

010210017001898422

საქმე №2-1336/17



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

10 დეკემბერი, 2018 წელი

ქ. ბათუმი

შესავალი ნაწილი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
სასამართლოს დასახელება

მოსამართლე ხათუნა ბოლქვაძე სხდომის მდივანი ცირა ქარცივაძე

მოსარჩელე - ქ-----ე

მოპასუხე - სს „მ-----ი“

წარმომადგენელი - გ-----

დავის საგანი - განაცდური ხელფასის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხე სს „მე----- ბათუმს“ დაეკისროს მოსარჩელე ქ-----
ის სასარგებლოდ 10 თვის განაცდური ხელფასის გადახდა 5500 ლარის
ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე სარჩელს არ ცნობს და განმარტავს, რომ მოსარჩელე ქ-----
ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის
მოთხოვნათა სრული დაცვით, მას მიღებული აქვს ნამუშევარი დროის
ხელფასი სრულად, რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების
საფუძველი.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

უდავო გარემოებები არ არის.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2017 წლის 21 თებერვალს სს „მ----- ბათუმს“ (რომლის უფლებამონაცვლესაც ამჟამად წარმოადგენს სს „მ----- ბათუმი“) და მოსარჩელე ქ-----ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე მიღებული იქნა მოპასუხის კუთვნილ სასტუმროში ოთახის დამლაგებლის პოზიციაზე.

ხელშეკრულების 7.1 პუნქტის თანახმად ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა ერთი წელი, თუმცა ამავე ხელშეკრულების 7.2. პუნქტით მხრეები შეთანხმდნენ გამოსაცდელ ვადაზეც, რომლის თანახმადაც გამოსაცდელი ვადა განისაზღვრა 6 თვის ვადით, ამასთან მხარეები ამავე ხელშეკრულების 7.3. პუნქტით შეთანხმდნენ, რომ იმ შემთხვევაში, თუ გამოსაცდელი ვადის შედეგები არადადამაკმაყოფილებელი იქნებოდა, „დამსაქმებელს“ უფლება ჰქონდა მოეშალა შრომითი ხელშეკრულება ყოველგვარი კომპენსაციისა და წინასწარი შეთანხმების გარეშე.

ხელშეკრულების 5.1. პუნქტის თანახმად ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 550 ლარით.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება N216.

3.2.2. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ გამოსაცდელი ვადის პერიოდში სასტუმრს ვიზიტორების მხრიდან დაფიქსირდა შენიშვნები, რის თაობაზეც კომპანიის წარმომადგენელმა ინფორმაცია გადასცა კომპანიის დირექციას. ასევე დადგენილია, რომ 2017 წლის 16 აპრილიდან მოსარჩელესთან ზეპირი ფორმით შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, რის შემდეგაც მოსარჩელე სამუშაოზე აღარ გამოცხადებულა. ასევე დადგენილია, რომ მოსარჩელეს მიღებული აქვს გათავისუფლებამდე დარიცხული ხელფასი.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.2.3. დადგენილია, რომ მოსარჩელე არ მოითხოვს მისი სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების ბათილად ცნობას, ასევე არ მოითხოვს სამუშაოზე აღდგენას, მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს მხოლოდ იმ პერიოდის ნაცდური ხელფასის ანაზღაურება, რა

ვადითაც მასთან გაფორმებული იყო შრომითი ხელშეკრულება. ასევე მხარეებს შორის სადაო არ არის ის გარემოება, რომ მოსარჩელე სამუშაოს ასრულებდა დაახლოებით ორი თვის განმავლობაში და მას მიღებული აქვს ნამუშევარი დროის ანაზღაურება.

სასამართლო იზიარებს მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებას იმის თაობაზე, რომ ქ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა გამოსაცდელი ვადის პერიოდში შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის საფუძველზე.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება
- შრომითი ხელშეკრულება N216.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ მოისმინა მხარეთა ახსნა—განმარტებანი, გაანალიზა საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებანი მიაჩნია, რომ ქ-----ის სასარჩელო განცხადება არ უნდა დამაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

გადაწყვეტილების მიღებისას სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე და 42-ე მუხლებით, ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლით, საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, მე-2, მე-6, მე-9 მუხლებით, ასევე სამოქალაქო კოდექსის 115-ე და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2, 102-ე და 105-ე მუხლებით.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა

სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის თავისუფლება. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას განახორციელოს დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვა, რაც თავის მხრივ, უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი);

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. იმავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად 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 (რეატიფიცირებულია 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 აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების გადამეტებას.

მოცემულ შემთხვევაში დავის საგანს წარმოადგენს მოპასუხის ქმედების არამართლზომიერად ცნობა და მოპასუხეზე ნაცდური ხელფასის დაკისრება.

6.2. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2017 წლის 21 თებერვალს მოსარჩელე ქ-----ე შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მიღებული იქნა მოპასუხე ორგანიზაციაში ოთახის დამლაგებლის პოზიციაზე. ხელშეკრულების 7.1 პუნქტის თანახმად ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა ერთი წელი, თუმცა ამავე ხელშეკრულების 7.2. პუნქტით მხრეები შეთანხმდნენ გამოსაცდელ ვადაზეც, რომლის თანახმადაც გამოსაცდელი ვადა განისაზღვრა 6 თვის ვადით, ამასთან მხარეები ამავე ხელშეკრულების 7.3. პუნქტით შეთანხმდნენ, რომ იმ შემთხვევაში, თუ გამოსაცდელი ვადის შედეგები არადამაკმაყოფილებელი იქნებოდა, „დამსაქმებელს“ უფლება ჰქონდა მოეშალა შრომითი ხელშეკრულება ყოველგვარი კომპენსაციისა და წინასწარი შეთანხმების გარეშე. ხელშეკრულების 5.1. პუნქტის თანახმად ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 550 ლარით.

ასევე საქმის მასალებით დადგენილია, რომ 2017 წლის 16 აპრილიდან ქ-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის საფუძველზე, კერძოდ იმ საფუძველით, რომ მოპასუხის წარმომადგენლის მტკიცებით გამოსაცდელი ვადის შედეგები მოპასუხე ორგანიზაციისათვის არადამაკმაყოფილებელი იყო.

შესაბამისად, შეფასებას ექვემდებარება მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ

გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად კი, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. სსკ-ის კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებული ნორმების შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავიანთ სამართლებრივ მოთხოვნებს აფუძნებენ მათ მიერვე მითითებულ კონკრეტულ გარემოებებზე. საქართველოს სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი უნდა განაწილდეს იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. შესაბამისად, სამოქალაქო სამართალწარმოებაში თითოეული მხარის უფლებრივ ტვირთს წარმოადგენს იმ ფაქტების მითითება და დამტკიცება, რომლითაც მხარეებს სურთ დაასაბუთონ თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნები ან გააქარწყლონ სასარჩელო მოთხოვნათა დასაბუთებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

იმავდროულად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი - *"affirmanti, non negati, incumbit probatio"*- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, მოქმედებს 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. დამსაქმებული, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს

ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს. მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის ცვლილებაზე ან მითუმეტეს საერთოდ შეწყვეტასა და დასრულებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს, მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით.

6.3. სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი: არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით.

სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

ევროპის სოციალური ქარტია 24-ე მუხლის "ა" ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

ვინაიდან მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი და ის ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით, შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაცულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, გამოიწვია თუ არა ამ მოქმედებამ რაიმე ზიანი და რამდენად არსებითია იგი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო იზიარებს მოპასუხის წარმომადგენლის მტკიცებას, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილ იქნა 2017 წლის 16 აპრილს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის საფუძველზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის თანახმად კი დადგენილია, რომ შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა.

შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით. გამოსაცდელი ვადით მუშაობა ანაზღაურებადია. ამ ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის შესაბამისად კი დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. ამასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

სასამართლო საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით და მხარეთა განმარტებებით დადგენილად მიიჩნევა, რომ ქ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა სწორედ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში კანონის მოთხოვნათა დაცვით, ამასთან დადგენილია, რომ მას მიღებული აქვს შრომის ანაზღაურება ნამუშევარ დროის შესაბამისად.

ზ/აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მხრიდან ადგილი არ ქონია არამართლობითი მოქმედების განხორციელებას, შესაბამისად არ არსებობს მოპასუხეზე ნაცდური ხელფასის დაკისრების არანაირი საფუძველი.

ამდენად სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე ქ-----ის სარჩელი არის დაუსაბუთებელი და უსაფუძვლო, რაც სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი და მე-2 წინადადებების თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის შესაბამისად ასევე დადგენილია, რომ იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს

მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არა უმეტეს ამ კოდექსის 47-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული ოდენობისა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის თანახმად სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს დავის საგნის ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე “ბაჟის შესახებ” კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის “ა” ქვეპუნქტის თანახმად გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ბაჟის გადახდისაგან.

ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად არ არსებობს მოპასუხეზე სახელმწიფო ბაჟის დაკისრების საფუძველი.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვიტა:

1. ქ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდეს.
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. ქუთაისი ნიუ-პორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეზე ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
3. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ხათუნა ბოლქვაძე