



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

11 მარტი, 2019 წელი

თბილისი

შესავალი ნაწილი

**თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
მოსამართლე: ზაზა მარტიაშვილი**

სხდომის მდივანი: მაგდა მამაცაშვილი

საქმის განხილვის ფორმა: ზეპირი მოსმენით

მოსარჩელე: სს „ს-----ი“

წარმომადგენლები: ს-----ი, თ-----ე

მოპასუხე: გ-----ია

წარმომადგენელი: ა-----ი

დავის საგანი: პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. გ-----იას სს „ს-----ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს პირგასამტეხლოს სახით - 10 000 ლარის გადახდა.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: 2018 წლის 05 აპრილს სს „ს-----სა“ და გ-----იას შორის დაიდო შეთანხმება შეთავაზებული დასაქმების პირობების შესახებ, რომლის საფუძველზეც მხარეებმა იკისრეს შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების ვალდებულება. შეთანხმებით მხარეები, ასევე შეთანხმდნენ ხელშეკრულების ძირითად პირობებზე და სამომავლოდ ერთმანეთთან თანამშრომლობაზე თანხმობა განაცხადეს. ამასთან, სხვა პირობებთან ერთად გაითვალისწინეს სანქცია იმ შემთხვევისათვის, თუ რომელიმე მხარე დაარღვევდა შეთანხმების პირობებს. კერძოდ, აღნიშნული პირობის თანახმად, იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული არ გააფორმებს შრომით ხელშეკრულებას შეთანხმებული პირობების დაცვით, დამსაქმებელს უფლება ენიჭება, ხოლო დასაქმებული ვალდებულია შრომითი ურთიერთობის დაწყების თარიღიდან 10 დღის განმავლობაში დამსაქმებელს გადაუხადოს პირგასამტეხლო

10 000 ლარის ოდენობით (კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების დაკავებამდე).

2018 წლის 27 აპრილს მოპასუხემ განცხადებით მიმართა სს „ს-----ს“ და უარი განუცხადა მხარეთა შორის შეთანხმებული პირობების შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებაზე იმ მიზეზით, რომ შეთანხმების პირობების შესრულება გამოიწვევდა მასსა და სს „თ-----კს“ შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების დარღვევას. აღნიშნულის შემდგომ, სს „ს-----მა“ მოპასუხეს გაუგზავნა გაფრთხილების წერილი და დამატებით განუსაზღვრა ვადა მის მიერ ნაკისრი ვალდებულების შესასრულებლად, თუმცა მოპასუხეს დღემდე არ შეუსრულებია ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება.

შესაბამისად, გ-----იას სს „ს-----ის“ წინაშე ერიცხება დავალიანება - 10 000 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელე, ასევე განმარტავს, რომ სს „ს-----მა“ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება შეასრულა კეთილსინდისიერად, უზრუნველყო მოპასუხისათვის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო პირობების შექმნა და დათქმულ ვადაში მზად იყო გაეფორმებინა შრომითი ხელშეკრულება. არსებობდა სს „ს-----ის“, როგორც დამსაქმებლის ინტერესი იმისა, რომ შრომითი ურთიერთობა დაეწყო გ-----იასთან და ამ მიზნით ვაკანტურ სამუშაო ადგილზე არ გამოუცხადებია კონკურსი და არ მოუძებნია დამატებითი კადრი მხარეთა შორის შეთანხმებულ პერიოდში.

საფინანსო სექტორის ფუნქციონირებისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს მაღალი ხარისხის მომსახურების გაწევას. ბ---ი ანგარიშვალდებულია საკუთარი კლიენტების წინაშე და მისი ეფექტურად ფუნქციონირებისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა ჰქონდა დათქმულ დროს გ-----იასთან საქმიანობის დაწყებას. მოპასუხემ, კი ბ---ი დააყენა იმ რეალობის წინაშე, რომ ხელშეკრულების გაფორმებამდე რამდენიმე დღით ადრე უარი განაცხადა შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებაზე და ბ---ის კონკრეტული მიმართულების ფუნქციონირება შეაფერხა, რითაც მოსარჩელეს მიაღდა გაუმართლებელი ზიანი.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე გ-----იამ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ 2018 წლის 27 აპრილს მიმართა სს „ს-----ს“ და განუმარტა, რომ შეთანხმებით გათვალისწინებულ ვადაში ს-----ში მუშაობის დაწყება გამოიწვევდა, როგორც 30 კალენდარული დღით ადრე დამსაქმებლისათვის გათავისუფლების თაობაზე შეტყობინების შრომის კოდექსით დადგენილი ვალდებულების დარღვევას, ასევე სს „თ-----კთან“ გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების დარღვევას. კერძოდ, სს „თ-----კთან“ გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებს მის ვალდებულებას ბ---თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, არ დაიწყოს მუშაობა სხვა ფინანსურ

ინსტიტუტში ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში. აღნიშნულის თაობაზე ინფორმირებული იყო სს „ს-----ი“. თავად სს „ს-----მა“ გაითვალისწინა იგივე პირობის დათქმა შესაძლო დასაღებ შრომით ხელშეკრულებაში. ამ დათქმის არსებობა ჩვეული სახელშეკრულებო ურთიერთობაა ფინასურ ინსტიტუტებში დასაქმებისას. ამასთან, იმის გათვალისწინებით, რომ ზეპირი საუბრის დროს ბ---ის წარმომადგენლებს მის მიერ განემარტათ 6 თვიანი შესაძლო შეზღუდვის ამოქმედების თაობაზე, ხელმოწერის დროს მან ყურადღება არ გაამახვილა ს-----ში გადასვლის თარიღზე, ვინაიდან ელოდა, რომ აღნიშნულ საკითხს თავად დაარეგულირებდნენ შეთანხმების მომზადებისას, რის შედეგადაც მიიღო შეთანხმება, რაც ფაქტობრივად შეუსრულებელი აღმოჩნდა. შესაბამისად, სს „ს-----ისათვის“ წერილის გაგზავნის მიზანს სწორედ შეთანხმებულ ვადაზე შეცვლება წარმოადგენდა.

სიმართლეს არ შეესაბამება ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ ბ---მა გ-----იას განუსაზღვრა დამატებითი ვადა ვალდებულების შესასრულებლად. სს „ს-----ს“ პირველ რიგში უნდა განესაზღვრა დამატებითი ვადა ძირითადი ვალდებულების შესასრულებლად (შრომითი კონტრაქტის გაფორმება) და შემდგომ მოეთხოვა დამატებითი ვალდებულების შესრულება. თუმცა, მან პირდაპირ პირგასამტეხლოს გადახდა მოითხოვა, მიუხედავად იმისა, რომ განემარტა სრულიად ობიექტური მიზეზების შესახებ. ნაცვლად იმისა, რომ ბ--- გ-----იასათვის მიეცა ალტერნატიული ვადა შრომითი ხელშეკრულების გასაფორმებლად, მოითხოვა ჯარიმის გადახდა, რაც არ შეესაბამება კეთილსინდისიერების პრინციპს.

შეთანხმება, როგორც წინარე შრომითი ხელშეკრულება, არ შეიცავს დასაღები შრომითი ხელშეკრულების ყველა არსებით პირობას. შეთანხმებით გათვალისწინებულია მხოლოდ გამოსაცდელი ვადა და არ არის განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების ვადა. გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადება, კი იმთავითვე გულისხმობს ორივე მხარის შესაძლებლობას ნებისმიერ დროს შეწყვიტონ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

ვაკანსია გ-----იას მიერ დასაკავებელ პოზიციაზე იმთავითვე არ იყო გამოცხადებული. შერჩევა არ ჩატარებულა. მას უშუალოდ დაუკავშირდა ბ---ის წარმომადგენელი და შესთავაზა ბ---ში დასაქმება, რის შედეგადაც ბ---ში მისვლისთანავე მისმა წარმომადგენელმა ხელი მოაწერინა შეთანხმებაზე დასაქმების პირობების შესახებ. ს-----ს არც მას შემდეგ გამოუცხადებია ვაკანსია გ-----იას მიერ დასაკავებელ პოზიციაზე, რაც მან ბ---ს წერილობით აცნობა გადასვლის შეუძლებლობის შესახებ. შესაბამისად, განმარტება იმასთან დაკავშირებით, რომ ვინაიდან გ-----ია არ დასაქმდა სს „ს-----ში“ ამ უკანასკნელს რაიმე ზიანი მიაღდა არ შეესაბამება სიმართლეს.

2018 წლის 05 აპრილის შეთანხმებით გათვალისწინებულია გ-----იას ვალდებულება დადოს შრომითი კონტრაქტი ე.ი. დაიწყოს შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელე ბ---თან, წინააღმდეგ შემთხვევაში გათვალისწინებულია მკაცრი ფინანსური სანქცია. მოპასუხის განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის თავისებურებებიდან გამომდინარე, მსგავსი შინაარსის შეთანხმების გაფორმება იმთავითვე ეწინააღმდეგება კონსტიტუციის იმ მუხლს, რომლის თანახმადაც შრომა თავისუფალია და, ასევე შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ დათქმას, რომ თანამშრომელს ნებისმიერ დროს შეუძლია 30 კალენდარული დღით ადრე დამსაქმებლისათვის შეტყობინების შემდეგ, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. შესაბამისად, სახეზეა შეთანხმების ბათილად ცნობის საფუძველი.

მოპასუხე, მხარეთა შორის 2018 წლის 05 აპრილს დადებული შეთანხმების ბათილად ცნობის საფუძველად, ასევე მიუთითებს არსებით შეცდომას გარიგების შინაარსში. მისი განმარტებით, აშკარაა, რომ კანონმდებლობის მოთხოვნებისა და სს „თ-----კთან“ უკვე არსებული შრომითი კონტრაქტის პირობებში, გონივრული განსჯის შედეგად, გ-----ია ვერ დადებდა დასაქმების პირობებზე შეთანხმებას 2018 წლის 05 მაისს გადასვლის პირობით.

ამასთან, რომც ჩავთვალოთ, რომ შეთანხმება არ არის ბათილი, პირგასამტეხლო, რომლის დაკისრებასაც ითხოვს მოსარჩელე მხარე არის შეუსაბამოდ მაღალი. იმ პირობებში, როდესაც არ არსებობს ზიანი და სს „ს-----ს“ გადასვლის თარიღის დადგომამდე ეცნობა ვალდებულების შესაძლო შეუსრულებლობის შესახებ, ასევე იმის გათვალისწინებით, რომ სწორედ მოსარჩელემ განსაზღვრა გადასვლის თარიღი მცდარად, პირგასამტეხლოს შესაძლოა ჰქონდეს მხოლოდ სიმბოლური სახე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2018 წლის 05 აპრილს სს „ს-----სა“ და გ-----იას შორის დაიდო შეთანხმება შეთავაზებული დასაქმების პირობების შესახებ, რომლის საფუძველზეც მხარეებმა იკისრეს შრომითი ხელშეკრულების დადების ვალდებულება 2018 წლის 05 მაისს.

შეთანხმების თანახმად, იმ შემთხვევაში თუ დასაქმებული არ გააფორმებს შრომით ხელშეკრულებას, წინამდებარე დასაქმების პირობების შესაბამისად, დასაქმებული უფლებამოსილია მოითხოვოს და ასეთ შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია შრომითი ურთიერთობის დაწყების თარიღიდან 10 დღის განმავლობაში დამსაქმებელს გადაუხადოს პირგასამტეხლო 10 000 ლარის ოდენობით (კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების დაკავებამდე). იგივე პირობა იქნა გათვალისწინებული იმ შემთხვევისთვის, თუკი დამსაქმებელი ვერ უზრუნველყოფდა შრომითი ურთიერთობის დაწყებას.

შეთანხმებით, ასევე გათვალისწინებულ იქნა დასაკავებელი თანამდებობის დასახელება; საგამოცდო ვადა - 6 თვე; შრომითი ანაზღაურება (ხელფასი) – 3125 ლარი (კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების დაკავებამდე), დასაქმების შეზღუდვა - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში და სხვა პირობები.

3.1.2. 2018 წლის 27 აპრილს გ-----იამ სს „ს-----ს“ წერილობითი შეტყობინებით აცნობა, რომ ვერ ხერხდებოდა 05.04.2018წ. დადებული შეთანხმებით გათვალისწინებული პირობის შესრულება და ამ უკანასკნელთან 05.05.2018წელს შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება იმ საფუძვლით, რომ აღნიშნული პირობის შესრულება გამოიწვევდა გ-----იასა და სს „თ-----კს“ შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების დარღვევას.

წერილობითი შეტყობინებით გ-----იამ ითხოვა ამ გარემოებების გათვალისწინება.

3.1.3. 2018 წლის 15 მაისის წერილობითი შეტყობინებით სს „ს-----მა“ გ-----იას აცნობა მის მიერ 05.04.2018წ. შეთანხმებით (შეთავაზებული დასაქმების პირობები) ნაკისრი ვალდებულების დარღვევის შესახებ და განუსაზღვრა დამატებით - შეტყობინების ჩაბარებიდან 10 კალენდარული დღის ვადა, შეთანხმებით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს - 10 000 ლარის გადახდის უზრუნველსაყოფად, თუმცა უშედეგოდ.

წერილობითი შეტყობინება გ-----იას ჩაბარდა 2018 წლის 18 მაისს.

2018 წლის 04 ივნისს სს „ს-----მა“ კვლავ გაუგზავნა წერილობითი შეტყობინება გ-----იას და განუსაზღვრა ვადა - არაუგვიანეს 05 ივნისისა, 04.05.2018წ. შეთანხმებით განსაზღვრული პირგასამტეხლოს გადასახდელად, თუმცა უშედეგოდ.

წერილობითი შეტყობინება გ-----იას ჩაბარდა 2018 წლის 04 ივნისს.

3.1.4. გ-----იას არ გადაუხდია მასსა და სს „ს-----ს“ შორის 2018 წლის 05 აპრილს დადებული შეთანხმებით გათვალისწინებული პირგასამტეხლო - 10 000 ლარის ოდენობით.

3.1.5. მხარეთა შორის 04.05.2018წ. შეთანხმების დადების დროისათვის, გ-----ია დასაქმებული იყო სს „თ-----კში“ და ამ უკანასკნელთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, ვალდებული იყო შრომითი ურთიერთობის ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში დამსაქმებლის წინასწარი წერილობითი თანხმობის გარეშე, არ დაეწყო მუშაობა სხვა ფინანსურ ინსტიტუტში ან/და რომელიმე ფინანსურ ინსტიტუტთან დაკავშირებულ საწარმოში.

სადავო არაა, რომ 04.05.2018წ. შეთანხმების დადებისას, ზემოთ აღნიშნული გარემოებების შესახებ ცნობილი იყო სს „ს-----ისათვის“.

3.1.6. უდავო გარემოებას წარმოადგენს, რომ 05.04.2018წ. შეთანხმების საფუძველზე, სს „ს-----სა“ და გ-----იას შორის შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულია და გ-----იას შრომითი საქმიანობა ფაქტობრივად არ განუხორციელებია.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე სხვა ფაქტობრივი გარემოებები მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა სს „ს-----ის“ სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მიიჩნია, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

„ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლი;
„სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის“ მე-6 და მე-7 მუხლები;
„ევროპის სოციალური ქარტიის“ 1-ლი მუხლი;
საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი;
საქართველოს ორგანული კანონის - „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 1-ლი, მე-2, მე-7, 37-ე მუხლები;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 327-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სოციალური სახელმწიფოს მთავარი პრინციპი ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფაა, რაც გულისხმობს სახელმწიფოს მიზანს დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამორიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები. სოციალური სამართლიანობის იდეის რეალიზების ერთ-ერთ გზას შრომის უფლების დაცვა წარმოადგენს, რაც სახელმწიფომ ამ მიზანთან თანმხვედრი კანონმდებლობის, პოლიტიკისა და ინსტიტუციური მექანიზმების დანერგვით უნდა უზრუნველყოს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტების თანახმად, ეს კანონი 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.

ამდენად, შრომის კოდექსი უპირატესი ძალით სარგებლობს სამოქალაქო კოდექსის მიმართ, რომელიც მოქმედებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხი არ რეგულირდება შრომის კოდექსით ან სხვა სპეციალური კანონით. ამასთან, შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები განმტკიცებულია არამარტო ეროვნული კანონმდებლობით, არამედ საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილების თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომითი ხელშეკრულება სპეციფიკური სამოქალაქო ხელშეკრულებაა. ხელშეკრულების განსაკუთრებულობა მხარეთა შორის არსებული სამართალურ ურთიერთობის თავისებურებაში მდგომარეობს, რამდენადაც კერძო სამართლისათვის დამახასიათებელი მხარეთა თანასწორობის ფუძემდებლური პრინციპი, შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში, მოდიფიცირებას განიცდის. კერძოდ, დაქირავებული დამოკიდებული ხდება დამქირავებლის მითითებებზე და მის მიერ დადგენილ ორგანიზაციულ პირობებზე. დამსაქმებლის ხელში არსებული მატერიალური და ეკონომიკური რესურსის გათვალისწინებით, რაც სუბორდინაციის, დამოკიდებულებისა და დაქვემდებარების პირობებს ქმნის და დასაქმებულისათვის არასასურველი, ნეგატიური სოციალური შედეგის დადგომის შანსი დიდია. შრომითი ხელშეკრულების ეს სპეციფიკა განაპირობებს სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებული რეგულირების საჭიროებას, რაც დასაქმებულთა უფლებების დაცვისა და ეფექტური რეალიზების მექანიზმების საკანონმდებლო და ინსტიტუციურ დონეზე განმტკიცებაში გამოიხატება (*ლეონიდე ადეიშვილი, დავით კერესელიძე, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, „ქართული სამართლის მიმოხილვა“ №62003-10, გვ. 10; პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015წ.; გვ. 23*).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულებით შეიძლება წარმოიშვას მომავალი ხელშეკრულების დადების ვალდებულება. ხელშეკრულებისათვის გათვალისწინებული ფორმა ვრცელდება ასევე წინარე ხელშეკრულებაზედაც.

წინარე ხელშეკრულება არის ვალდებულებით სამართლებრივი გარიგება, რომლითაც მხარეები კისრულობენ სხვა ხელშეკრულების დადების ვალდებულებას. ანუ მხარეები სამართლებრივად იბოჭავენ თავს მომავალში ე.წ. ძირითადი ხელშეკრულების დადების ვალდებულებით. აღნიშნული შეთანხმება

ხელს უწყობს რა სახელშეკრულებო ურთიერთობის გამყარებას, იმყოფება განსაზღვრულ მიმართებაში ე.წ. ძირითად ხელშეკრულებასთან, რომელიც, როგორც წესი, მიმართულია კონკრეტული ეკონომიკური შედეგის მიღწევისკენ მაშინ, როდესაც წინარე ხელშეკრულებით, რომელიც წინ უსწრებს ძირითად ხელშეკრულებას, მხარეები იღებენ ვალდებულებას, რომ მომავალში დადებენ გარიგებას წინარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობებით. წინარე ხელშეკრულებაში მხარეებმა ნათლად უნდა განსაზღვრონ, თუ რა არსებითი პირობებით აპირებენ ისინი მომავალში ძირითადი ხელშეკრულების დადებას. წინარე ჩვეულებრივი ხელშეკრულებაა და მის მიმართ ვრცელდება ყველა ის მოთხოვნა, რაც ხელშეკრულებების მიმართ.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ 2018 წლის 05 აპრილს სს „ს-----სა“ და გ-----იას შორის გაფორმდა შეთანხმება შეთავაზებული დასაქმების პირობების შესახებ, რომლის საფუძველზეც მხარეებმა იკისრეს შრომითი ხელშეკრულების დადების ვალდებულება 2018 წლის 05 მაისს. აღნიშნული შეთანხმებით განისაზღვრა დასაქმებულის თანამდებობა, გამოსაცდელი ვადა, შრომითი ანაზღაურება, დასაქმების შეზღუდვა და სხვა პირობები. შეთანხმებით, ასევე განისაზღვრა, რომ იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული არ გააფორმებს ხელშეკრულებას წინამდებარე დასაქმების პირობების შესაბამისად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოითხოვოს და ასეთ შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია შრომითი ურთიერთობის დაწყების თარიღიდან 10 დღის განმავლობაში დამსაქმებელს გადაუხადოს პირგასამტეხლო 10 000 ლარის ოდენობით.

უდავო გარემოებას წარმოადგენს, რომ 04.05.2018წ. შეთანხმების საფუძველზე, სს „ს-----სა“ და გ-----იას შორის შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულა. მას არც ფაქტობრივად განუხორციელებია შრომითი საქმიანობა. შესაბამისად, ყოველივე ზემოთ აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის დადებული შეთანხმება წარმოადგენს წინარე შრომით ხელშეკრულებას.

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

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულა და გ-----იას არ ფაქტობრივად განუხორციელებია შრომითი საქმიანობა, მათ შორის შრომითი ურთიერთობა არ წარმოშობილა. შესაბამისად, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობა არ წარმოშობილა ვერც მისგან გამომდინარე ვალდებულების დარღვევას ექნებოდ ადგილი. რაც შეეხება წინარე ხელშეკრულებას, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის შესაბამისად, მის მიმართ ვრცელდება ყველა ის მოთხოვნა, რაც შრომითი ხელშეკრულების მიმართ. აქედან გამომდინარე, სასამართლო დავის გადაწყვეტისას იხელმძღვანელებს სწორედ შრომითი ურთიერთობის

მარეგულირებელი ნორმებითა და პრინციპებით.

6.2. მოცემულ შემთხვევაში, განსახილველ საკითხს წარმოადგენს მხარეთა შორის 05.04.2018წ. გაფორმებული წინარე შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, პირგასამტეხლოს მოთხოვნის მართლობიერების დადგენა. აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო განმარტავს შემდეგს:

„ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ყველას აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

„სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცდილობდა წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები.

„ევროპის სოციალურ ქარტიის“ 1-ლი მუხლის თანახმად, ხელშემკვერელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; ასევე, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით.

საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით განმტკიცებულია სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფას გულისხმობს. სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი სოციალური სამართლიანობის იდეის მატარებელია და მისი მიზანია დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამორიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები. შრომის უფლების დაცვა და უზრუნველყოფა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის რეალიზაციის ერთ-ერთ კომპონენტს წარმოადგენს. (*„პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში“, თბილისი, 2015წ.*)

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით უზრუნველყოფილია „შრომის თავისუფლება“. აღნიშნული მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

კონსტიტუციის ეს დებულება პირველ რიგში მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპს, რადგან შრომითი ხელშეკრულების დადების თავისუფლება შრომის სამართალში აღიარებულია, როგორც კონსტიტუციით უზრუნველყოფილი და განმტკიცებული კონცეფცია. შრომის თავისუფლების კონსტიტუციური პრინციპიდან გამომდინარე, დასაქმებული თავისუფალია თავის სამუშაოსა და დამსაქმებლის არჩევანში და ამგვარად მას აქვს შესაბამისი თავისუფლება, გააფორმოს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება. შრომის თავისუფლება გულისხმობს სამუშაოს კატეგორიის თავისუფალ არჩევანსაც. შრომის თავისუფლება მოიცავს ადამიანის უფლებას, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის სფერო და პროფესია. **(„საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები“, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, გვ. 27)**

კონსტიტუციის ზემოთ დასახელებულ მუხლში, მითითებული „შრომის თავისუფლება“ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“ **(საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/4-24; 28.02.1997წ.)**. ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები“ **(საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/2- 389; 26.10.2007წ.)**. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებითვე, „კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამართო უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განხორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“ **(საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/2- 389; 26.10.2007წ.)**.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით (კონსტიტუციის ახალი რედაქციის თანახმად 26-ე მუხლი) აღიარებულია პირის უმიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას, შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია სათანადო კანონით - შრომის კოდექსით. **(იხ. სუსგ. №ას-1261-1520-09, 23.03.2010წ.; №ას-397-370-2010, 11.10.2010წ.; №ას-838-889-2011, 19.09.2011წ.; №ას-427-403-2013, 25.06.2013წ.)**

ამდენად, ზემოთ აღნიშნული განმარტებებიდან გამომდინარე, „შრომის თავისუფლება“ მოიცავს როგორც მხარის უფლებას თავისი ნების შესაბამისად აირჩიოს შრომითი საქმიანობა, ასევე უფლებას აირჩიოს დამსაქმებელი ან/და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე შეწყვიტოს მასთან შრომითი ურთიერთობა.

მოცემულ შემთხვევაში, როგორც ზემოთ იქნა აღნიშნული მხარეთა შორის დაიდო

წინარე შრომითი ხელშეკრულება. ხელშეკრულებით განისაზღვრა პირობა პირგასამტეხლოს შესახებ იმ შემთხვევაში, თუკი გ-----ია შეთანხმებით დადგენილ ვადაში - 2018 წლის 05 მაისს, არ გააფორმებდა სს „ს-----თან“ შრომით ხელშეკრულებას. შესაბამისად, ზემოთ აღნიშნული განმარტებებიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შეთანხმების დასახელებული დანაწესით შეიზღუდა გ-----იას უფლება მისი ნების შესაბამისად დაედო ან/და არ დაედო შრომითი ხელშეკრულება სს „ს-----თან“ ან/და შეეწყვიტა წინარე შრომითი ხელშეკრულება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. აღნიშნული მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია - დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება. ამასთან, დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებული არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, მას ეკისრება ერთადერთი ვალდებულება - არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

აღნიშნული დანაწესი, ძალიან მნიშვნელოვანია პრაქტიკული თვალსაზრისით, რადგან იგი კრძალავს ნებისმიერი ისეთი პირობის ჩადებას შრომით ხელშეკრულებაში, რომელიც შრომის კოდექსში განსაზღვრული სამართლებრივი რეგულაციების საწინააღმდეგოდ აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. ეს წესი ვრცელდება, ასევე წინარე შრომით ხელშეკრულებაზეც.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის 04.05.2018წ. დადებული შეთანხმებით განსაზღვრული პირობა პირგასამტეხლოს შესახებ, საქართველოს შრომის კოდექსის 1.3. მუხლის საწინააღმდეგოდ, აუარესებს დასაქმებული მდგომარეობას, ვინაიდან მის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე უარის თქმის ან/და ნებისმიერი მიზეზით მისი ბრალით ხელშეკრულების გაუფორმებლობის შემთხვევისათვის ითვალისწინებს სანქციას. შესაბამისად, შეთანხმების ეს დანაწესი, ასევე ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციით განმტკიცებულ „შრომის თავისუფლების“ პრინციპს, ვინაიდან შეთანხმებით გათვალისწინებული პირობა, გ-----იას უზღუდავს თავისუფლებას თავისი ნების შესაბამისად გააფორმოს ან არ გააფორმოს შრომითი ხელშეკრულება სს „ს-----თან“.

6.3. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია

გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

სსკ-ის 54-ე მუხლი წარმოადგენს გარიგების შინაარსის კონტროლის განმსაზღვრელ ცენტრალურ ნორმას და განამტკიცებს კერძო ავტონომიის შეზღუდვის რამდენიმე შემთხვევას. აღნიშნული ნორმა გამოყოფს „სამი სახის ფასეულობას“, რომელთა დარღვევა იწვევს გარიგების ბათილობას: კანონით დადგენილი წესი და აკრძალვა, საჯარო წესრიგი და ზნეობის ნორმები.

გარიგების ბათილობის ლეგალურ დეფინიციას სამოქალაქო კოდექსი არ შეიცავს და მხოლოდ იმით შემოიფარგლება, რომ განსაზღვრული პირობების დარღვევით დადებულ გარიგებებს ბათილად აღიარებს.

სასამართლო განმარტავს, რომ უცილოდ ბათილი (არარა) გარიგება ეწოდება ისეთ გარიგებას, რომელიც დადებისთანავე ბათილია და მონაწილეთა მიერ განზრახულ სამართლებრივ შედეგს არ წარმოშობს. ასეთი გარიგებით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგი არ დადგება არც გარიგების უშუალო მონაწილეების და არც მესამე პირების მიმართ. გარიგება დადებისთანავე ბათილია და მას ნამდვილად ვერ გადააქცევს ვერც გარიგების მონაწილეთა შემდგომი მოქმედება, ვერც სახელმწიფო ორგანოს მხრიდან მოწონება ან სასამართლოს გადაწყვეტილება.

ამდენად, ბათილია გარიგება, თუ ის არ იწვევს გარიგების მონაწილეების მიერ დასახული სამართლებრივი შედეგის დადგომას, რადგან მოქმედი სამართალი გარიგების მონაწილეთა მიერ განხორციელებულ ნების გამოვლენასა და სხვა ქმედებას სამართლებრივად დაუშვებლად მიიჩნევს. ამასთან, ბათილი გარიგების ბათილად მიჩნევისათვის არ არის სავალდებულო რაიმე პროცედურის დაცვა: შეცილება, გარიგების ბათილობის მოთხოვნა, ან სასამართლოს მიერ მისი მიჩნევა ბათილად, რადგან უცილოდ ბათილი (არარა) გარიგება ბათილად ითვლება მისი დადების მომენტიდან.

აღნიშნული მუხლი არ შეიცავს კანონის ცნებას. ამიტომ კანონის, როგორც ნორმატიული აქტის, გაგება უნდა მოხდეს ნორმატიული აქტების შესახებ კანონისა და სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისი ნორმების საფუძველზე. აქედან გამომდინარე, კანონის ცნება სსკ-ის 54-ე მუხლში გაგებული უნდა იქნეს ფართოდ და მასში უნდა იქნეს მოაზრებული, როგორც კანონი ფორმალური გაგებით, ისე მატერიალური გაგებით. ე.ი. ყველა ნორმატიული აქტი, რომელიც გარიგების შინაარსის განსაზღვრისათვის რელევანტურ ნორმებს შეიცავს. ამასთან, აღნიშნული მუხლი ერთმანეთისაგან განასხვავებს კანონით დადგენილი წესისა და კანონით დადგენილი აკრძალვის დარღვევას. თუმცა, ხელყოფს თუ არა გარიგება კანონით დადგენილ წესს ან აკრძალვას და რა სამართლებრივი შედეგი უნდა მოჰყვეს ამ ხელყოფას, გარიგების განმარტების შედეგად უნდა დადგინდეს.

ყოველივე ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სს „ს-----სა“ და გ-----იას შორის 2018 წლის 05 აპრილს დადებული შეთანხმების ის ნაწილი, რომლის თანახმადაც 05.05.2018წელს დამსაქმელის ბრალით შრომითი ხელშეკრულების გაუფორმებლობის შემთხვევაში დადგენილ იქნა პირგასამტეხლოს გადახდის ვალდებულება - 10 000 ლარის ოდენობით, წარმოადგენს უცილოდ ბათილ (არარა) გარიგებას, ვინაიდან ეწინააღმდეგება კანონით დადგენილ აკრძალვებს. კერძოდ, კონსტიტუციით განმტკიცებულ „შრომის თავისუფლების“ პრინციპსა და შესაბამისად საქართველოს შრომის კოდექსს. აქედან გამომდინარე, სადავო გარიგების დასახელებული ნაწილი ბათილად ითვლება მისი დადების მომენტიდან და არ წარმოშობს მხარეთათვის არანაირ სამართლებრივ შედეგს ან/და უფლება-მოვალეობებს.

ამდენად, ყოველივე ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, სს „ს-----ის“ სარჩელი მოპასუხე გ-----იასათვის პირგასამტეხლოს სახით - 10 000 ლარის დაისრების თაობაზე დაუსაბუთებელია და არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

ამასთან, სასამართლო დამატებით მიუთითებს, საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლზე, რომლი თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით და განმარტავს, რომ თუკი, როგორც მოსარჩელე სარჩელში თავად აღნიშნავს, შეთანხმებით დადგენილ ვადაში შრომითი ხელშეკრულების გაუფორმებლობით სს „ს-----ს“ მიადგა რაიმე ზიანი, აღნიშნული ზიანი დადასტურებული და დასაბუთებული უნდა იყოს კონკრეტული გარემოებებითა და მტკიცებულებებით, რასაც მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია.

6.4. მოპასუხე მის მიერ წარმოდგენილ შესაგებელში მიუთითებს მხარეთა შორის 04.05.2018წ. დადებული შეთანხმების ბათილობაზე იმ საფუძველით, რომ შეთანხმების დადებისას ადგილი ჰქონდა - შეცდომას გარიგების შინაარსში, რის გამოც შეთანხმება წარმოადგენს შეცდომით დადებულ გარიგებას. აღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლო განმარტავს, რომ ვინაიდან არ დაკმაყოფილდა სს „ს-----ის“ სარჩელი იმ საფუძველით, რომ 04.05.2018წ. შეთანხმების დათქმა პირგასამტეხლოს შესახებ ბათილად იქნა ცნობილი სსკ-ის 54-ე მუხლის შესაბამისად, სასამართლო მოპასუხის მიერ ზემოთ დასახელებულ შედავებაზე მსჯელობას მიზანშეწონილად არ მიიჩნევს.

7. საპროცესო ხარჯები:

7.1. საქართველოს 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 გათავისუფლებული 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.

ამდენად, ვინაიდან არ დაკმაყოფილდა სს „ს-----ის“ სარჩელი, მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

განსახილველ საქმეში სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 2591-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. სს „ს-----ის“ სარჩელი გ-----იას მიმართ პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.
2. სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს ბიუჯეტში გადახდილად.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
4. 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ზაზა მარტიაშვილი

საქმე №2/20502-18



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით
სარეზოლუციო ნაწილი

11 მარტი, 2019 წელი
თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

მოსამართლე: ზაზა მარტიაშვილი

სხდომის მდივანი: მაგდა მამაცაშვილი

საქმის განხილვის ფორმა: ზეპირი მოსმენით

მოსარჩელე: სს „ს-----ი“

წარმომადგენლები: ს-----ი, თ-----ე

მოპასუხე: გ-----ია

წარმომადგენელი: ა-----ი

დავის საგანი: პირგასამტეხლოს დაკისრება

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 2591-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. სს „ს-----ის“ სარჩელი გ-----იას მიმართ პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.
2. სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს ბიუჯეტში გადახდილად.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
4. 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ზაზა მარტიაშვილი

