

160210018002463173

საქმე №2/517-18



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

30 ივლისი, 2018წ.

ქ. ბოლნისი

შესავალი ნაწილი

**ბოლნისის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე პაატა ფხალაძე**

სხდომის მდივანი თამთა ჩულუხიძე

მოსარჩელე: თე-----ი

წარმომადგენელი: თო-----ი

მოპასუხე: შ-----“

წარმომადგენლები: თი-----, ნი-----ია

დავის საგანი: სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. შ-----“-ს მოსარჩელე თე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის დეკემბრის, 2018 წლის იანვრის სახელფასო თანხის და შვებულების თანხის, ჯამში 15 830.44 ლარის გადახდა.

1.2 შ-----“-ს მოსარჩელე თე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს დაყოვნებული თანხის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისთვის 0.07% გადახდა გადაწყვეტილების გამოტანამდე, სულ 1749.51 ლარის ოდენობით

1.3. შ-----ს“-ს მოსარჩელე თე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გადაუხდელი თანხის 0.07%-ის გადახდა ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელეს და შ-----“-ს გენერალურ დირექტორს შორის 2017 წლის 20 მარტს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მიხედვით თე-----
-ი დაინიშნა შ----- მარნეულის ფილიალის რეანიმაციული სამსახურის უფროსის და ექიმი რეანიმატოლოგის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების დანართი N1-ით განისაზღვრა დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურება. დარიცხული ხელფასის ფიქსირებული ნაწილი შეადგენდა 4200 ლარს და დარიცხული პრემიალური ნაწილი შეადგენდა 1050 ლარს. რეანიმაციული სამსახურის 100%-ით და მეტით შესრულების შემთხვევაში პრემია შეადგენდა 1050 ლარს, ხოლო 100%-ზე ნაკლებით შესრულების შემთხვევაში პრემია გაიცემოდა შესრულებული პროცენტით. დღის ექიმი რეანიმატოლოგის ანაზღაურება განისაზღვრა დარიცხული 1000 ლარით. 2018 წლის 1 თებერვალს, პირადი განცხადების საფუძველზე რეანიმაციული სამსახურის უფროსის და ექიმი რეანიმატოლოგის თანამდებობიდან გათავისუფლებული იქნა მოსარჩელე თე-----ი. მოპასუხეს თე-----
-----ისათვის ასანაზღაურებელი დარჩა 2017 წლის დეკემბრის და 2018 წლის იანვრის ხელფასი. 2018 წლის იანვრის თვეში დასაქმებულმა ისარგებლა შვებულებით, თუმცა დამსაქმებელმა იგი არ აუნაზღაურა.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

მოსარჩელე თე-----ს და მოპასუხე შ-----“-ს შორის 2017 წლის 20 მარტს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელე განთავისუფლდა სამსახურიდან 2018 წლის 1 თებერვალს. თე-----ის 2017 წლის დეკემბრის თვის ხელფასის ოდენობა განისაზღვრა ხელზე ასაღები - 7359.80 ლარით, 2018 წლის იანვრის თვის ხელფასის ოდენობა - 3582.09 ლარით, ხოლო საშვებულებო თანხის ოდენობა - ხელზე ასაღები 1722.46 ლარით.

2017 წლის დეკემბრის თვის ხელფასის გაცემა შეჩერებულ იქნა 2018 წლის 6 იანვრის N7 ბრძანებით, რადგან თე-----ის მიერ დაირღვა 2017 წლის 20 მარტს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით და შესაბამისი თანამდებობრივი ინტრუქციით გათვალისწინებული ვალდებულებები, კერძოდ ექიმი ვალდებულია განახორციელოს სათანადო სამედიცინო მომსახურება და საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად აწარმოოს სამედიცინო დოკუმენტაცია. მოცემული ვალდებულებების დარღვევის გამო, სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ დაკორექტირდა თე-----

---ის მიერ შემდეგი პაციენტებისათვის - ზ----- და კ-----
გაწეული მომსახურების ღირებულებები. ჯამში შეჩერებულია 23134.05 ლარის
ანაზღაურება.

2018 წლის იანვრის ხელფასი არ იქნა გაცემული იმიტომ, რომ დასაქმებულის
მიერ დაირღვა 2017 წლის 20 მარტს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების
მე-8 მუხლის, 8.6 პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულება. თე-----
—მა გათავისუფლების შესახებ განცხადება დაწერა 2018 წლის 30 იანვარს,
რომლის საფუძველზე მოითხოვა 2018 წლის 1 თებერვლიდან დაკავებული
თანამდებობიდან გათავისუფლება, რაც ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ მის მიერ
დარღვეული იქნა შრომითი ხელშეკრულების მოთხოვნები.

ამასტანავე, ვინაიდან პირადი განცხადების საფუძველზე შრომითი
ურთიერთობის შეწყვეტა წარმოადგენს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის
პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ საფუძველს,
დასაქმებულს არ ეკისრება გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების
ვალდებულება.

3. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე თე-----ი და მოპასუხე შ-----“ შრომით
სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ 2017 წლის 20 მარტიდან.
შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე თე-----ი დაინიშნა
რეანიმაციული სამსახურის უფროსის და ექიმი რეანიმატოლოგიის
თანამდებობაზე. მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების
2.1 მუხლის თანახმად, გამოსაცდელი ვადა შეადგენს 3 თვეს, რომელიც
საშუალებას აძლევს მხარეებს განსაზღვრონ დასაქმებულისა და სამუშაოს
შესაბამისობა. ხელშეკრულების 9.1 მუხლის თანახმად, წინამდებარე
ხელშეკრულება ძალაში შედის ხელმოწერის შემდგომ და მოქმედებს მანამ,
სანამ რომელიმე მხარე, ხელშეკრულების მე-8 მუხლით განსაზღვრული წესით,
არ განაცხადებს მისი შეწყვეტის შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება N8735 (ს.ფ. 17-19);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება (26.07.2018 წ. სასამართლო სხდომის ოქმი)

3.1.2. 2017 წლის 20 მარტის შრომითი ხელშეკრულების დანართი N1 -
თანამდებობრივი ინსტრუქციით თე-----ის ყოველთვიური შრომის
ანაზღაურება განისაზღვრა შემდეგნაირად: რეანიმაციული სამსახურის
უფროსის ხელფასი შედგება ფიქსირებული და პრემიალური ნაწილისგან:

დარიცხული ხელფასის ფიქსირებული ნაწილი შეადგენს 4200 ლარს, დარიცხული ხელფასის პრემიალური ნაწილი შეადგენს 1050 ლარს. რეანიმაციული სამსახურის გეგმის 100%-ით და მეტი შესრულების შემთხვევაში გაიცემა პრემია 1050 ლარი. რეანიმაციული სამსახურის გეგმის 100%-ზე ნაკლები პროცენტით შესრულების შემთხვევაში პრემია გაიცემა შესრულებული პროცენტით. დღის ექიმი რეანიმატოლოგის ანაზღაურება შეადგენს დარიცხულ 1000 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება N8735 (ს.ფ. 17-18);
- შრომითი ხელშეკრულების დანართი N 1 (ს.ფ.19)
- მხარეთა ახსნა-განმარტება (26.07.2018 წ. სასამართლო სხდომის ოქმი)

3.1.3. შრომითი ხელშეკრულების 8.6 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ცალმხრივად, საკუთარი ინიციატივით შეწყვიტოს წინამდებარე ხელშეკრულება დამსაქმებლისათვის წინასწარ 30 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის საფუძველზე. ამავე ხელშეკრულების 8.7 პუნქტის თანახმად, თუ დასაქმებული დაარღვევს წინამდებარე ხელშეკრულების 8.6 პუნქტით გათვალისწინებულ ვადას, დასაქმებული ვალდებულია გადაუხადოს დამსაქმებელს ჯარიმა ბოლო 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება N8735 (ს.ფ. 17-18);

3.1.4. შ----- კლინიკური სამსახურის უფროსის თანამდებობრივი ინსტრუქციის მე-8 პუნქტის თანახმად, ნაკისრი ვალდებულებების ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შეუსრულებლობის გამო, გენერალური დირექტორის გადაწყვეტილებით, სტრატეგიული განვითარების საბჭოს რეკომენდაციით, შესაძლებელია დაეკისროს ფინანსური სანქცია ხელშეკრულების და მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- კლინიკური სამსახურის უფროსის თანამდებობრივი ინსტრუქცია. (ს.ფ. 71-75)

3.1.5. შ----- გენერალური დირექტორის 2018 წლის 6 იანვრის N 7 ბრძანებით სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე შეჩერდა თე-----ზე 2017 წლის დეკემბრის თვის ანაზღაურების 7359.80 ლარის გაცემა. (ხელზე ასაღები თანხა).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2018 წლის 6 იანვრის შ----- გენერალური დირექტორის ბრძანება N7 (ს.ფ. 80)

3.1.6. თე-----ი გათავისუფლდა შ----- მარნეულის ფილიალში დაკავებული თანამდებობიდან 2018 წლის 1 თებერვალს, პირადი განცხადების საფუძველზე. გათავისუფლებამდე - 2018 წლის იანვარში თე-----მა ისარგებლა შვებულებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2018 წლის 1 თებერვლის ბრძანება (ს.ფ. 20);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება (26.07.2018 წ. სასამართლო სხდომის ოქმი)

3.1.7. თე-----ს არ აქვს მიღებული 2017 წლის დეკემბრის თვის შრომის ანაზღაურება 9199.75 ლარის ოდენობით (სამსახურის უფროსის პოზიციაზე - 6250 ლარი, დარიცხული, მორიგე ექიმი რეანიმატოლოგის პოზიციაზე - 2949.75 ლარი, დარიცხული), 2018 წლის იანვრის თვის შრომის ანაზღაურების თანხა 4477.62 ლარის ოდენობით (სამსახურის უფროსის პოზიციაზე - 2821.62 ლარი, დარიცხული, მორიგე ექიმი, რეანიმატოლოგი 1656 ლარი, დარიცხული) და 2018 წლის იანვარის თვეში შვებულების თანხა 2153.07 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სახელფასო უწყისი (ს.ფ. 70)
- მხარეთა ახსნა-განმარტება (26.07.2018 წ. სასამართლო სხდომის ოქმი)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1 წინამდებარე სარჩელით სადავოდ არის ქცეული სახეზეა თუ არა სახელფასო დავალიანება, ამასთანავე სადავოა თე-----ის მიერ დაცულია თუ არა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად 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. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის

პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

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 მის მიერ მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

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.

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.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. შრომითი ურთიერთობის დროს, მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთმანეთის 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 ცვლილებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება 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 მართლზომიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე№ **ას-194-185-2016**) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელის მითითება, რომ მას არ მიუღია ხელფასი, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე ითხოვს 2017 წლის დეკემბრის და 2018 წლის იანვრის შრომის ანაზღაურებას, ასევე გამოყენებული შვებულების თანხის ანაზღაურებას. მოპასუხე განმარტავს, რომ მოსარჩელეს მართლაც არ მიუღია აღნიშნული თანხები, კერძოდ დეკემბრის თვის ხელფასის გაცემა შეჩერებულია მოპასუხე ორგანიზაციის გენერალური დირექტორის ბრძანების საფუძველზე, ვინაიდან მოსარჩელემ არაერთხელ დაარღვია შრომის შინაგანაწესით და თანამდებობრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებული ვალდებულებები. აღნიშნულის გამო მას შ-----“-ს გენერალური დირექტორის 2018 წლის 6 იანვრის N 7 ბრძანებით 2017 წლის დეკემბრის ხელფასის გაცემა შეუჩერდა. კერძოდ, არასათანადოდ გაწეული სამედიცინო მომსახურების გამო, სამედიცინო მომსახურების ღირებულების ანაზღაურების საკითხის საბოლოო გადაწყვეტამდე. მოპასუხემ აღნიშნულის დასადასტურებლად წარმოადგინა თანამდებობრივი ინსტრუქცია, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ქვემო ქართლის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრის გადაწყვეტილებები, ასევე შ-----“-ს გენერალური დირექტორის 2018 წლის 6 იანვრის ბრძანება N7. მოსარჩელის მიერ აღნიშნული ბრძანების კანონიერება სადავოდ არ არის გამხდარი. სასამართლო აღნიშნავს, რომ აღნიშნული ბრძანება გამომდინარეობს მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების და თანამდებობრივი ინსტრუქციის დებულებებიდან.

მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 8.7 პუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულს დააკისროს ჯარიმა ბოლო თვის ხელფასის ოდენობით, დასაქმებულის მიერ ამავე ხელშეკრულების მე-8.6 მუხლის დარღვევის გამო. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მან სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადებით მოპასუხეს მიმართა 2017 წლის დეკემბრის თვეში და არა 30 იანვარს, როგორც ამას განმარტავს მოპასუხე. იგი მოპასუხე ორგანიზაციაში მუშაობდა 1 თებერვლამდე. მოპასუხემ შესაგებელში მიუთითა, რომ მოსარჩელემ არ დაიცვა შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის 1 თვიანი ვადა, მან მოპასუხე ორგანიზაციას განცხადებით მიმართა 30 იანვარს. აღნიშნულის დასადასტურებლად კი მოპასუხე მხარემ ახსნა-განმარტების გარდა, სხვა მტკიცებულება არ წარმოადგინა. ამდენად მოპასუხე მხარემ ვერ დაადასტურა, თე-----ის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესის დარღვევის ფაქტი.

რაც შეეხება მოსარჩელის მიერ 2018 წლის იანვრის თვის გამოყენებული შვებულების თანხის გაუცემლობის საკითხს, მოპასუხეს სასამართლოში ასევე არ წარმოუდგენია შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დაადასტურებდა აღნიშნული თანხის გაუცემლობის კანონიერებას.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივი გარემოებების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების, მტკიცებულებების გამოკვლევის და სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;
სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;
ევროპის სოციალური ქარტია;
საქართველოს ორგანული კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსი
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად,

ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლებების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმად 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 მოსარჩელემ მიიჩნია თავისი შრომის უფლება დარღვეულად და აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით სარჩელით მომართა სასამართლოს.

6.2. სასამართლო განმარტავს, რომ დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (Ruiz Torija v. Spain). ამავე დროს, სასამართლო 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, # 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).**

6.3. 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 რათქმაუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო.

„ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

„სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის“ მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

„ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის“ მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას.

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.

„ევროპის სოციალურ ქარტია“ (მუხლი 1, მუხლი 4,) აწესებს მონაწილე მხარეთა ვალდებულებას ეფექტურად დაიცვან მუშაკის მიერ ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება, ასევე აღიარონ მუშაკთა მიერ ისეთი ანაზღაურების მიღების უფლება, რომელიც უზრუნველყოფს ცხოვრების ღირსეულ დონეს.

6.4. საქართველოს კონსტიტუცია ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 31-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომის ხელშეკრულებით. ამავე კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

6.5. მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების, ასევე სასამართლოში სამართალწარმოების დროს მიღებული მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე უდავო გარემოებაა, რომ მხარეებს შორის

არსებობდა შრომითი ურთიერთობა 2017 წლის 20 მარტიდან 2018 წლის 1 თებერვლამდე. ასევე უდავოა, რომ თე-----ს არ აქვს მიღებული 2017 წლის დეკემბრის თვის შრომის ანაზღაურება 9199.75 ლარის ოდენობით (სამსახურის უფროსის პოზიციაზე - 6250 ლარი, დარიცხული, მორიგე ექიმი რეანიმატოლოგის პოზიციაზე - 2949.75 ლარი, დარიცხული), 2018 წლის იანვრის თვის შრომის ანაზღაურების თანხა 4477.62 ლარის ოდენობით (სამსახურის უფროსის პოზიციაზე - 2821.62 ლარი, დარიცხული, მორიგე ექიმი, რეანიმატოლოგი 1656 ლარი, დარიცხული) და 2018 წლის იანვარის თვეში შვებულების თანხა 2153.07 ლარი. დადგენილია, რომ 2017 წლის დეკემბრის სახელფასო ანაზღაურების გაცემა მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ შეჩერებულია მხარეთა შორის დადებული შრომის ხელშეკრულების და თანამდებობრივი ინსტრუქციის დებულებებიდან გამომდინარე მოპასუხე ორგანიზაციის გენერალური დირექტორის ბრძანებით. აღნიშნული ბრძანების კანონიერება მოსარჩელის მიერ სადავოდ არ არის გამხდარი. ამდენად სასარჩელო მოთხოვნა 2017 წლის დეკემბრის თვის სახელფასო თანხის მოპასუხისათვის დაკისრების ნაწილში დაუსაბუთებელია.

6.6. დადგენილია, რომ მოსარჩელემ გამოიყენა შვებულება 2018 წლის იანვრის თვეში. სასამართლო იზიარებს მოპასუხის პოზიციას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. ხოლო დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება, კი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელემ გამოიყენა შვებულება 2018 წლის იანვრის თვეში. მოსარჩელე ითხოვს არა გამოუყენებელი შვებულების, არამედ გამოყენებული შვებულების ანაზღაურებას, რაც საფუძვლიანია. დადგენილია, რომ მოსარჩელეს არ მიუღია იანვრის თვეში გამოყენებული შვებულების თანხა - 1722.46 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით.

6.7. დადგენილია, რომ მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 8.6 მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ცალმხრივად, საკუთარი ინიციატივით შეწყვიტოს წინამდებარე ხელშეკრულება დამსაქმებლისათვის წინასწარ 30 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის საფუძველზე. ასევე დადგენილია, რომ ამავე ხელშეკრულების 8.7 პუნქტის თანახმად, თუ დასაქმებული დაარღვევს წინამდებარე ხელშეკრულების 8.6 პუნქტით გათვალისწინებულ ვადას, დასაქმებული ვალდებულია გადაუხადოს დამსაქმებელს ჯარიმა ბოლო 1 თვის

შრომის ანაზღაურების ოდენობით, ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხემ შესაგებელში მიუთითა, რომ თე-----მა დაარღვია შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, კერძოდ არ დაიცვა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ თვიანი ვადა. მან გათავისუფლების შესახებ განცხადებით მოპასუხეს მიმართა 2018 წლის 30 იანვარს და გათავისუფლებული იქნა 1 თებერვალს. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამავე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებულ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხის მიერ შესაგებელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოების მტკიცების ტვირთი მოპასუხის მხარესაა, შესაბამისად მას უნდა წარმოედგინა აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, მოცემულ შემთხვევაში თე-----ის განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. მოპასუხე მხარე მხოლოდ ახსნა-განმარტებით შემოიფარგლა, რაც სადავოდ გახდა მოსარჩელე მხარემ. სასამართლო განმარტავს, რომ მხარის ახსნა-განმარტებაც მტკიცებულებაა, მაგრამ როდესაც მას უპირისპირდება მოწინააღმდეგე მხარის ახსნა-განმარტება, მხარემ უნდა წარმოადგინოს სხვა, უფრო მყარი მტკიცებულება მის მიერ მითითებული გარემოების სამტკიცებლად. ამდენად, მოპასუხე მხარემ ვერ უზრუნველყო იმის მტკიცება, რომ თე-----ის მიერ დაირღვა შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი. ამდენად, მოსარჩელის მოთხოვნა იანვრის თვის სახელფასო თანხის დაკისრების შესახებ საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. დადგენილია, რომ თე-----ს არ მიუღია იანვრის თვის შრომის ანაზღაურება - 3582.09 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით, შესაბამისად მოპასუხე შ-----ს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ აღნიშნული თანხის გადახდა.

სასამართლო აქვე კვლავ გაამახვილებს ყურადღებას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1949 წლის N95 კონვენციაზე „შრომის ანაზღაურების დაცვის შესახებ“ (**protection of wages convention**). აღნიშნული დოკუმენტის მე-6 მუხლი, უკრძალავს დამქირავებელს ნებისმიერი სახით შეზღუდოს თანამშრომელი მისი კუთვნილი შრომის ანაზღაურების თავისუფალ განკარგვაში. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ანაზღაურებიდან საშემოსავლო გადასახადის გარდა სხვა დაქვითვების მართლზომიერების

მტკიცების პოზიტიური ტვირთი აწევს სწორედ რომ დამსაქმებელს, რომელმაც, ვერც წარმოდგენილი დოკუმენტაციით და ასევე ვერც ახსნა-განმარტებით დაასაბუთა აღნიშნული ქმედების მართლობიერება, რაც ამ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობის აღქმას ცალსახად ქმნის. სასამართლო აქვე მოიშველიებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 976-ე მუხლს და განმარტავს, რომ ყოველი სიკეთე, რომლის მიღების სამართლებრივი საფუძველი ვერ დასტურდება ექვემდებარება დაბრუნებას.

6.8. ასევე, საფუძვლიანია მოთხოვნა დაყოვნებული თანხის 0.07% ანაზღაურების მოპასუხისათვის დაკისრების თაობაზე. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად "დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07%. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. ამავე კოდექსის 316-ე მუხლის თანახმად, ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. 317-ე მუხლის შესაბამისად კი, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება. ამდენად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოტანამდე, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დაყოვნებული თანხის 5304.55 ლარის 0,07%, სულ 563.92 ლარის ოდენობით. ასევე, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დაყოვნებული თანხის 0,07% გადახდა, სასამართლო გადაწყვეტილების გამოტანიდან (2018 წლის 30 ივლისიდან) გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, რაც ყოველდღიურად შეადგენს 3.71 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 37--ე მუხლის თანახმად, პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯები და სასამართლოს გარეშე ხარჯები. სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის

განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები. სასამართლოს გარეშე ხარჯებს წარმოადგენს ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯები, აგრეთვე მხარეთა სხვა აუცილებელი ხარჯები.

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 იურიდიული პირებისათვის არ უნდა აღემატებოდეს – 5 000 ლარს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის 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. თუ სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

მოსარჩელის მოთხოვნაა სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, ასევე იძულებით განაცდურის ანაზღაურება. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მეხუთე მუხლის „ა“ პუქტით „საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან ფიზიკური პირები–სარჩელებზე ხელფასის გადახდევის შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან“.

მოცემულ შემთხვევაში საქმეში წარმოდგენილი ქვითრით დგინდება, რომ მოსარჩელის მიერ ბრძანების ბათილად ცნობის და სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში წინასწარ გადახდილი იქნა სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, რაც შეეხება მიუღებელი ხელფასის მოპასუხეზე დაკისრების ნაწილში მოსარჩელე “ბაჟის შესახებ” კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის “ა” ქვეპუნქტის თანახმად გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ბაჟის გადახდისაგან. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად კი დადგენილია, რომ სასამართლოს მიერ საქმის

განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომლის გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე ეკისრება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლების სასარგებლოდ მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად რომელიც დაკმაყოფილდა.

მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ 5868.47 ლარის გადახდა, რომლის 3% არის 176.05 ლარი, ასევე მოპასუხეს დაეკისრა გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდა ყოველდღიურად.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის თანახმად სახელმწიფო ბაჟი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა გაიანგარიშება არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს ბაჟი გაანგარიშებული იქნას 6 თვის განმავლობაში გადასახდელი თანხების ერთობლიობით, რაც შეადგენს 667.8 ლარს, რომლის 3% ანუ 25.03 ლარი. ამდენად, ჯამში მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 196.08 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3, მე-8, 243-244-ე, 247-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. თე-----ის სარჩელი შ----- მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. მოპასუხე შ-----“-ს მოსარჩელე თე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 5304.55 ლარის (ხელზე ასაღები თანხა) გადახდა და სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოტანამდე, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დაყოვნებული თანხის 0,07%, სულ 563.92 ლარის გადახდა.

3. მოპასუხე შ-----“-ს მოსარჩელე თე-----ის სასარგებლოდ ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დაეკისროს დაყოვნებული თანხის 0,07% გადახდა, სასამართლო გადაწყვეტილების გამოტანიდან (2018 წლის 30 ივლისიდან) გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, რაც ყოველდღიურად შეადგენს 3.71 ლარს.

4. თე-----ის მოთხოვნა მოპასუხისათვის 9199.75 ლარის და

აღნიშნული თანხის ყოველ ვადაგადაცვილებულ დღეზე 0.07%-ის დაკისრების შესახებ არ დაკმაყოფილდეს.

5. შ-----“-ს-ის სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 196.08 ლარის ანაზღაურება.

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბოლნისის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

7. 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 ბოლნისის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

პაატა ფხალაძე