080210018002505607
#2/2029-18

გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

19.02.2019 წ. **ქ. ქუთაისი**

შესავალი ნაწილი
ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - დარინა აბულაძე
სხდომის მდივანი - ქეთევან კირიაკიდი

მოსარჩელე - მ----------ე;
წარმომადგენელი - კ----------ი, ზ----------ე;

მოპასუხე - შპს „ლ----------„;
წარმომადგენელი- ზ----------ა;

დავის საგანი - საჯარიმო თანხის დაკისრების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, შრომის ანაზღაურების დაკისრება, შრომის ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის ბათილად ცნობა;

მოსარჩელე (შეგებებულ სარჩელში) - შპს „ლ----------;
წარმომადგენელი- ზ----------ა;

მოპასუხე - მ----------ე;
წარმომადგენელი - კ----------ი, ზ----------ე;

დავის საგანი - თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი
1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ლ----------ი„-ს გადაწყვეტილება მ----------ისათვის საჯარიმო თანხის 5000 ლარის დაკისრების თაობაზე.

1.2. მოპასუხე შპს „ლ----------ს„ დაეკისროს შრომის ანაზღაურება 4643,40 ლარის ოდენობით (იხ. სხდომის ოქმი, დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა).

1.3. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ლ----------

----------ს„ და მ----------ეს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 8.2. პუნქტი, როგორც კაბალური და კანონსაწინააღმდეგო.

2. სასარჩელო მოთხოვნა (შეგებებულ სარჩელში)

1.1. მოპასუხე მ----------ეს შპს „ლ----------ი„-ს სასარგებლოდ დაეკისროს 4549,70 ლარის გადახდა.

3. მ----------ის სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: 2017 წლის 01 ოქტომბერს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მ----------ემ მუშაობა დაიწყო შპს „ლ----------ში„ ბავშვთა ექიმ ინფექციონისტის თანამდებობაზე. შრომითი ხელშეკრულებით (2.4.7. პუნქტი) დასაქმებულის ვალდებულებას წარმოადგენდა მისი ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის შემთხვევაში ეცნობებინა დამსაქმებლისათვის ერთი თვით ადრე და მინიმუმ ამ ვადის გასვლამდე არ დატოვოს სამსახური კომპანიის მიერ სათანადო კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტის მოძებნამდე, რომელიც შეძლებს მის ჩანაცვლებას. იმავე შრომითი ხელშეკრულებით, დასაქმებულის მიერ აღნიშნული ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, იგი ვალდებულია დამსაქმებელს გადაუხადოს საჯარიმო თანხა 5000 ლარის ოდენობით.

2018 წლის 01 თებერვალს მ----------ემ განცხადებით მიმართა მოპასუხე ორგანიზაციას და მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლება. მოპასუხე ორგანიზაციამ 2018 წლის 01 თებერვლის #10&5 ბრძანებით დაუყოვნებლივ დააკმაყოფილა მ----------ის მოთხოვნა და გაათავისუფლა იგი დაკავებული თანამდებობიდან 2018 წლის 01 თებერვლიდან. ამასთან მ----------ეს გაუგზავნა წერილი, სადაც მითითებულია, რომ მ----------ე გათავისუფლებულია დაკავებული თანამდებობიდან და მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის საფუძველზე აკისრებს მას საჯარიმო თანხას 5000 ლარის ოდენობით, ამის გამო მას არ აუნაზღაურდა ორი თვის კუთვნილ ხელფასი. (იხ. სარჩელი).

3.1. მოპასუხე შპს „ლ----------„-ს პოზიცია.

მოპასუხემ წარმოადგინა მოთხოვნის გამომრიცხავი შესაგებელი, რომლითაც სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელე მ----------ემ დაარღვია ხელშეკრულების 2.4.7. პუნქტის მოთხოვნა, რამეთუ ერთი თვით ადრე არ აცნობა დამსაქმებელს ხელშეკრულების ვადამდე მოშლის შესახებ. მოსარჩელის პოზიცია არის მცდარი, რადგან მოსარჩელემ არ შეასრულა ხელშეკრულების 2.4.7. პუნქტის მოთხოვნა. 2018 წლის 01 თებერვალს დასაქმებული საერთოდ არ გამოცხადდა სამსახურში, ისევე როგორც 02 თებერვალს და ხელშეკრულების ვადამდე მოშლის შესახებ განცხადება კომპანიაში მოიტანა მეუღლემ, ასევე სამსახურის ერთი თვით არ დატოვების პირობას მაშინ ექნებოდა აზრი, თუკი

დაცული იქნებოდა პირველი პირობა, იმის თაობაზე, რომ განცხადება წარმოდგენილი უნდა ყოფილიყო ერთი თვით ადრე. მოსარჩელემ კი 01 თებერვალს მოითხოვა ხელშეკრულების მოშლა, რაც მისი უფლება იყო და კომპანიამ დააკმაყოფილა.

2017 წლის ოქტომბრის თვეში მ----------ის ხელფასი შეადგენდა 578,63 ლარს, ნოემბერში- 930 ლარს, დეკემბერში- 2548,50 ლარს, ხოლო 2018 წლის იანვარში- 3255,75 ლარს. მ----------ეს ნოემბერსა და დეკემბრის თვეში უნდა აეღო 5850,30 ლარი, საიდანაც მოსარჩელეს ჩაერიცხა 5400 ლარი, კომპანიას მოსარჩელისთვის არ გადაუხდია 450,30 ლარი, რომლითაც გაიქვითა საჯარიმო თანხის გადახდის ვალდებულება, შესაბამისად, მოსარჩელეს არანაირი თანხა არ ეკუთვნის. ხელშეკრულების 8.2. პუნქტი არ არის კაბალური და 2.4.7. პუნქტით გათვალისწინებულ პასუხისმგებლობის დასაქმებულისათვის დაკისრებას კანონმდებლობა არ კრძალავს. შესაბამისად დასაქმებულის სურვილი, რომ ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულება და არაფერი მოეთხოვოს ხელშეკრულების პირობების დარღვევისათვის არის კანონსაწინააღმდეგო. (იხ. შესაგებელი).

4. შპს „ლ----------„-ს შეგებებული სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:
მოპასუხე მ----------ე 2017 წლის 01 ოქტომბრიდან 2018 წლის 01 თებერვლამდე მუშაობდა შპს „ლ----------ში„ ბავშვთა ექიმ-ინფექციონისტის თანამდებობაზე, რა დროსაც მის მიერ შესრულებული სამუშაოების სანაცვლოდ, ხელფასის სახით დაერიცხა 7312,88 ლარი, საიდანაც ხელზე უნდა აეღო 5850,30 ლარი. მოპასუხეს 2017 წლის 30 ნოემბერს და 27 დეკემბერს ხელფასის სახით საბანკო ანგარიშზე ჩაერიცხა 2900 და 2500, სულ 5400 ლარი.

2018 წლის 01 თებერვალს მ----------ემ განცხადებით მიმართა კომპანიას და მოითხოვა იმავე დღიდან დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება. რაც კომპანიის დირექციამ დააკმაყოფილა. ამასთან, 2018 წლის 02 თებერვლის წერილით ეცნობა მოპასუხეს, რომ მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევისათვის დაჯარიმებული იქნა 5000 ლარით, რომლის გათვალისწინებით მოხდა საბოლოო ანგარიშსწორება, კერძოდ, მოპასუხეს კუთვნილი და მისაღები სახელფასო თანხიდან, კომპანიის შინაგანაწესის 6.4. პუნქტის შესაბამისად გაიქვითა პირველ რიგში, შეცდომით ზედმეტად დარიცხული ხელფასის თანხა (5850,30-5400), ხოლო დარჩენილი 450,30 ლარი გაიქვითა საჯარიმო თანხიდან, რომლის შემდეგ მოპასუხეს კომპანიის მიმართ დარჩა დავალიანება 4549,70 ლარის ოდენობით. (იხ. შეგებებული სარჩელი).

4.1. მოპასუხე მ----------ის პოზიცია შეგებებულ სარჩელთან დაკავშირებით
მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ

დამსაქმებელს ზედმეტად მისთვის თანხა არ ჩაურიცხია. მოპასუხის მიერ თანხის გამოკლება არის უკანონო და სარჩელით სწორედ ამ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობას და თანხის დაკისრებას მოითხოვს. თანხა რაც ჩაერიცხა არის მისი შრომის ანაზღაურება და ბუღალტერის შეცდომას ადგილი არ ჰქონია. (იხ. შესაგებელი).

5. ფაქტობრივი გარემოებები

5.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

5.1.1. 2017 წლის 01 ოქტომბერს შპს „ლ----------ს„ და მ----------ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნული ხელშეკრულების საფუძველზე მ----------ე დასაქმებული იქნა ბავშვთა ექიმ-ინფექციონისტის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 01 ოქტომბრიდან 2018 წლის 01 ოქტომბრამდე. (1 წელი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 01.10.2017 წლის შრომითი ხელშეკრულება;

5.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

5.2.1. 2017 წლის 01 ოქტომბრის შრომითი ხელშეკრულებით განისაზღვრა ხელშეკრულების საგანი, მხარეთა უფლება-მოვალეობები, შრომის ანაზღაურების ოდენობა, წესი და სხვა პირობები. აღნიშნული ხელშეკრულების 2.4.7. პუნქტის მიხედვით დასაქმებულის ვალდებულებას წარმოადგენდა „ხელშეკრულების ვადამდე მოშლის შემთხვევაში, ამის შესახებ დამსაქმებელს აცნობოს ერთი თვით ადრე და მინიმუმ ამ ვადის გასვლამდე არ დატოვოს სამსახური კომპანიის მიერ სათანადო კვალიფიკაციის მქონე იმ სპეციალისტის მოძებნამდე, რომელიც შეძლებს მის ჩანაცვლებას„.

ამავე ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის მიხედვით, ხელშეკრულების 2.4.7 პუნქტით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია კომპანიას გადაუხადოს საჯარიმო თანხა 5000 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 01.10.2017 წლის შრომითი ხელშეკრულება;

5.2.2. 2018 წლის 01 თებერვალს მ----------ემ განცხადებით მიმართა, შპს „ლ----------ს„ და მოითხოვა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება, პირადი განცხადების საფუძველზე. 01.02.18წ.

2018 წლის 01 თებერვლის #10-&5 ბრძანებით მ----------ეს და შპს „ლ----------ს„ შორის 2017 წლის 01 ოქტომბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა, 2018

წლის 01 თებერვლიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „დ„ პუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მ----------ის განცხადება;
- 2018 წლის 01 თებერვლის #10-&5 ბრძანებიდან ამონაწერი;

5.2.3. შპს „ლ----------
-----მა„ 2018 წლის 02 თებერვალს მ----------ეს აცნობა, რომ შრომითი ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის საფუძველზე ანგარიშსწორება მოხდებოდა საჯარიმო თანხის გაქვითვის გათვალისწინებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს „ლ----------
ს„ წერილი.

5.2.4. დადგენილია, რომ შპს „ლ----------
----------ში„ მ----------ის შრომითი ხელშეკრულების პირობებით განსაზღვრული სამუშაოს ღირებულება 2017 წლის ოქტომბრიდან 2018 წლის იანვრის თვის ჩათვლით შედგენდა 7312,88 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 21.11.2018წ ცნობა;
-ამონაწერი მ----------ის ხელფასის შესახებ;

5.2.5. ასევე დადგენილია, რომ შპს „ლ----------
----------მა„ მ----------ეს 2017 წლის 30 ნოემბერს გადაუხადა შრომის ანაზღაურება- ხელფასი 2900 ლარის ოდენობით, ხოლო 2017 წლის 27 დეკემბერს 2500 ლარის ოდენობთ. 2018 წლის იანვრის თვის ხელფასის ოდენობამ შეადგინა 3255,75 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 30.11.2017 წ საგადახდო დავალება #5-------;
- 27.12.2017 წ საგადახდო დავალება #3--------;

განსახილველ შემთხვევაში მ----------ის დავის საგანს წარმოადგენს დაკისრებული საჯარიმო თანხაზე მიღებული გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, შრომის ანაზღაურება და ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის ბათილად ცნობა, როგორც კაბალური და კანონსაწინააღმდეგო.

ხოლო შეგებებული სარჩელის დავის საგანს წარმოადგენს მოპასუხისათვის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების დარღვევის გამო საჯარიმო თანხის 4549,70 ლარის დაკისრება.

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. სასამართლომ უნდა განსაზღვროს, თუ რომელ მხარეს ეკისრება ამ ფაქტის მტკიცების ტვირთი და ფაქტის დაუმტკიცებლობის არახელსაყრელი შედეგები უნდა დააკისროს იმ მხარეს, რომელსაც ამ ფაქტის დამტკიცება ევალებოდა.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. დასახელებული ნორმა წარმოადგენს მტკიცების ტვირთის მხარეთა შორის განაწილების ზოგად, პროცესუალურ სტანდარტს და ადგენს ვალდებულ პირს, რომელმაც მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტი სათანადო გარემოებებზე მითითებითა და დასაშვები მტკიცებულებების წარდგენით უნდა დაადასტუროს.

სასამართლომ უნდა განსაზღვროს, თუ რომელ მხარეს ეკისრება ამ ფაქტის მტკიცების ტვირთი და ფაქტის დაუმტკიცებლობის არახელსაყრელი შედეგები უნდა დააკისროს იმ მხარეს, რომელსაც ამ ფაქტის დამტკიცება ევალებოდა. მტკიცებულებათა წარმოდგენის მოვალეობას მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტის დასადგენად, კანონმდებელი აკისრებს იმ მხარეს, რომლისთვისაც ეს უფრო ადვილი და მოსახერხებელია. შესაბამისად, მოქმედი სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, აწესებს მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, რომლის მიხედვით მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთი განაწილებულ უნდა იქნეს იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცება, რომელთა მტკიცებაც მათთვის ობიექტურად შესაძლებელია.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2017 წლის 01 ოქტომბერს მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 2.4.7. პუნქტის მიხედვით დასაქმებულის ვალდებულებას წარმოადგენდა ხელშეკრულების ვადამდე მოშლის შემთხვევაში, დამსაქმებელი გაეფრთხილებინა ერთი თვით ადრე, და ამ ვადის გასვლამდე არ დაეტოვებინა სამსახური კომპანიის მიერ სათანადო კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტის მოძებნამდე, რომელიც შეძლებდა მის ჩანაცვლებას.

საქმეში წარმოდგენილია მოსარჩელე მ----------–-------ის მიერ წარდგენილი განცხადება, სადაც მოსარჩელე ითხოვს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებას პირადი განცხადების საფუძველზე 1.02.2018წ. განცხადება ხელმოწერილია და დათარიღებულია 2018 წლის 01 თებერვლით.

მოსარჩელის მტკიცებით, მის მიერ წარდგენილი განცხადება არ შეიცავდა მოთხოვნას მისი გათავისუფლების თაობაზე 2018 წლის 01 თებერვლიდან და

მოპასუხე მხარე ვალდებული იყო მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება გამოეცა ერთი თვის შემდეგ, ამასთან მოსარჩელის მტკიცებით ერთი თვით ადრე გაფრთხილებასთან ერთად მხარეს არ უნდა დაეტოვებინა სამსახური სათანადო კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტის მოძებნამდე, რასაც სასამართლო არ იზიარებს, ვინაიდან 2018 წლის 01 თებერვლის განცხადების თანახმად, დასაქმებულის მოთხოვნას წარმოადგენდა მისი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება, პირადი განცხადების საფუძველზე და არა დამსაქმებლის გაფრთხილებას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. სათანადო კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტის მოძებნა კი მოსარჩელის ვალდებულას არ წარმოადგენდა.

2018 წლის 01 თებერვლის ბრძანება გათავისუფლების თაობაზე მ----------ეს ჩაბარდა 2018 წლის 02 თებერვალს. 2018 წლის 01 თებერვლიდან მ----------ე არ გამოცხადებულა შპს „ლ----------ში„ და არ განუხორციელებია თავისი უფლებამოსილება, რაც ასევე ადასტურებს იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ განცხადებით მ----------ე მოითხოვდა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებას 2018 წლის 01 თებერვლიდან.

ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის მიხედვით, ხელშეკრულების 2.4.7 პუნქტით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია კომპანიას გადაუხადოს საჯარიმო თანხა 5000 ლარის ოდენობით. მ----------ემ არ გაითვალისწინა ხელშეკრულების პირობები და დამსაქმებელი ერთი თვით ადრე არ გააფრთხილა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ხოლო 2018 წლის 01 თებერვლის განცხადებით მოითხოვა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება და მას შემდეგ კომპანიაში თავისი საქმიანობა არ განუხორციალებია, ასეთ პირობებში კი მოსარჩელე მხარეს წარმოეშვა საჯარიმო თანხის გადახდის ვალდებულება.

საქმეში არსებული მტკიცებულებების ერთობლივი ანალიზის საფუძველზე, სასამართლოს დადგენილად მიიჩნია, რომ მ----------ეს 2017 წლის 01 ოქტომბრიდან 2018 წლის 01 თებერვალმდე მის მიერ შესრულებული სამუშაოების სანაცვლოდ ხელფასის სახით დაერიცხა 7312,88 ლარი. 2017 წლის ნოემბრის და დეკემბრის ხელფასის სახით მ----------ეს საბანკო ანგარიშზე ჩაერიცხა 5400 ლარი. კომპანიის შინაგანაწესის 6.4. პუნქტის საფუძველზე ზედმეტად გადახდილი თანხა გაიქვითა საჯარიმო თანხიდან და კომპანიის მიმართ დავალიანება შეადგენს 4549,70 ლარს.

საქმის შინაარსიდან და მოთხოვნიდან გამომდინარე, მოცემულ დავაში უმთავრეს წინაპირობას წარმოადგენს მოთხოვნის ფაქტობრივი საფუძვლის შეფასება იურიდიული მართებულობის გადასაწყვეტად. ამასთან, სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეთა ინტერესების სამართლიანი დაბალანსება სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპების აღიარებით ვლინდება. სამოქალაქო-სამართლებრივი დავა

მხოლოდ მხარის მოთხოვნისა და ინიციატივის საფუძველზე წარმოებს, დავის შინაარსს განსაზღვრავენ მხარეები. ისინი განაგებენ საპროცესო მასალებს, მტკიცებულებებსა და ფაქტებს. შესაბამისად, მხარე თვითონ არის პასუხისმგებელი თავის ხელთ არსებული ფაქტებისა და უფლებების სწორად გამოყენებაზე. სასამართლო შეზღუდულია მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებებით, ხოლო რაც შეეხება სამართლებრივ მხარეს (კვალიფიკაცია), იგი არ შეიძლება, იყოს დამოკიდებული მხარეთა მითითებებზე. სწორედ ამიტომ, მოთხოვნის არსიდან გამომდინარე სასამართლო განსაზღვრავს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე რა გარემოებები დგინდება მხარეთა მიერ დაფიქსირებული პოზიციების ფარგლებში და რა არის სარჩელის ფაქტობრივი საფუძველი.

სამოტივაციო ნაწილი:

6. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლო, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებისა და მხარის ახსნა-განმარტებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, მიიჩნევს, რომ მ----------–------ის სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქმეში არსებული მასალების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, სარჩელის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმებისა და საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ შპს „ლ----------–----------
----------–----------–----------ს„ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;

8. სამართლებრივი შეფასება მ----------–------ის სარჩელთან დაკავაშირებით.

8.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ყოველი პირისთვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

8.2. 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 (რუიზ ტორიჰა ესპანეთის წინააღმდეგ RUIZ TORIJA v. S----). 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).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (სილიადინი საფრანგეთის წინააღმდეგ CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.

8.3. საქართველოს კონსტიტუციის 26.1. მუხლის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით; საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის თანახმად, აღნიშნული კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით;

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.

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

მოსარჩელე მხარე სადავოდ არ ხდის გათავისუფლების შესახებ ბრძანებას და მის მარლზომიერიებას. მოსარჩელის დავის საგანს წარმოადგენს დაკისრებული საჯარიმო თანხაზე მიღებული გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, შრომის ანაზღაურება და ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის ბათილად ცნობა, როგორც კაბალური და კანონსაწინააღმდეგო.

8.4. წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, სასამართლო არ იზიარებს მოსარჩელე მ----------–-------ის პოზიციას, რომ მის მიერ წარდგენილი განცხადება არ შეიცავდა მოთხოვნას მისი გათავისუფლების თაობაზე, მართალია დაწერა განცხადება თუმცა არ მიუტოვებია სამუშაო, დამსაქმებელმა არ შეასრულა ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება და 1 თვის გასვლამდე გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან, მოპასუხე მხარე ვალდებული

იყო მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება გამოეცა ერთი თვის შემდეგ. მ----------ის განცხადების შინაარსის გათვალისწინებით სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ დასაქმებულის მოთხოვნას წარმოადგენდა მისი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება და არა დამსაქმებლის გაფრთხილება შემდგომში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მხარეთა შორის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის მომწესრიგებელი შეთანხმების იმ დებულებაზე, რომლითაც განსაზღვრული იყო ერთგვარი სანქცია დასაქმებულისათვის, რომელიც ვადამდე მოშლიდა ხელშეკრულებას. როგორც აღინიშნა, შეთანხმების თანახმად, დასაქმებულის ვალდებულებას წარმოადგენდა ხელშეკრულების ვადამდე მოშლის შემთხვევაში, დამსაქმებელი გაეფრთხილებინა ერთი თვით ადრე, და ამ ვადის გასვლამდე არ დაეტოვებინა სამსახური კომპანიის მიერ სათანადო კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტის მოძებნამდე, რომელიც შეძლებდა მის ჩანაცვლებას.

სასამართლოს შეფასებით, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის ფარგლებში, ნების თავისუფალი გამოვლენის გზით მხარეები შეთანხმდნენ დასაქმებულის პასუხისმგებლობის განსაკუთრებულ წესზე (2.4.7. პუნქტი).

საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მ----------ემ 2018 წლის 01 თებერვალს განცხადებით მიმართა დამსაქმებელს და მოითხოვა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება პირადი განცხადების საფუძველზე. 2018 წლის 01 თებერვლის ბრძანება გათავისუფლების შესახებ ჩაბარდა 2018 წლის 02 თებერვალს, 01 თებერვლიდან სამსახურში არ გამოცხადებულა. საგულისხმოა, ის გარემოება, რომ მოსარჩელე მხარეს გათავისუფლების შესახებ ბრძანება სადავოდ არ გაუხდია, ბრძანების ჩაბარების შემდეგ დამსაქმებლისათვის არ უცნობებია, რომ მის მიერ წარდგენილი განცხადების შინაარსი არ შეიცავდა იმავე დღიდან გათავისუფლების შესახებ მოთხოვნას, და განცხადების შინაარსი ატარებდა შრომის ხელშეკრულების შესაბამისად დამსაქმებლის გაფრთხილებას 1 თვის შემდეგ ხელშეკრულების ვადამდე მოშლის თაობაზე. შესაბამისად მოსარჩელის მტკიცება, რომ მის მიერ წარდგენილი განცხადება არ ითვალისწინებდა იმავე დღიდან გათავისუფლების შესახებ მოთხოვნას მოკლებულია დამაჯერებლობას.

საქართველოს შრომის კოდექსის კოდექსის 38.3. მუხლის თანახმად, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების დასაქმებულის ინიციატივით

შეწყვეტისას დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. როგორც აღინიშნა, მ----------ის 2018 წლის 01 თებერვლის განცხადება არ შეიცავდა დამსაქმებლის გაფრთხილებას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. პირიქით წარდგენილი განცხადებით მ----------ემ მოითხოვა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება, რაც დამსაქმებლის მიერ დაკმაყოფილებული იქნა.

სასამართლო დამატებით აღნიშნავს, რომ მხარეთა შორის დადებული იყო ვადიანი შრომის ხელშეკრულება. მ----------ე ბავშვთა ექიმ-ინფექციონისტის თანამდებობაზე დაინიშნა 2017 წლის 01 ოქტომბრიდან 2018 წლის 01 ოქტომბრამდე. შესაბამისად, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა იწურებოდა 2018 წლის 01 ოქტომბერს, ხოლო სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადებით დამსაქმებელს მიმართა 2018 წლის 01 თებერვალს, რითაც დარღვეული იქნა შრომის ხელშეკრულების 2.4.7 პუნქტის მოთხოვნა.

8.5. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზედაც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად მიჩნეულია კანონის მიერ.

სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეები სარგებლობენ ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპით. მათ უფლება აქვთ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. ხელშეკრულების პირობა წინასწარ შემუშავებულ ხასიათს არ ატარებს. მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერ საკითხეზე შეთანხმდენ. ამისათვის მათ არ ჭირდებათ რაიმე ნებართვა ან სპეციალური შინაარსის დაცვა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 319.1 მუხლის თანახმად, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მხარეთა მიერ განსაზღრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება გულისხმობდა შრომითი ურთიერთობის სახელშეკრულებო ვადით შებოჭვას. შემდგომი შრომითი ურთიერთობა მხარეთა ნებაზე იყო დამოკიდებული.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის უნდა განისაზღვროს მხარეთა ვალდებულებები შრომის ხელშეკრულების მიხედვით.

შრომითი ხელშეკრულების 1.4. პუნქტის თანახმად, ამ ხელშეკრულების ხელმოწერით დასაქმებული ადასტურებს შრომითი ხელშეკრულების ნაწილს და ეთანხმება მის პირობას. დადგენილია, რომ მხარეები 2017 წლის 01 ოქტომბერს გაფორმებული ხელშეკრულებით შეთანხმდნენ კონკრეტულ პირობებზე. ხელშეკრულების 2.4.7. პუნქტით მ----------ის ვალდებულებას

წარმოადგენდა „ხელშეკრულების ვადამდე მოშლის შემთხვევაში დამსაქმებელს აცნობოს ერთი თვით ადრე და მინიმუმ ამ ვადის გასვლამდე არ დატოვოს სამსახური კომპანიის მიერ სათანადო კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტის მოძებნამდე, რომელიც შეძლებს მის ჩანაცვლებას„. აღნიშნული შეთანხმება დასაქმებულის მიერ დარღვეული იქნა. ამავე ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის მიხედვით, ხელშეკრულების 2.4.7 პუნქტით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია კომპანიას გადაუხადოს საჯარიმო თანხა 5000 ლარის ოდენობით.

8.6. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის შესაბამისად, გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. მხარეთა ორმხრივი შეთანხმების ნამდვილი ნება, სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის თანახმად, უნდა დადგინდეს თავად ამ ნების გონივრული განსჯის შედეგად, და არა მარტოოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან. გონივრული განსჯის შედეგად ნების დადგენა მოითხოვს იმის გარკვევას, თუ რა იგულისხმა გარიგების მონაწილემ გამოხატულ ნებაში.

ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად კი, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან დადებული შრომის ხელშეკრულების პირობები არ ეწინააღმდეგება კანონით დადგენილ წესს. არც დამსაქმებელი მოპასუხის მხრიდან არ დარღვეულა კანონით დადგენილი რომელიმე წესი და აკრძალვა. სასამართლოს ხელშეკრულების შინაარსის ანალიზის შედეგად მიაჩნია, რომ სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარე ხელშეკრულების შინაარსი ჩამოყალიბებულია და ატარებს კეთილისინდისიერ ხასიათს, შესაბამისად, არ არსებობს საჯარიმო თანხის დაკისრების თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილების და შრომის ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის ბათილად ცნობის საფუძველები.

რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის თაობაზე (2017 წლის დეკემბრის და 2018 წლის იანვრის თვის), მოცემულ შემთხვევაში სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ შპს „ლ----------
----
----------მა„ მ----------ეს 2017 წლის 30 ნოემბერს გადაუხადა შრომის ანაზღაურება- ხელფასი 2900 ლარის ოდენობით, ხოლო 2017 წლის 27 დეკემბერს 2500 ლარის ოდენობთ. 2018 წლის იანვრის თვის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 3255,75 ლარს. სულ მ----------
---ის მიერ 2017 წლის ოქტომბრიდან 2018 წლის იანვრის თვის ჩათვლით შრომითი ხელშეკრულების პირობებით განსაზღვრული სამუშაოების ღირებულებამ შეადგინა 7312,88 ლარი.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარემ ვერ დაასაბუთა თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა მოსარჩელე მ-------

----------ისათვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

9. სამართლებრივი შეფასება მშპს „ლ----------ს შეგებებულ სარჩელთან დაკავაშირებით.

9.1. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის თანახმად, ყოველი შესრულება გულისხმობს ვალდებულების არსებობას. ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის თანახმად, ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება.

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

9.2. უდავოა, რომ დავა რომლითაც მოსარჩელე ითხოვს პირგასამტეხლოს დაკისრებას მოპასუხეზე, გამომდინარეობს მ----------ეს და დამსაქმებელს შორის 2017 წლის 01 ოქტომბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულებიდან, რომლის 2.4.7. პუნქტით მ----------ის ვალდებულებას წარმოადგენდა „ხელშეკრულების ვადამდე მოშლის შემთხვევაში ამის შესახებ დამსაქმებელს უნდა აცნობოს ერთი თვით ადრე და მინიმუმ ამ ვადის გასვლამდე არ დატოვოს სამსახური კომპანიის მიერ სათანადო კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტის მოძებნამდე, რომელიც შეძლებს მის ჩანაცვლებას„. ამავე ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის მიხედვით, ხელშეკრულების 2.4.7. პუნქტით ნაკისრი ვალდებულების დარღვრვის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია კომპანიას გადაუხადოს საჯარიმო თანხა 5000 ლარის ოდენობთ. მხარეები შეთანხმდნენ ხელშეკრულების არსებით პირობებზე.

მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ მოპასუხემ დაარღვია ხელშეკრულებით ნაკისრი პირობები, კერძოდ დამსაქმებელი არ გააფრთხილა ერთი თვით ადრე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, რის გამოც მას ეკისრება ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ჯარიმის გადახდის ვალდებულება.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მ----------ის მიერ დარღვეული იქნა შრომის ხელშეკრულების 2.4.7. პუნქტით ნაკისრი ვალდებულება.

9.3. შპს „ლ----------„-ს შინაგანაწესის 6.4. პუნქტის, ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის 33.1. მუხლის, თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს

აქვს გადასახდელი.

დადგენილია, რომ მ----------ეს 2017 წლის 01 ოქტომბრიდან 2018 წლის 01 თებერვალმდე მის მიერ შესრულებული სამუშაოების სანაცვლოდ ხელფასის სახით დაერიცხა 7312,88 ლარი. 2017 წლის ნოემბრის და დეკემბრის ხელფასის სახით მ----------ეს საბანკო ანგარიშზე ჩაერიცხა 5400 ლარი. მოსარჩელის მტკიცებით კომპანიას მოსარჩელისთვის არ გადაუხდია მხოლოდ 450,30 ლარის ოდენობით, რომელიც კომპანიის შინაგანაწესის 6.4. პუნქტის საფუძველზე გაიქვითა საჯარიმო თანხის გადახდის ვალდებულებაში და კომპანიის მიმართ დავალიანება შეადგენს 4549,70 ლარს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. ამავე კოდექსის 418-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების თანახმად, ხელშეკრულების მხარეებს შეუძლიათ თავისუფლად განსაზღვრონ პირგასამტეხლო, რომელიც შეიძლება აღემატებოდეს შესაძლო ზიანს. შეთანხმება პირგასამტეხლოს შესახებ მოითხოვს წერილობით ფორმას.

აღნიშნული ნორმის მიხედვით, პირგასამტეხლო მოვალეს უპირობოდ ეკისრება. ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში დამრღვევმა მხარემ უპირობოდ უნდა მოახდინოს პირგასამტეხლოს გადახდა. სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქმეზე არსებული მტკიცებულებების ერთობლიობით მ----------ის დავალიანება კომპანიის მიმართ შეადგენს 4549,70 ლარს.

9.4. სასამართლო განმარტავს, რომ პირგასამტეხლო დამატებითი (აქცესორული) ვალდებულებაა, რომლის წარმოშობა და ნამდვილობა ძირითადი ვალდებულების არსებობაზეა დამოკიდებული. პირგასამტეხლოს ორმაგი ფუნქცია გააჩნია: ერთის მხრივ მას ვალდებულების ჯეროვანი შესრულების უზრუნველსაყოფად პრევენციული დატვირთვა აქვს, ხოლო მეორე ფუნქცია მისი მდგომარეობს განცდილი ზიანის მარტივად და სწრაფად ანაზღაურებაში. ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, სანქციად ქცეული პირგასამტეხლო ვალდებულ პირს უპირობოდ ეკისრება, მიუხედავად იმისა, განიცადა თუ არა კრედიტორმა ზიანი ამ დარღვევის შედეგად.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სახელშეკრულებო ურთიერთობებში ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია მხარის კეთილსინდისიერება, აღსანიშნავია, რომ პირგასამტეხლო არის ხელშეკრულების შესრულების გარანტია და ერთგვარი იძულებითი ღონისძიება, რათა თავიდან იქნეს აცილებული ხელშეკრულების პირობების დარღვევა და მხარეებისთვის წინასწარ იყოს მოსალოდნელი ის „დამსჯელი“ შედეგი, რაც თან ახლავს მათ არაკეთილსინდისიერ ქმედებასა და ხელშეკრულების პირობების შეუსრულებლობასა თუ არაჯეროვან შესრულებას.

ამდენად დადგენლი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე სასამართლოს მიაჩნია, რომ შპს „ლ----------„-ს სარჩელი არის დასაბუთებული, სამართლებრივი საფუძვლის მქონე და ის უნდა დაკმაყოფილდეს.

10. საპროცესო ხარჯები

10.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე კოდექსის 49-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, თუ სასამართლოს მთავარ სხდომამდე მოსარჩელე უარს იტყვის სარჩელზე, მოპასუხე ცნობს სარჩელს ან მხარეები მორიგდებიან, მხარეები მთლიანად თავისუფლდებიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა. შესაბამისად მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი თანხა - უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად. ხოლო ზედმეტად გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 10,70 ლარის ოდენობით უნდა დაუბრუნდეს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან.

შეგებებულ სარჩელზე მოსარჩელის მიერ გადახდილ იქნა სახელმწიფო ბაჟი 136,50 ლარის ოდენობით. მოსარჩელის მოთხოვნა დაკმაყოფილდა. მოპასუხე მხარემ შეგებებული სარჩელი არ ცნო. შესაბამისად მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 136,50 ლარის ოდენობით, მის მიერ არ აღიარებული და სასამართლოს მიერ დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნის პროპორციულად.

11. სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

11.1. სარჩელზე უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259[1]-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მ----------ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

2. შპს „ლ----------
-ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს.

3. მ----------ეს - შპს „ლ----------
----------ს სასარგებლოდ დაეკისროს 4549,70 ლარის გადახდა.

4. მ----------ეს - შპს „ლ----------
----------ს სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად 136,50 ლარის გადახდა.

5. მ----------ეს პ/ნ 6----------, დაუბრუნდეს 2018 წლის 14 ივნისს კ----------
ის მიერ სს 'თ----------ი' გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ნაწილი 10,70 ლარი (საგადასახადო დავალება №0, რომელიც ჩაირიცხა სახელმწიფო ხაზინაში შემდეგ რეკვიზიტებზე - ბიუჯეტის შემოსულობების სახაზინო კოდი - 300183150.

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო წესით, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში (ქ.ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქ.№32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 (თოთხმეტი) დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით (ქუთაისი, კუპრაძის ქუჩა #11).

7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არ უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე **დარინა აბულაძე**