



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

12.12.2018 წელი

ქ.ოზურგეთი

ოზურგეთის რაიონული სასამართლო

მოსამართლე ნანა ჯოხაძე

სხდომის მდივანი ლია დარჩია

მოსარჩელე: მე---ა გუ---ა;

წარმომადგენელი: კა-----ი;

მოპასუხე: ს.ს „ვა-----ო“;

წარმომადგენელი: ირ-----ე;

დავის საგანი: მიუღებელი ხელფასი;

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. მოპასუხე ს.ს „ვა-----ო“ მე---ა გუ---ას სასარგებლოდ დაეკისროს მიუღებელი ხელფასის სახით 4300 ლარის გადახდა:

- 2017 წლის სექტემბრის თვის დავალიანება - ხელფასის ნაწილი 500 ლარი.

- 2018 წლის თებერვლის თვის ხელფასი - ხელზე ასაღები თანხა 950 ლარი.

- 2018 წლის მარტის თვის ხელფასი - ხელზე ასაღები თანხა 950 ლარი.

- 2018 წლის აპრილის თვის ხელფასი - ხელზე ასაღები თანხა 950 ლარი.

- 2018 წლის სექტემბრის თვის ხელფასი - ხელზე ასაღები თანხა 950 ლარი.

1.2. მოპასუხე ს.ს „ვა-----ო“ დაეკისროს ხელფასის გაუცემლობის/დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს მოსარჩელე მე---ა გუ---ას 0.07% სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე, სარჩელის სასამართლოში წარდგენის დღისათვის გადასახდელი თანხა 625,8 ლარი.

1.3. მოპასუხე ს.ს „ვა-----ოს“ დაეკისროს ორი თვის კომპენსაცია 1900 ლარი და სამი წლის გამოუყენებელი შვებულების 2850 ლარი.

3. მოპასუხე ს.ს „ვა-----ოს“ მოსარჩელის მე---ა გუ----ას სასარგებლოდ დაეკისროს საადვოკატისათვის გაღებული ხარჯის 600 ლარის ანაზღაურება.

4. სასამართლო გადაწყვეტილება მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად სამი თვის ხელფასის 2850 ლარის ანაზღაურების ნაწილში.

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხემ - ს.ს „ვა-----ომ“ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო. ხოლო სასამართლოს მთავარ სხდომაზე ს.ს „ვა-----ოს“ წარმომადგენელმა სარჩელი ცნო ნაწილობრივ, კერძოდ, მიუღებელი ხელფასის 4300 ლარის ნაწილში.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები მხარეთა მიერ სადავოდაა გამხდარი.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ს.ს „ვა-----ო“ არის სააქციო საზოგადოება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურდიული პირების რეესტრიდან (იხ. ს.ფ 43-44).

3.2.2. ს.ს „ვა-----ოს“ ჰქონდა მოცვის პლანტაციები ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის დაბა ლაითურში და დამხარისხებელი ფაბრიკა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის სოფელ მერიაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ამონაწერები საჯარო რეესტრიდან და საკადასტრო გეგმები (იხ. ს.ფ 18-25).

3.2.3. მე---ა გუ----ა 2012 წლიდან დასაქმებული იყო ს.ს „ვა-----ოში“ ხარისხის მენეჯერის თანამდებობაზე, მისი ყოველთვიური სახელფასო განაკვეთი შეადგენდა 950 ლარს (ხელზე ასაღები თანხა).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი (იხ. ს.ფ 2-16);
- შესაგებელი (იხ. ს.ფ 35-46).;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.4. 2015 წლის 07 დეკემბრის ს.ს „ვა-----ოს“ აღმასრულებელი დირექტორის მიერ გაცემული ცნობის თანახმად, მე---ა გუ----ა 2012 წლიდან დასაქმებულია ს.ს „ვა-----ოში“ ხარისხის მენეჯერის თანამდებობაზე და მისი საშუალო

თვიური ხელზე ასაღები ანაზღაურება შეადგენს 900 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2015 წლის 07 დეკემბრის ს.ს „ვა-----ოს“ აღმასრულებელი დირექტორის მიერ გაცემული ცნობა (იხ. ს.ფ 17).

3.2.5. 2017 წლის 01 მარტს მე---ა გუ---ასა და შპს „ვა-----ოს“ შორის დაიდო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე მე---ა გუ---ა დასაქმდა ხარისხის მართვის მენეჯერის თანამდებობაზე და სხვა სამუშაოების შესასრულებლად. მისი ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 938 ლარით. ხელშეკრულება ძალაში იყო სამი თვის ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-2017 წლის 01 მარტის შრომის ხელშეკრულება (იხ. ს.ფ. 26-27).

3.2.5. 2018 წლის 05 ივნისს მე---ა გუ---ასა და შპს „ვა-----ოს“ შორის დაიდო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე მე---ა გუ---ა დასაქმდა ხარისხის მართვის მენეჯერის თანამდებობაზე, კომპანიის მიერ დაკისრებული ვალდებულებების და სხვა სამუშაოების შესასრულებლად. მისი ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 950 ლარით. ხელშეკრულება ძალაში იყო სამი თვის ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-2018 წლის 05 ივნისის შრომის ხელშეკრულება (იხ. ს.ფ. 28-29).

3.2.6. მე---ა გუ---ა ადმინისტრაციის ზეპირი განცხადების საფუძველზე 2018 წლის 05 ოქტომბერს ყოველგვარი გაფრთხილების გარეშე გაანთავისუფლეს სამსახურიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი (იხ. ს.ფ 2-16);
- შესაგებელი (იხ. ს.ფ 35-46).;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი);

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

საქმის მასალების გაცნობის, მხარეთა ახსნა-განმარტებებისა მოსმენის, ასევე სარჩელის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმებისა და საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა სამართლებრივი შეფასების შე---გად სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- სასამართლომ გამოიყენა საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე, 30-ე, 32-ე მუხლები;
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის პირველი, მე-2- და მე-3 ნაწილები;

- საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, მე-2, მე-3, მე-6, მე-7, მე-11, 31-ე, 53-ე, მუხლები;
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 208-ე მუხლის მე-3 ნაწილი;
- „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 44-ე მუხლი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი ნაწილით თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავის უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს.

უფლების სასამართლო წესით დაცვის შესაძლებლობა სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობის ფუნდამენტურ პრინციპს წარმოადგენს, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. აღნიშნული გულისხმობს პირის უფლებას, დაიცვას თავისი კანონიერი ინტერესები სასამართლოს მეშვეობით. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ მხარემ მართლობიერად გამოიყენოს აღნიშნული უფლება, იდავოს ისეთ საკითხებზე, რომელთა გადაწყვეტაც უზრუნველყოფს მისი დარღვეული უფლების აღდგენას. უფლების რეალიზებისას სასამართლო თანაბრად იცვას ორივე მოდავე მხარის კანონიერ ინტერესებს.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა შრომითი უფლება დარღვეულად, უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

6.2. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მეოთხე პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვანისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

ადამიანის უფლებათა საყოვეთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის პირველი, მე-2-და მე-3 ნაწილების თანახმად, „ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები“.

6.3. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია შრომის თავისუფლება, რომელიც ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. ამ უფლების სწორი შინაარსობრივი გააზრებისათვის უპირველეს ყოვლისა უნდა განისაზღვროს, თავად ცნება „შრომის“ მნიშვნელობა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2007

წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილებაში, საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“ აღნიშნა, რომ „ადამიანის ნებისმიერი საქმიანობა ვერ ჩაითვლება „შრომად“ და არ ექვემდებარება დაცვას კონსტიტუციის 30-ე მუხლის საფუძველზე. „შრომად“ შეიძლება გავიგოთ მხოლოდ ისეთი საქმიანობა, რომელიც მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით ემსახურება ადამიანის ცხოვრების საფუძვლის შექმნასა და შენარჩუნებას. შრომა, ერთის მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის მატერიალური უზრუნველყოფის, ხოლო მეორეს მხრივ, პიროვნული თვითრეალიზაციისა და განვითარების საშუალებას. ადამიანის პროფესიული საქმიანობა შეიძლება მოიცავდეს რამოდენიმე მიმართულებას, მაგრამ საქმიანობის ნაწილი წარმოადგენს კონსტიტუციით დაცულ სიკეთეს მაშინ, როდესაც ის განგრძობადი და მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან მისი ჩამოცილებით აღარ იარსებებდა შემოსავლის მომტანი პროფესიული საქმიანობის ძირითადი მიმართულება“. ამდენად, საკონსტიტუციო სასამართლო მოცემულ გადაწყვეტილებაში, კონსტიტუციით აღიარებული „შრომის“ ცნების ქვეშ მოიაზრებს ისეთ საქმიანობას, რომელიც მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან როცა ის პირის პროფესიული საქმიანობის განუყოფელ და ძირითად ნაწილს წარმოადგენს.

6.4. როგორც საქართველოს კონსტიტუციის, ისე საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების ანალიზით დგინდება, რომ შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა, რომელიც მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადექვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას. საქართველოს კონსტიტუციის 32-ე მუხლს 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 და ამ ადამიანის ხელმძღვანელობით და ამ სამსახურისთვის ანაზღაურების მიღებად.

6.5. საქართველოში, შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია „შრომის კოდექსი“. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ პირველი მუხლის თანახმად, აღნიშნული კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

ამავე კოდექსის მეორე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

6.6. „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-3 მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო.

საქართველოს შრომის კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, ეს კოდექსი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა.

ამავე კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. მე-2 ნაწილის თანახმად კი, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის შესაბამისად ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული

დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

„საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-7 მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

6.7. „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 31-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. მეორე ნაწილის მიხედვით კი, შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ.

დადგენილია და მხარეებიც არ ხდიან სადავოდ, რომ მე---ა გუ----ა ს.ს „ვა-----ოში“ მუშაობდა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.

6.8. „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია შრომის ანაზღაურება და გადახდის წესი, ხოლო ამავე კოდექსის მე-11 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.

6.9. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3 მუხლით დადგენილი სამოქალაქო სამართალწარმოების დისპოზიციურობის პრინციპის თანახმად მხარეები იწყებენ საქმის წარმოებას სასამართლოში სარჩელის ან განცხადების შეტანის გზით, ისინი განსაზღვრავენ დავის საგანს და თვითონვე იღებენ გადაწყვეტილებას სარჩელის შეტანის შესახებ. ამასთან, მხარეებს შეუძლიათ საქმის წარმოება მორიგებით დაამთავრონ, მოსარჩელეს შეუძლია უარი თქვას სარჩელზე, ხოლო მოპასუხეს ცნოს სარჩელი. ამდენად, აღნიშნული ნორმის შესაბამისად საპროცესო კოდექსით მოპასუხეს მინიჭებული აქვს უფლება ცნოს სარჩელი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 208-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად სარჩელის ცნობა წარმოადგენს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების საკმარის საფუძველს. მოპასუხემ წერილობით შესაგებელში და სასამართლოს სხდომაზე სარჩელი ნაწილობრივ ცნო.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, მოპასუხე ს.ს „ვა-----ოს“ მოსარჩელე მე---ა გუ----ას სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელოფასო დავალიანების თანხის - 4300 ლარის გადახდა.

6.10. სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს ხელფასის სოციალურ ბუნებას.

შრომის ანაზღაურება წარმოადგენს დასაქმებულის და მის კმაყოფილებაზე მყოფ პირთათვის საარსებო საშუალებას და მისი გაუცემლობა არსებითად არღვევს პირის როგორც ქონებრივ, ასევე სხვა პირველად მოთხოვნილებებს. შრომის ანაზღაურების დროულად გაუცემლობისათვის კანონმდებელმა შრომის კოდექსის ორგანულ კანონშივე მიუთითა პირგასამტეხლოს დანაწესი, რითაც ხაზი გაუსვა მის არსებით მნიშვნელობას.

„საქართველოს შრომის კოდექსის“ 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

აღნიშნული ნორმის გამოყენების წინაპირობებია: პირი შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში უნდა იმყოფებოდეს ანაზღაურებაზე ვალდებულ პირთან და შრომითი ანაზღაურების წესი უნდა იყოს დარღვეული.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ს.ს „ვა-----ომ“ დაარღვია მოსარჩელის მიმართ ხელშეკრულებით დადგენილი შრომის ანაზღაურების წესი და შესაბამისად მოპასუხე - ს.ს „ვა-----ოს“ უნდა დაეკისროს მე---ა გუ---ას სასარგებლოდ - დაყოვნებული თანხის (4300 ლარის) 0.07%-ის - 3.01 ლარის გადახდა ყოველ დაყოვნებულ დღეზე სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. სარჩელის სასამართლოში წარდგენის დღისათვის გადასახდელი თანხა შეადგენს 480.76 ლარს, შემდეგი დაანგარიშებით:

- 2017 წლის სექტემბრის დავალიანება - ხელფასის ნაწილი 500 ლარი. ყოველი ვადაგადაცილებულ დღისათვის 0.35 ლარი სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. სარჩელის შეტანისათვის ვადაგადაცილებული დღეების ოდენობა შეადგენს 382 დღეს, ვადაგადაცილებისათვის გადასახდელია 133,70 ლარი.

- - 2018 წლის თებერვლის დავალიანება - ხელფასი ხელზე ასაღები 950 ლარი. ყოველი ვადაგადაცილებულ დღისათვის 0.67 ლარი სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. სარჩელის შეტანისათვის ვადაგადაცილებული დღეების ოდენობა შეადგენს 197 დღეს, ვადაგადაცილებისათვის გადასახდელია 131.99 ლარი.

- 2018 წლის მარტის დავალიანება - ხელფასი ხელზე ასაღები 950 ლარი. ყოველი ვადაგადაცილებულ დღისათვის 0.67 ლარი სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. სარჩელის შეტანისათვის ვადაგადაცილებული დღეების ოდენობა შეადგენს 167 დღეს, ვადაგადაცილებისათვის გადასახდელია 111.89 ლარი.

- 2018 წლის აპრილის დავალიანება - ხელფასი ხელზე ასაღები 950 ლარი. ყოველი ვადაგადაცილებულ დღისათვის 0.67 ლარი სასამართლოს

გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. სარჩელის შეტანისათვის
ვადაგადაცილებული დღეების ოდენობა შეადგენს 137 დღეს,
ვადაგადაცილებისათვის გადასახდელია 91.79 ლარი.

- 2018 წლის სექტემბრის დავალიანება - ხელფასი ხელზე ასაღები 950 ლარი.
ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის 0.67 ლარი სასამართლოს
გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. სარჩელის შეტანისათვის
ვადაგადაცილებული დღეების ოდენობა შეადგენს 17 დღეს,
ვადაგადაცილებისათვის გადასახდელია 11.39 ლარი.

6.11. საქართველოს შრომის კოდექსის 2.2. მუხლის თანახმად, შრომითი
ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე
ნების თავისუფალი გამოვლენის შე---გად მიღწეული შეთანხმებით,

აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობების
რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის
პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეიღახოს დასაქმებულის ან/და
დამსაქმებლის ინტერესები.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
პალატის მითითებები ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე
(რეტიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს
დადგენილებით), ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების
შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე (საქართველოში ძალაშია 1994
წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა
საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე (ძალაშია საქართველოს უზენაესი
საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) და განმარტება, რომ შრომის
თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და
თავისუფალ განვითარებასთან. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები
იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური
სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე.
საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სოციალური
სახელმწიფოს დამკვიდრების სახელმწიფოებრივი ნება პირდაპირ და უშუალო
კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც მოიცავს დასაქმებულის
უფლების დაცვას;

სასამართლო, განმარტავს, რომ დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული
წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან
შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა
განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი
დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად
გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება
შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს,

რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.

„საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-6 მუხლის 13 პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შე---გად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მე---ა გულია 2012 წლიდან მუშაობს ს.ს „ვა-----ოში“ და ადმინისტრაციის ზეპირი განცხადების საფუძველზე 2018 წლის 05 ოქტომბერს ყოველგვარი გაფრთხილების გარეშე განთავისუფლდა სამსახურიდან(იხ. 3.2.3; 3.2.6. პუნქტები)

სამოქალაქო სამართალში მოქმე---ბს პრინციპი - "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". სწორედ ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განხორციელდეს მოდავე მხარეებზე მტკიცების ტვირთის სამართლიანი განაწილება, ანუ რომელმა მხარემ რა კონკრეტული გარემოება უნდა ამტკიცოს.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, მოქმე---ბს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალური“ წესი. ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს (იხ.სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი).

სასამართლო მიუთითებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციაზე - „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის

შეწყვეტის შესახებ“ და აღნიშნავს, რომ ის შეიცავს განსახილველი სამართალ ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, რომ შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც ერთურთის მიმართ ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალ ურთიერთობაში 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 ან მითუმეტეს საერთოდ შეწყვეტასა და დასრულებაზე, 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. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა იზრუნოს იმაზე, რომ თითოეულ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა, ყოველი შრომის ანაზღაურების გაცემა, შრომითი ურთიერთობის დაწყება, შეჩერება თუ დასრულება ასახოს ისე, რომ დავის შემთხვევაში ნათელი და არაორაზროვანი მტკიცებულება წარმოადგინოს სამართალწარმოებაში, რომლებიც გასაგებად წარმოაჩენენ იმ სინქრონსა და სურათს, რომლითაც სათანადოდ დადგინდება განვითარებული მოვლენები, რაც მოცემულ საქმესთან მიმართებაში დამსაქმებლის მხრიდან არ არის განხორციელებული.

6.12. „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 34-ე მუხლი განსაზღვრავს საბოლოო ანგარიშსწორებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

ამავე კოდექსის 38-ე მუხლით იცნობს რეგულაციებს, რომელთა თანახმადაც, პირის დათხოვნის შემთხვევაში, თანაც თუ დამსაქმებელი წინასწარ არ იყენებს გაფრთხილების მექანიზმს, დამსაქმებელი ვალდებულია გადაუხადოს დათხოვნილს 2 თვის კომპენსაცია.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის მე-2 ნაწილით, ვალდებულია უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის განსაზღვრავს ვალდებულების წარმოშობის საფუძვლებს, აღნიშნული მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა 2 თვის კომპენსაციის (1900 ლარი) დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია.

6.13. საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მესამე პუნქტით შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს 21-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ვადები და პირობები, რომლებიც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.

საქმეში წარმოდგენილი ხელშეკრულებებით დგინდება, რომ შვებულების ვადების, საშვებულებო ანაზღაურებისა და სხვა საკითხებთან დაკავშირებით მხარეები კანონით გათვალისწინებული წესის გარდა, სხვა წესზე შეთანხმებულნი არ არიან. ამიტომ შვებულების დრო, ანაზღაურება და სხვა საკითხები უნდა გადაწყდეს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მოთხოვნათა დაცვით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი პუნქტით დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

შრომის კოდექსის 21 მუხლის მეოთხე პუნქტის მიხედვით „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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 26-ე მუხლით „დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში – ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით. შესაბამისად ამ

ნაწილშიც სარჩელი საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.14. რაც შეეხება გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულებას, სასამართლო განმარტავს შემდეგ:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები: ალიმენტის მიკუთვნების შესახებ; დასახიჩრებით ან ჯანმრთელობის სხვა დაზიანებით, აგრეთვე მარჩენალის სიკვდილით გამოწვეული ზიანის ასანაზღაურებლად გადასახადების დაკისრების შესახებ; მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ; უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ; უკანონო მფლობელობიდან უძრავი ნივთის გამოთხოვის შესახებ; თამასუქისა და ჩეკის თაობაზე გამოტანილი გადაწყვეტილებები. იმავე მუხლის 1¹-ე ნაწილის გათვალისწინებით, ხელშეკრულებიდან გამომდინარე დაკავშირებით პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უნდა მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად, თუ ეს პირდაპირ არის გათვალისწინებული ხელშეკრულებით.

აღნიშნული ნორმის ანალიზი საფუძველია დასკვნისათვის, რომ სასამართლოს უფლება აქვს მხარის თხოვნით, მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულების საგამონაკლისო წესი დაადგინოს კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებში ან ისეთი ობიექტური გარემოებების არსებობის პირობებში, რომელთა დადგომამ შესაძლებელია გადაწყვეტილების აღსრულება შეუძლებელი გახადოს ან გადამხდევინებელს სერიოზული ზიანი მიაყენოს. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ გადაწყვეტილება უნდა მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

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 გადამხდელად ითვლებიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ინტერესებიდან გამომდინარეც სპეციალურად რწმუნებული დაწესებულებები ასრულებენ იურიდიულ მოქმედებებს და გასცემენ შესაბამის საბუთებს.

მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟი არ არის გადახდილი, რადგან

საქართველოს კანონით „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტით თანახმად გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, ვინაიდან საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან, ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან.

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 49-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მოსარჩელე უარს იტყვის სარჩელზე, მოპასუხე ცნობს სარჩელს ან მხარეები მორიგდებიან, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა ნახევრდება.

ამავე კოდექსის თანახმად ასევე დადგენილია, რომ იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხის წარმომადგენელმა სასამართლოს მთავარ სხდომაზე სარჩელი ნაწილობრივ (4300 ლარის ნაწილში) ცნო. შესაბამისად, 4300 ლარის 3%-ს 129 ლარი უნდა განახევრდეს და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს 64.50 ლარი. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ ცნო და უნდა დაეკისროს 142.50 ლარის გადახდისაგან. ამდენად, ს.ს „ვა-----ოს“ ჯამში უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი 207 ლარი.

რაც შეეხება საადვოკატო მომსახურების თანხას, საქმეში წარმოდგენილი შემოსავლის ორდერით დგინდება, რომ მოსარჩელე მე---ა გუ---ას ადვოკატისათვის გადახდილი აქვს 600 ლარი. შესაბამისად, ს.ს „ვა-----ოს“ მე---ა გუ---ას სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი საადვოკატო მომსახურების ხარჯის - 600 ლარი გადახდა.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები:

მოცემულ სამოქალაქო საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება არ იყო გამოყენებული.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 49, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 248-ე, 249-ე, 257-ე, 259¹-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. მე---ა გუ----ას სარჩელი შპს „ვა-----ოს“ მიმართ დაკმაყოფილდეს
2. მოპასუხე ს.ს „ვა-----ოს“ მე---ა გუ----ას სასარგებლოდ დაეკისროს მიუღებელი ხელფასის სახით 4300 ლარის გადახდა;
 - 2.1. მოპასუხე - ს.ს „ვა-----ოს“ დაეკისროს მე---ა გუ----ას სასარგებლოდ - დაყოვნებული თანხის (4300 ლარის) 0.07%-ის - 3.01 ლარის გადახდა ყოველ დაყოვნებულ დღეზე სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. სარჩელის სასამართლოში წარდგენის დღისათვის გადასახდელი თანხა შეადგენს 480.76 ლარს;
 - 2.2. მოპასუხე - ს.ს „ვა-----ოს“ დაეკისროს მე---ა გუ----ას სასარგებლოდ - ორი თვის კომპენსაცია 1900 ლარი და სამი წლის გამოუყენებელი შვებულების 2850 ლარი.
3. მოპასუხე - ს.ს „ვა-----ოს“ მე---ა გუ----ას სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი საადვოკატო მომსახურების ხარჯის - 600 ლარი გადახდა;
4. მოპასუხე - ს.ს „ვა-----ოს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი 207 ლარის გადახდა;
5. გადაწყვეტილება მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად;
6. 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 ოზურგეთის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნა და ჩაბარება უზრუნველყოს სასამართლომ ამავე კოდექსის 70–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით;
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო წესით ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (მისამართი: ქ.

ქუთაისი ნიუ-პორტის ქ. №32), გადაწყვეტილების მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, მხარეთათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტიდან 14 დღის ვადაში ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს (მისამართი: ოზურგეთი, სიორიძის ქ. №14) მეშვეობით;

მოსამართლე:

ნანა ჯოხაძე