებულებაა თავისი ზეპირი განმარტება და მოწმის ზეპირი ჩვენება. შესაძლებელია მოსარჩელემ მართლაც შეასრულა ზეგანაკვეთური სამუშაო, მაგრამ იბადება კითხვა - რამდენი ზეგანაკვეთური საათია შესრულებული მის მიერ? ასე, ზოგადი ციფრის დასახელებით ზეგანაკვეთური სამუშაოს მოცულობის დადგენა ეწინააღმდეგება ფაქტების მტკიცებულების საფუძველზე დადგენას. თუ ამ მეთოდს გამოვიყენებთ მაშინ შესაძლებელია ვთქვათ, რომ მოსარჩელემ იმუშავა 1000 საათი, სამი ათასი ან უფრო მეტი საათი, მაგრამ ეს იქნება იდეაში ზეპირად აღებული ციფრი და მას არ ექნება კონკრეტული საფუძველი და გასაანგარიშებელი მტკიცებულება. მოსარჩელეს უნდა გამოეჩინა გონიერება და შეემოწმებინა როგორ ხდებოდა მის მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს აღრიცხვა და საერთოდ ხდებოდა თუ არა მისი აღრიცხვა. ამ მოქმედების გაკონტროლება თავისუფლად შეეძლო მოსარჩელეს და კიდევ უნდა გამოეყენებინა კონტროლის მეთოდი. ახლა, ამ სიტუაციაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს აღრიცხვის ხარვეზის (თუკი ასეთი არსებობდა) შევსება შეუძლებელია. სასამართლო განმარტავს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოების წარმოების აღრიცხვა ნებაყოფილებითი მოქმედება არაა. იგი დაკავშირებულია დასაქმებულის შრომის უფლებებთან, ანაზღაურებასთან და საწარმოს ხარჯებთან. მისი სწორი ბუღალტური აღრიცხვა კანონისმიერი მოთხოვნაა. საწარმო ვერ შეძლებს მოსარჩელეს აუნაზღაუროს ზეგანაკვეთური სამუშაოები, თუ ასეთი სამუშაოების შესაბამისი აღრიცხვა არ იქნება. აღრიცხვის გარეშე შეუძლებელია ვიმეც იცოდეს მოსარჩელემ რამდენი საათი

ზეგანაკვეთური სამუშაო შეასრულა. ამის დადგენისათვის აუცილებელია სათანადო აღრიცხვით სარგებლობა. ასეთი აღრიცხვის მტკიცებულება კი საქმეში არ მოიპოვება. სწორედ ამიტომაც მოწმის ჩვენება და მოსარჩელის ზეპირი განმარტება არ წარმოადგენს ზეგანაკვეთური სამუშაოს დამადასტურებელ მტკიცებულებას. როგორც განვმარტეთ შესაძლებელია ს-----
-----მა მართლაც შეასრულა ზეგანაკვეთური სამუშაოები, მაგრამ მის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოები უნდა დასტურდებოდეს მტკიცებულებებით. მას ასეთი მტკიცებულება არ აქვს.

იხ. ზეგანაკვეთური სამუშაოების ანაზღაურების სია. ს.ფ.144-213.

მოწმე გუჟენ ოზთურჩის ჩვენება სხდომის ოქმში.

3.2.9. მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ ის მოპასუხესთან შრომით ურთიერთობაშია 2015 წლის 1 ნოემბრიდან. მოპასუხე ამ თარიღიდან ურთიერთობას არ უარყოფს, მაგრამ ამტკიცებს, რომ მოსარჩელე მასთან შრომით ურთიერთობაში არ იყო. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა შესაძლებელია, როგორც წერილობითი გარიგების საფუძველზე იყოს დარეგულირებული, ისე ზეპირადაც. მოპასუხემ, რომ მოსარჩელე სამუშაოდ მიიღო, ამის მტკიცებულება საქმეში არ დევს, მაგრამ უდაოა, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან „რალაც“ სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იყო. იბადება კითხვა - რა ურთიერთობაა ეს და რაში გამოიხატება მოსარჩელის მიერ სხვა ფუნქციების შესრულება. ამის ზუსტი პასუხი მოპასუხეს უნდა ჰქონდეს. ის სამეწარმეო სუბიექტია და უნდა აწარმოებდეს შესრულებულ სამუშაოთა აღრიცხვას. შესაძლებელია მოსარჩელესთან დადო ნარდობის ხელშეკრულება, მაგრამ ასეთ შემტხვევაში მას უნდა ჰქონდეს მტკიცებულება, 2016 წლის 14 აგვისტოს ხელშეკრულებისაგან რა განსხვავებული სამუშაო შეასრულა მოსარჩელემ. მას ასეთი მტკიცებულება წარმოდგენილი არ აქვს. თავის მხრივ მოსარჩელემ წარმოადგინა საბანკო ამონაწერი, სადაც ჩანს, რომ მოსარჩელეს ანაზღაურების სახით ხელფასი აქვს მიღებული. როგორც წესი ხელფასი არ წარმოადგენს ნარდობის საზღაურს. ის უფრო შრომითი ურთიერთობებისათვის დამახასიათებელი ანაზღაურებაა. ამ ორი გარემოების გათვალისწინებით (ანაზღაურებადი ურთიერთობისა და ხელფასის ცარიცხვის) სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან შრომით ურთიერთობაშია 2015 წლის 1 ნოემბრიდან.

3.2.10. მნიშვნელოვანი პრობლემაა 2015 წლის 1 ნოემბრიდან 2016 წლის 14 მარტამდე პერიოდის მოსარჩელის კუთვნილი ხელფასის ოდენობის განსაზღვრა. არ არსებობს კონკრეტული მტკიცებულება ამ პერიოდის ხელფასის ოდენობის განსაზღვრისათვის. მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ მას ერგება თვეში 6000 ლარი, მოპასუხე კი ამტკიცებს, რომ ისინი 6000 ლარზე არ შეთანხმებულან და მას ანაზღაურება ერიცხებოდა სამუშაოთა შესრულების მიხედვით. ანუ ამ ნაწილში მხარეები ზეპირი განმარტებების იმედად არიან. მოპასუხემ მოსარჩელის ზეპირი განმარტება, ზეპირი განმარტებითვე უარყო. ისევე როგორც მოსარჩელემ მოპასუხის განმარტება. ზეპირ განმარტებასთან დაკავშირებით სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეთა ზეპირი განმარტებაც

მტკიცებულებაა. მხარეებს უფლება აქვთ ზეპირად ამტკიცონ ამათუიმ ფაქტის არსებობა, მაგრამ გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ზეპირი განმარტებით ფაქტების მტკიცების უფლება აქვს ორივე მხარეს. მოპასუხეს შეუძლია ზეპირად უარყოს მოსარჩელის მიერ გადმოცემული ფაქტები, და პირიქით. ზეპირი განმარტებით გადმოცემული ფაქტები მაშინ ითვლება დადგენილად და დადასტურებულად, როდესაც მხარეები მას ადასტურებენ და სადაოდ არ ხდია. თუ ზეპირი განმარტებით გადმოცემული ფაქტი, მხარეებისათვის სადაოა, მაშინ ის აღარ წარმოადგენს სათანადო მტკიცებულებას. ასეთ შემთხვევაში აუცილებელია გაცხადებული ფაქტები დასტურდებოდეს ზეპირ განმარტებაზე უფრო მყარი მტკიცებულებით. ზეპირად ნებისმიერ პირს, ნებისმიერი ფაქტის გადმოცემა შეუძლია, მაგრამ მთავარია რამდენად სარწმუნოა მისი განმარტება. ამიტომ თითოეული ზეპირი განმარტება უნდა მტკიცდებოდეს სხვა უფრო მყარი მტკიცებულებით. ანუ აუცილებელია გამოყენებული იქნას მტკიცების უფრო მაღალი სტანდარტი, ვიდრე ზეპირი განმარტების სტანდარტია. იქედან გამომდინარე რომ არარსებობს კონკრეტული მტკიცებულა 2015 წლის 1 ნოემბრიდან 2016 წლის 14 მარტამდე თვიური ხელფასისა, სასამართლო მიიჩნევს, რომ გაზიარებული უნდა იქნას მოპასუხის განმარტება მასზედ, რომ მოსარჩელეს 2016 წლის 14 მარტამდე ხელფასი გადახდილი აქვს. მტკიცებულებებით დადგინდა, რომ მოსარჩელემ 2015 წლის 1 ნოემბრიდან 2016 წლის 14 მარტამდე მიიღო 12 226.66 ლარი. მას ხელფასი ჩაერიცხა ოთხჯერ 2012 წლის 28 დეკემბერს, 2016 წლის 12 იანვარს, 11 თებერვალს და 10 მარტს. იქედან გამომდინარე, რომ 2016 წლის 14 მარტს გაფორმდა ახალი ხელშეკრულება და მასში არაფერია ნათქვამი ძველ დავალიანებაზე, ან ადრინდელი ხელფასის ოდენობაზე, ივარაუდება, რომ მხარეებმა 2014 წლის 14 მარტამდე არსებული ურთიერთობები დაასრულეს, გაასწორეს ანგარიში და გადავიდნენ ახალ, სახელშეკრულებო ურთიერთობაზე.

იხ. შრომითი ხელშეკრულება. ს.ფ.18-26

ამონაწერი.ს.ფ.27-36

3.2.11. მოსარჩელემ სარჩელში რამოდენიმე ეპიზოდში განმარტა, რომ ის მუშაობდა 2016 წლის 1 სექტემბრამდე. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დგინდება, რომ მოსარჩელემ შრომით ურთიერთობაზე უარი თქვა 2016 წლის 14 აგვისტოს. აღნიშნული დგინდება მოსარჩელის წარმომადგენლის მიერ სს „მ-----ისათვის“ გაგზავნილ მიმართვაში. მასში ნათქვამია, რომ მოსარჩელე მუშაობდა 2016 წლის 14 აგვისტომდე. აღნიშნულის შემდეგ კი მან მოშალა შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნული წერილის გათვალისწინებით დადგენილად უნდა იქნას მიჩნეული, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2016 წლის 14 აგვისტოს.

იხ.მალხაზ კაპანაძის მიმართვა. ს.ფ.42-43

3.2.12. საქმეში წარმოდგენილია საბანკო ამონაწერი. დასახელებული მტკიცებულება უტყუარი მტკიცებულებაა და მისი გამოყენებით შეიძლება ზუსტად იქნას დაანგარიშებული ანგარიშსწორების პერიოდები.

ხელშეკრულების 5.2 პუნქტით ხელფასი გაცემული უნდა იქნას ყოველი თვის ბოლო დღეს. 2016 წლის მარტის თვის ბოლოს მოსარჩელეს უნდა მიეღო ხელფასის ნახევარი 3000 ლარი. მოსარჩელეს მარტის თვის ბოლოს ხელფასი მიღებული არ აქვს. მას 13 აპრილს ჩაერიცხა მარტის თვის ანაზღაურება. შესაბამისად მოსარჩელის ხელფასი - 3000 ლარი ვადაგადაცილებაში იყო 2016 წლის 31 მარტიდან 13 აპრილამდე (13 დღე).

იხ. ამონაწერი.ს.ფ.27-36

3.1.13. მოსარჩელეს მორიგი ხელფასი უნდა ჩარიცხვოდა 2016 წლის 30 აპრილს. მას ხელფასის ნაწილი 2788.63 ლარი ჩაერიცხა 2016 წლის 19 მაისს. შესაბამისად 2016 წლის 1 მაისიდან 19 მაისამდე ვადაგადაცილებაშია 6000 ლარი (სულ 18 დღე) ხოლო 19 მაისიდან 31 მაისამდე ვადაგადაცილებაშია 3211.37 ლარი (სულ - 12 დღე).

იხ. ამონაწერი.ს.ფ.27-36

3.2.14. მოპასუხეს მორიგი ხელფასი მოსარჩელისათვის უნდა გადაეხადა 2016 წლის 31 მაისს. მან 31 მაისს მოსარჩელეს ხელფასი არ გადაუხადა, შესაბამისად გადასახდელი დავალიანება დაემატა ძველ დავალიანებას და გახდა 9211.37 ლარი. ვადაგადაცილება გაგრძელდა 10 ივნისამდე (სულ 10 დღე). ამ დღეს მოსარჩელეს დაერიცხა ხელფასის ნაწილი 5368 ლარი, რაც გააკლდა დავალიანების თანხას და ამდღიდან ვადაგადაცილებაშია 3843.37 ლარი (20 დღე).

იხ. ამონაწერი.ს.ფ.27-36

3.2.15. მოპასუხეს მოსარჩელისათვის მორიგი ხელფასი უნდა გადაეხადა 2016 წლის 30 ივნისს. მან 30 ივნისს მოსარჩელეს ხელფასი არ გადაუხადა, შესაბამისად გადასახდელი დავალიანება დაემატა ძველ დავალიანებას და გახდა 9843.37 ლარი (8 დღე). ვადაგადაცილება გაგრძელდა 8 ივლისამდე. ამ დღეს მოსარჩელეს დაერიცხა ხელფასის ნაწილი 5716.51 ლარი, რაც გააკლდა დავალიანების თანხას და ამდღიდან მორიგი გადახდის თარიღამდე ვადაგადაცილებაშია 4126.86 ლარი (23 დღე).

იხ. ამონაწერი.ს.ფ.27-36

3.2.16. მოპასუხეს მორიგი ხელფასი უნდა გადაეხადა 2016 წლის 31 ივლისს. მან 31 ივლისს მოსარჩელეს ხელფასი არ გადაუხადა, შესაბამისად გადასახდელი დავალიანება დაემატა ძველ დავალიანებას და გახდა 10126.86 ლარი. ვადაგადაცილება გაგრძელდა 11 აგვისტომდე. ამ დღეს მოსარჩელეს დაერიცხა ხელფასის ნაწილი 5869.75 ლარი, რაც გააკლდა დავალიანების თანხას და ამდღიდან ვადაგადაცილებაშია 4257.11 ლარი.

იხ. ამონაწერი.ს.ფ.27-36

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ არ დგინდება მოსარჩელის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოების შესრულება. შესაბამისად ამ ნაწილში სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს. საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოსარჩელეს მოპასუხისაგან მისაღები აქვს ხელფასი 4257.11 ლარი, ასევე ხელფასის დაყოვნებისათვის მას ეკუთვნის პირგასამტეხლო. ამ ნაწილში სარჩელი საფუძვლიანია, ხოლო ხელფასის სხვა ნაწილზე უსაფუძვლოა.

5. კანონები, რომლებითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ

- საქართველოს კონსტიტუცია.
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.
- საქართველოს შრომის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება 6.1.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია შრომის თავისუფლება. იგი ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. როგორც საქართველოს კონსტიტუციის, ისე საერთაშორისო ხელშეკრულებების ანალიზით შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა და 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. საქართველოს კონსტიტუციის 32-ე მუხლის მიხედვით: „სახელმწიფო ხელს უწყობს უმუშევრად დარჩენილ საქართველოს მოქალაქეს დასაქმებაში. საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პირობები და უმუშევრის სტატუსი განისაზღვრება კანონით“. სწორედ ამ კონსტიტუციური დებულების საფუძველზე, ქვეყანაში დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მისაღწევად, სახელმწიფო ვალდებულია გაატაროს ღონისძიებათა კომპლექსი, რომელიც მოიცავს დასაქმების სპეციალური პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებას, დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნას, კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიულ მომზადებასა და გადამზადებას, უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა სახის პროექტების დაფინანსებას და ა. შ. თავისთავად შრომის უფლება მოიცავს მასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა უფლებასა და მოვალეობას. შრომის უფლება ისეთ დებულებათა ნაკრებია, რომლებიც თანაბრად ითვალისწინებს, როგორც ტრადიციულ თავისუფლებებს, ისე უფლებებისადმი თანამედროვე მიდგომებსა და

ვალდებულებებზე ორიენტირებულ პერსპექტივას, რომელიც მოიცავს მკაცრად განსაზღვრულ სამართლებრივ მოვალეობებს და პოლიტიკურ ვალდებულებებს. სიტყვა „შრომა“ განიხილება სამსახურის გაწევად სხვა ადამიანისთვის, ამ ადამიანის ხელმძღვანელობით და ამ სამსახურისთვის ანაზღაურების მიღებად.

6.2. საქართველოში, შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "საქართველოს შრომის კოდექსი". საკითხები, რომელიც ამ კანონით არ რეგულირდება, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, საქართველოს კონსტიტუციის ან საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილით:

1. "შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით".

ამავე კოდექსის მეშვიდე მუხლით „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული".

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლისათვის. შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის მიერ დადგენილი და უზრუნველყოფილ "შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების" პირობებში და მას ანაზღაურება მიეცემა საბოლოო პროდუქტის ხარისხის მიუხედავად.

დადგენილია და სადაო არარის ის გარემოება, რომ 2015 წლის 1 ნოემბერს შპს „მ-----“-ს და ს-----ს შორის დაიდო ზეპირი შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც ს-----ი დასაქმდა შპს „მ-----“-ში. 2016 წლის 14 მარტს მხარეებს შორის დაიდო ახალი შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა მოპასუხის არქიტექტორად. მათ შორის შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2016 წლის 14 აგვისტომდე. მოსარჩელეს ყოველთვიურად უნდა მიეღო ფიქსირებული ხელფასი 6000 ლარი. მხარეები შეთანხმებულნი იყვნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაზეც. მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ მას ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი აქვს 1000 საათი და ამ სამუშაოთა შესრულების გამო ერგება 17670.49 ლარი.

6.3. შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი ნაწილით: „დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს,

ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, – კვირაში 48 საათს. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.

ამავე კოდექსის მე-17 მუხლის მესამე პუნქტით „ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს“.

საქმეში წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების ანალიზით დგინდება, რომ მხარეები სამუშაო დღის ხანგრძლივობაზე შეთანხმებულნი არიან. მასში მითითებულია თუ როდის უნდა დაიწყოს სამუშაო დღე და როდის უნდა დამთავრდეს. სამუშაო დღეებია ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით დღეები. სამუშაო დრო იწყება 10:00 საათზე და სრულდება 17:00 საათზე. დასაქმებულს 13:00 საათიდან 14:00 საათამდე ეძლევა 1 საათი შესვენებისათვის. ხელშეკრულება შეიცავს შეთანხმებას ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების და მისი ანაზღაურების შესახებ. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ სამუშაო დროს, ასევე დასვენებისა და უქმე დღეებში მუშაობა და ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივ განაკვეთს დამატებული 10 %-ის ოდენობით.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომა თავისუფალია და მას იცავს კანონი. თავისუფალი შრომის დაცვა კონსტიტუციური, გარანტირებული უფლებაა. არავის არ აქვს უფლება დასაქმებული აიძულოს კვირაში 40 საათზე მეტი სამუშაოს შესრულება (გარდა საქ. შრომის კოდექსის 14-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული 48 საათიანი სამუშაო პროცესისა), უფრო მეტიც, 40 საათზე მეტი საათით მუშაობა, დასაშვებია მხოლოდ ანაზღაურების საფუძველზე და ისიც უფრო მაღალი ანაზღაურებით ვიდრე ჩვეულებრივი სამუშაო საათებში დადგენილი ანაზღაურებაა. მხარეებიც ზუსტად ასე არიან შეთანხმებულნი. თუ მოსარჩელე შეასრულებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, მაშინ ის მიიღებდა ჩვეულებრივ ხელფასზე უფრო მაღალ ანაზღაურებას.

6.4. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის პირველი ნაწილით ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება.

ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის მეორე ნაწილით: „ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას“.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ნაკისრი მოვალეობა. მხოლოდ ამის შემდეგ იძენს

უფლებას მოითხოვს შეთანხმებული ანაზღაურება. თუ მოსარჩელე შეასრულებდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაოს, მოპასუხეს გაუჩნდება საპასუხო ვალდებულება - გადაიხადოს შეთანხმებული გასამტჯელო - ხელფასი. ანალოგიურადაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაც. თუ ს-----მა სამუშაო შეასრულა დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ სამუშაო დროს, ასევე დასვენებისა და უქმე დღეებში, მაშინ მას უნდა აუნაზღაურდეს ხელფასის საათობრივი განაკვეთს დამატებული 10 %. ასეთი უფლება მას გაუჩნდება ვალდებულების შინაარსიდან გამომდინარე, რადგანაც ვალდებულება ისეთი სამართლებრივი ბორკილია, რომელიც ერთ მხარეს შესაბამისი საფუძველის არსებობისას აიძულებს მეორე მხარის სასარგებლოდ შეასრულოს გარკვეული მოქმედება ან მოქმედების შესრულებისაგან თავის შეკავება. მხარეები სახელშეკრულებო ვალდებულებაში იყვნენ, ამიტომ მოსარჩელის მიერ ვალდებულების შესრულებას უნდა მოჰყვეს მოპასუხის მიერ ვალდებულების აუცილებელი შესრულება. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დადგინდა, რომ მოსარჩელემ შეასრულა 1000 საათის ან სხვა ოდენობის ზეგანაკვეთური სამუშაო. შესაბამისად სარჩელი ამ ნაწილში უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.5. შრომის კოდექსის 31-ე მუხლით რეგულირდება შრომის ანაზღაურების ვალდებულების საკითხი. დასახელებული ნორმით დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს გადაუხადოს ხელფასი. მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ ის 2015 წლის 1 ნოემბრიდან 2016 წლის 1 სექტემბრამდე დასაქმებული იყო მოპასუხესთან და ყოველთვიურად ხელფასის სახით ერგებოდა 6000 ლარი. სულ 10 თვის განმავლობაში უნდა მიეღო 60000 ლარი. მიიღო 77 969.55 ლარი. მისაღები აქვს 22 030.45 ლარი.

სასამართლომ მტკიცებულებათა ანალიზით მოსარჩელის დასაქმებისა და ანაზღაურების საკითხი გაყო ორ ნაწილად. კერძოდ:

- 2015 წლის 1 ნოემბრიდან 2016 წლის 14 მარტამდე ზეპირი გარიგების საფუძველზე არსებული შრომითი ურთიერთობა;
 - 2016 წლის 14 მარტიდან 2016 წლის 14 აგვისტომდე წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე არსებული შრომითი ურთიერთობა;
- დასაქმების ორ პერიოდად გაყოფის შემდეგ, სასამართლომ გაანალიზა რა თანხა უნდა მიეღო მოსარჩელეს 2016 წლის 14 მარტამდე პერიოდში. ამ პერიოდში შეთანხმებული ხელფასის ზუსტად ამსახველი მტკიცებულება არარსებობს. ამიტომ გართულდა რა თანხა უნდა მიეღო მოსარჩელეს ხელფასად. სასამართლო მიიჩნევს, რომ 2016 წლის 14 მარტს ახალი გარიგების დადებით მხარეთა შორის ძველი შრომითი ურთიერთობები დასრულდა. ამ პერიოდში მოსარჩელეს მიღებული აქვს 12226.66 ლარი. იქედან გამომდინარე, რომ ძველ ურთიერთობებზე ახალ ხელშეკრულებაში არაფერია ნათქვამი, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მხარეებმა ერთმანეთთან ანგარიში გაასწორეს. ანუ მოპასუხეს მოსარჩელისათვის ხელფასი სრულად აქვს გადახდილი. ბუნებრივია ასეთი ვარაუდის დონეზე ხელფასის დაანგარიშება არაა

აბსოლიტური და იგი შესაძლოა შეიცავდეს ცდომილებას, მაგრამ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები სხვა ლოგიკური ანალიზის საშუალებას არ იძლევა. ბუნდოვანია რაზე შეთანხმდენ მხარეები და ხელფასად რა თანხა განსაზღვრეს. ამ გარიგებაში ძლიერი მხარე მოპასუხეა, მაგრამ ის ამტკიცებს რომ ხელფასი რაც ერგებოდა გადახდილი აქვს. ასეთ სიტუაციაში სასამართლო ხელფასის ზუსტ რიცხვს თვითონ ვერ მოიგონებს და ვერ დაადგენს. ასეთი ბუნდოვანება თავიდანვე შექმნეს თვით მხარეებმა. მათ უნდა გამოეჩინათ წინდახედულობა და ხელფასთან დაკავშირებული ურთიერთობის საკითხი მოეგვარებინათ სათანადოდ. ეს საკითხი პირველ რიგში მოსარჩელეს ეხება, მას უნდა სცოდნოდა მისი ხელფასი რას შეადგენდა და შესაბამისი დოკუმენტიც უნდა შეექმნა. ამიტომ მეტი წინდახედულობა მას უნდა გამოეჩინა. კანონი მხარეებს არ უკრძალავთ ისარგებლონ ხელშეკრულების თავისუფლებით და რიგი ურთიერთობები მოაწესრიგონ დოკუმენტის გარეშე, მაგრამ გასათვალისწინებელია ის სპეციფიკა, რაც შრდით ურთიერთობაში ანაზღაურებას ახასიათებს. ანაზღაურებაზე შეთანხმებისას რამოდენიმე აუცილებელი საკითხის გათვალისწინება ხდება. პირველ რიგში თავიდანვე უნდა გაირკვეს შესასრულებელი სამუშაოს სახე, მოცულობა, ხარისხი, ვადები და ა. შ. საკითხები. ასევე უნდა გაირკვეს დამსაქმებელი სამუშაოთა შესრულებისათვის ხელფასის სახით რა თანხის გადახდას აპირებს. ეს შეთანხმება კი ხელშეკრულებაში უნდა იყოს ასახული. სხვაგვარად ხელფასის ზუსტად გაანგარიშება შეუძლებელია. საბანკო ამონაწერი ზოგიერთ შემთხვევაში შეიძლება გამოდგეს შესრულებული სამუშაოების ღირებულების განმსაზღვრელადაც. ეს ის შემთხვევაა, როდესაც დამსაქმებელი გადაუხდის ხელფასს და მის ოდენობას დასაქმებული სადაოდ არ გახდის. დასაშვებია, რომ ხელფასის ოდენობაზე მხარეები ზეპირად შეთანხმდენ, მაგრამ (არსებობს ასეთი დასაშვებობაც), მაგრამ ეს მხოლოდ იმ შემთხვევაშია გამართლებული თუ მხარეები ხელფასის ოდენობას არ გახდიან სადაოდ. სადაოდ გახდომისას ხელფასის ოდენობის მტკიცება გარკვეულ რისკებთანაა დაკავშირებული. დავის შემთხვევაში შესაძლებელია დასაქმებულს გაუჭირდეს ხელფასის ოდენობის მტკიცება. სწორედ ამიტომაც დასაქმებულმა ხელფასის მტკიცებულებები ისე უნდა შექმნას, რომ დავის შემთხვევაში მისი ოდენობის მტკიცების უნარი ჰქონდეს. წინააღმდეგ შემთხვევაში ხელფასის ოდენობის მტკიცებას, თავიდანვე აყენებს რისკის ქვეშ. ხელფასის ოდენობის რისკვეშ ქვეშ დაყენებაა ხელფასის იმ ვარაუდით განსაზღვრა, რომ სადაოობისას გამოიყენოს მხოლოდ თავისი ზეპირი განმარტება. ობიექტურობა მოითხოვს, რომ მხოლოდ ზეპირი განმარტებით არ უნდა გადაწყდეს ხელფასის ოდენობის საკითხი. იგი სხვა მტკიცებულებებითაც უნდა დგინდებოდეს. მოსარჩელეს სხვა მტკიცებულება არ აქვს, შესაბამისად ის დგას მტკიცების პრობლემის წინაშე. მოპასუხე ამტკიცებს, რომ მან 2016 წლის 14 მარტამდე ხელფასის სახით სრულად გადაუხადა კუთვნილი გასამმრჯელო 12266.66 ლარი. ამ თანხის მიღებას მოსარჩელე არ უარყოფს მაგრამ მოითხოვს თვეში 6000 ლარის გადახდას. მხარეთა ხელფასი თვეში 6000 ლარს, რომ შეადგენდა აღნიშნული არ დგინდება. 2016 წლის 14 მარტის ხელშეკრულება ძველ ურთიერთობებს არ

ეხება, ამიტომ ამ ხელშეკრულების მიხედვით გასამრჯელოს დადგენა არაა ხელფასის ოდენობის განსაზღვრის სწორი გზა. მხარეებს სხვადასხვა დროს შეეძლოთ ხელფასის სეცვლა ამიტომ თითოეულ ცვლილებაზე დადგენილი ხელფასი ვერ გამოდგება სხვა პერიოდის ხელფასის განსაზღვრისათვის მტკიცებულებად. შესაბამისად მიჩნეული უნდა იქნას, რომ მოსარჩელემ 2016 წლის 14 მარტამდე ხელფასი მიიღო სრულად. შესაბამისად ან ნაწილში სარჩელი უსაფუძვლოა.

6.6. სადაოა 2016 წლის 14 მარტის შემდგომი ხელფასის საკითხიც. სასამართლო მიიჩნევს, რომ 2016 წლის 14 მარტიდან 14 აგვისტომდე მოარჩელეს უნდა მიეღო 30 000 ლარი. მას მიღებული აქვს 25 742.90 ლარი. ხელფასის სახით მისაღები აქვს 4257.11 ლარი. სწორედ ამ ნაწილშია სარჩელი საფუძვლიანი და უნდა დაკმაყოფილდეს. ხელფასის სხვა ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.7. შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების, თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ამავე მუხლის პირველი ნაწილის მე-2 წინადადების შესაბამისად, ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. მითითებულ ნორმათა ანალიზიდან სასამართლო განმარტავს, რომ დაყოვნებით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების შესახებ შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული ნორმა დისპოზიციური ხასიათისაა და თუკი მხარეთა მიერ ამ წესისაგან განსხვავებული შეთანხმება ხელშეკრულებით არ იქნება გათვალისწინებული, ასეთ შემთხვევაში მოქმედებს აღნიშნული დანაწესი დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის პირგასამტეხლოს სახით ანაზღაურებასთან დაკავშირებით. დაყოვნებულ თანხად განიხილება იძულებითი მოცდენის პერიოდისათვის განაცდურის სახით გადასახდელი ყოველთვიური ხელფასი, რაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა. მოპასუხე მოსარჩელეს სისტემატურად უგვიანებდა ხელფასს. სწორედ აღნიშნულის გამო მას თითოეულ დაყოვნებულ დღეზე უნდა დაეკისროს მისაღები თანხის 0.07 %-ის გადახდა. სასამართლომ დაადგინა, რომ 2016 წლის მარტის თვის ბოლოს მოსარჩელეს უნდა მიეღო ხელფასის ნახევარი 3000 ლარი. მოსარჩელეს მარტის თვის ბოლოს ხელფასი მიღებული არ აქვს. მას 13 აპრილს ჩაერიცხა მარტის თვის ანაზღაურება. შესაბამისად მოსარჩელის ხელფასი - 3000 ლარი ვადაგადაცილებაში იყო 2016 წლის 31 მარტიდან 13 აპრილამდე (13 დღე). 3000 ლარის 0.07 % შეადგენს დღეში 2.1 ლარს. ცამეტ დღეზე მისი ოდენობა შეადგენს 27.3 ლარს.

6.8. მოსარჩელეს მორიგი ხელფასი უნდა ჩაერიცხვოდა 2016 წლის 30 აპრილს. მას ხელფასის ნაწილი 2788.63 ლარი ჩაერიცხა 2016 წლის 19 მაისს. შესაბამისად 2016 წლის 1 მაისიდან 19 მაისამდე ვადაგადაცილებაშია 6000 ლარი (სულ 18 დღე). 6000 ლარის 0.07 % შეადგენს 4.2 ლარს. 18 დღეზე მისი ოდენობა შეადგენს 75.6 ლარს.

- 6.9.** 19 მაისიდან 31 მაისამდე ვადაგადაცილებაშია 3211.37 ლარი (სულ - 12 დღე). 3211.37 ლარის 0.07 % შეადგენს 2.25 ლარს. 12 დღეში მისი ოდენობა შეადგენს 26.97 ლარს.
- 6.10.** მოპასუხეს მორიგი ხელფასი მოსარჩელისათვის უნდა გადაეხადა 2016 წლის 31 მაისს. მან 31 მაისს მოსარჩელეს ხელფასი არ გადაუხადა, შესაბამისად გადასახდელი დავალიანება დაემატა ძველ დავალიანებას და გახდა 9211.37 ლარი. ვადაგადაცილება გაგრძელდა 10 ივნისამდე (სულ 10 დღე). 9211.37 ლარის 0.07 % შეადგენს 6.44 ლარს. 10 დღეზე მისი ოდენობა შეადგენს 64.4 ლარს.
- 6.11.** 2016 წლის 10 ივნისის შემდეგ, 20 დღის განმავლობაში ვადაგადაცილებაშია 3843.37 ლარი. დასახელებული თანხის 0.07 % შეადგენს 2.69 ლარს. 20 დღეში კი შეადგენს 53.80 ლარს.
- 6.12.** 2016 წლის 30 ივნისიდან 8 ივლისამდე ვადაგადაცილებაშია 9843.37 ლარი (8 დღე). დასახელებული თანხის 0.07 % შეადგენს 6.89 ლარს, 8 დღეზე კი მისი ოდენობაა 55.12 ლარი.
- 6.13.** 8 ივლისიდან 31 ივლისამდე 23 დღე ვადაგადაცილებაშია 4126.86 ლარი. მისი 0.07 % შეადგენს 2.88 ლარს. 23 დღეში კი შეადგენს 66.44 ლარს.
- 6.14.** 2016 წლის 31 ივლისიდან ვადაგადაცილებაშია 10 126.86 ლარი. ის ვადაგადაცილებაშია 11 დღე. 10126.86 ლარის 0.07 % შეადგენს 7.08 ლარს. 11 დღეზე კი - 77.97 ლარი. 2016 წლის 11 აგვისტოდან ვადაგადაცილებაშია 4257.11 ლარი. დასახელებული თანხის 0.07 % შეადგენს 2.98 ლარს.
- 6.15.** სასამართლო მიიჩნევს, რომ 2016 წლის 30 მარტიდან 2016 წლის 11 აგვისტომდე მოპასუხეს უნდა დაეკისროს დაყოვნებული ხელფასის თითოეული პერიოდის მოცდენილი ხელფასის 0.07 % ყოველვადაგადაცილებულ დღეზე. საერთო ჯამში ამ თანხამ შეადგინა 447.6 ლარი. ანუ მოსარჩელეს 2016 წლის 11 მარტამდე ერგება დაყოვნებული ხელფასის პირგასამტეხლო 447.6 ლარი.
- 6.16.** მოსარჩელის ხელფასი დაყოვნებულია 2016 წლის 11 მარტიდან. მოპასუხეს უნდა დაეკისროს დაყოვნებული ხელფასის სრულ ანაზრაურებამდე მოსარჩელეს გადაუხადოს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 4257.11 ლარის 0.07 %, რაც შეადგენს 2.98 ლარს.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის. ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით კი განსაზღვრულია სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელი სუბიექტები და გათვალისწინებულია, რომ სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელებად ითვლებიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ინტერესებიდან გამომდინარეც სპეციალურად რწმუნებული დაწესებულებები ასრულებენ იურიდიულ მოქმედებებს და გასცემენ შესაბამის საბუთებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველის ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც, ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს სარჩელზე დავის საგნის (სადავო თანხის) ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 (ასი) ლარისა, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა პირველი ინსტანციის სასამართლოში ფიზიკური პირებისათვის არ უნდა აღემატებოდეს – 3 000 ლარს.

მოცემულ შემთხვევაში დავის საგნის ღირებულება შეადგენს 86830.94 ლარს. დავის საგნის ღირებულების მიხედვით საქმეზე გადასახდელი ბაჟის ოდენობა შეადგენს 2604.92 ლარს. სასარჩელო მოთხოვნა გამომდინარეობს შრომის ანაზღაურების მოთხოვნიდან. „ბაჟის შსახებ“ საქართველოს კანონის მეხუთე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტი მოსარჩელეს სახ. ბაჟისაგან ათავისუფლებს. კერძოდ „პირები სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულნი არიან სარჩელებზე ხელფასის გადახდევენების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან“. სასარჩელო მოთხოვნები შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული მოთხოვნაა. ამიტომ მოსარჩელე სახ. ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია.

სარჩელი დაკმაყოფილდა ხელფასის სახით 4257.11 ლარის და ხელფასის დაუოვნებისათვის 447.6 ლარის ნაწილში. სულ 4704.71 ლარის ოდენობით. მასზე გადასახდელი ბაჟი გაანგარიშებული უნდა იქნას საქ. სსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტით და 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტით განსაზღვრული წესით. დასახელებული ნორმების დაცვით გაანგარიშებით ბაჟის ოდენობა შეადგენს 141.14 ლარს.

სარჩელი ასევე დაკმაყოფილდა 2016 წლის 11 აგვისტომდე გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველდღიურად 2.98 ლარის ნაწილში. მასზე გადასახდელი ბაჟი გაანგარიშებული უნდა იქნას საქ. სსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტით და 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტით განსაზღვრული წესით. დასახელებული ნორმების დაცვით გაანგარიშებით ბაჟის ოდენობა შეადგენს (დავის საგნის ღირებულება გაანგარიშებულია სამი წლის პირგასამტეხლოს ოდენობიდან) 100 ლარს. ამ ნაწილში ბაჟის გადახდა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მოთხოვნათა

დაცვით უნდა დაეკისროს მოპასუხეს.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 199¹-ე მუხლის თანახმად სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის, სარჩელის განუხილველად დატოვების ან საქმის წარმოების შეწყვეტის შემთხვევაში სასამართლო თავისი გადაწყვეტილებით (განჩინებით) აუქმებს ამ სარჩელთან დაკავშირებით გამოყენებულ უზრუნველყოფის ღონისძიებას, რაც საჩივრდება ამ გადაწყვეტილების (განჩინების) გასაჩივრებისათვის კანონით დადგენილი წესით.

დადგენილია, რომ ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 12 სექტემბრის განჩინებით გამოყენებული იქნა სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება და სარჩელის უზრუნველყოფის მიზნით ყადაღა დაედო სს "მ-----ის" (ს/კ 4-----) საკუთრებად რეგისტრირებულ შემდეგ ავტოსატრანსპორტო საშუალებას:

- მარკა-მოდელი: "B-----", გამოშვების წელი: 1997, საიდენფიკაციო კოდი: W-----, სახელმწიფო ნომერი: B-----.
- მარკა-მოდელი: "MERCEDES BENZ C 220 CDI", გამოშვების წელი: 2004, საიდენფიკაციო კოდი: W-----, სახელმწიფო ნომერი: G-----.
- მარკა-მოდელი: "MERCEDES BENZ E 220 CDI", გამოშვების წელი: 2001, საიდენფიკაციო კოდი: W-----9, სახელმწიფო ნომერი: B-----.
- მარკა-მოდელი: "MERCEDES BENZ E 290 TURBO DIESEL", გამოშვების წელი: 1997, საიდენფიკაციო კოდი: W-----, სახელმწიფო ნომერი: V-----.

სარჩელი დაკმაყოფილდა 4704.71 ლარის ნაწილში. ასევე 2016 წლის 11 აგვისტოდან ყოველდღიურად 2.98 ლარის ნაწილში. ამ ტიპის გადაწყვეტილების აღსრულებისათვის ლოგიკური ანალიზით ოთხი სატრანსპორტო საშუალების დაყადაღება არაა აუცილებელი. გადაწყვეტილების არსრულებისათვის ორი სატრანსპორტო საშუალების გამოყენებაც საკმარისი იქნება. სწორედ აღნიშნულის გათვალისწინებით გამოყენებული უზრუნველყოფის ღონისძიება ნაწილობრივად უნდა გაუქმდეს.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე მუხლებით,

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ს-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივად.
2. შპს „მ-----“-ს, ს-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მიუღებელი ხელფასის 4257.11 ლარის და ხელფასის დაყოვნებისათვის დარიცხული პირგასამტეხლოს 447.6 ლარის გადახდა.
3. შპს „მ-----“-ს, ს-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2016 წლის 11

ავვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველ ვადაგადაცხილებულ დღეზე 4257.11 ლარის 0.07 %-ის, ანუ დღეში 2.98 ლარის გადახდა.

4. მიმდინარე ხელფასისა და ზეგანაკვეთური ხელფასის სხვა ოდენობის ნაწილში, ასევე მასზე დარიცხული პირგასამტეხლოს ნაწილში, სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
5. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 12 სექტემბრის განჩინებით გამოყენებული სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება ნაწილობრივ გაუქმდეს და ყადაღისაგან გათავისუფლდეს სს "მ-----ის" (ს/კ 4-----) საკუთრებად რეგისტრირებულ შემდეგი ავტოსატრანსპორტო საშუალება:
6. მარკა-მოდელი: "B-----", გამოშვების წელი: 1997, საიდენფიკაციო კოდი: W-----, სახელმწიფო ნომერი: B-----.
7. მარკა-მოდელი: "MERCEDES BENZ E 290 TURBO DIESEL", გამოშვების წელი: 1997, საიდენფიკაციო კოდი: W-----, სახელმწიფო ნომერი: V-----.
8. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 12 სექტემბრის განჩინება ავტო სატრანსპორტო საშუალება "MERCEDES BENZ C 220 CDI", საიდენფიკაციო კოდი: W-----, სახელმწიფო ნომერი: GQ812QG და ავტომანქანა "MERCEDES BENZ E 220 CDI", გამოშვების წელი: 2001, საიდენფიკაციო კოდი: W-----9, სახელმწიფო ნომერი: B-----, ნაწილში დარჩეს ძალაში.
9. შპს „მ-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახ. ბაჟის გადახდა 241.14 ლარის ოდენობით.
10. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს 14 დღის ვადაში მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტიდან აპელაციის წესით, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ.ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქ.32), ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით (ქ.ბათუმი, ს. ზუბალაშვილის ქ. 30).
11. 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.

მოსამართლე:

გოჩა ფუტყარაძე