



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

16.04.2019 წელი

ქ.

მარნეული

შესავა— ნაწილი

მარნეულის მაგისტრატი სასამართლო

მოსამართლე მანანა მესხიშვილი

სხდომის მდივანი თამთა ჩულუხიძე

მოსარჩელე - ნ----- ბ-----ი

მოპასუხე - ი/მ ა--- ა-----ი-კ-----ი

წარმომადგენელი - ს----- ი-----ი

დავის საგანი - კომპენსაციის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

ნ----- ბ-----ი ითხოვს ა--- ა-----ი-კ-----ისათვის მის სასარგებლოდ 1000 ლარის დაკისრებას.

მოთხოვნის საფუძვლად მოსარჩელე მიუთითებს შემდეგ გარემოებებზე:

ნ----- ბ-----ი 2017 წლის 29 ოქტომბრიდან ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე დასაქმებული იყო ინდივიდუალური მეწარმე ა--- მა-----ი-კ-----ის სასტუმრო „კ--- --ში“ ადმინისტრატორის პოზიციაზე. 2019 წლის 30 იანვარს სატელეფონო შეტყობინებით მისთვის ცნობილი გახდა, რომ 31 იანვარს აღარ უნდა გამოცხადებულიყო სამუშაოს შესასრულებლად, რადგან ადმინისტრაციის გადაწყვეტილებით გათავისუფლებული იყო. 2019 წლის პირველ თებერვალს მან განცხადებით მიმართა ა--- ა-----ი-კ-----ს და, საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად, მოითხოვა კომპენსაცია არანაკლებ ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. აღნიშნული განცხადების ჩაბარების შემდეგ მან მიიღო პასუხი, სადაც

მითითებული იყო, რომ მათ შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება არ იყო გაფორმებული წერილობითი ფორმით და შესაბამისად, მისი მოთხოვნა უსაფუძვლო იყო.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელე ითხოვს მოპასუხისათვის ორი თვის შრომის ანაზღაურების - 1000 ლარის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრებას მოპასუხისთვის.

სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელემ განმარტა, რომ ის სადავოდ არ ხდის შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას და არ ინტერესდება ამის მიზეზით, მაგრამ სურს კანონით გათვალისწინებული კომპენსაციის მიღება, ამასთან, მან უარყო შრომის ხელშეკრულებისა და შინაგანაგაწესის დარღვევა.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სასამართლოში წარმოდგენილი შესაგებლით არ ცნო სარჩელი და მიუთითა, რომ მოთხოვნა უსაფუძვლოა, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა არა მხოლოდ ამ ურთიერთობის წერილობითი ფორმით არარსებობა, არამედ ასევე ის გარემოება, რომ შრომითი ურთიერთობას გაუვიდა ვადა და ურთიერთობა შეწყდა დამსაქმებლის ინტერესების გათვალისწინებით. მხარეთა შორის ზეპირი შეთანხმება არსებობდა იმის თაობაზე, რომ თუ იგი თავს გაართმევდა მასზე დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობას და კეთილსინდისიერად შეასრულებდა დაწესებულ შინაგანაწესს, ამ შემთხვევაში მასთან შესაძლებელი გახდებოდა წერილობითი ხელშეკრულების გაფორმებაც. მოსარჩელე სისტემატურად არღვევდა ზეპირ შეთანხმებას და შინაგანაწესს, განსაკუთრებით ბოლო პერიოდში, სისტემატურად აგვიანებდა ან საერთოდ არ ცხადდებოდა სამსახურში და არ ასრულებდა მასზე დაკისრებული ვალდებულებას, რის თაობაზეც არაერთხელ იქნა გაფრთხილებული სიტყვიერად, რაც მან არ გაითვალისწინა და ქმნიდა კონფლიქტურ სიტუაციებს. მოპასუხემ მისცა დაშვებული შეცდომების გამოსწორების შანსი, მაგრამ უშედეგოდ. მოთხოვნა კომპენსაციის შესახებ უსაფუძვლოა, ვინაიდან ნ. ბ.-----თან წერილობით არ გაფორმებულა ხელშეკრულება, ამასთან, ის წინასწარ იქნა გაფრთხილებული როგორც სიტყვიერად, ასევე სატელეფონო შეტყობინებით.

სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელის წარმომადგენელმა მოითხოვა სარჩელის დაკამოფილებაზე უარის თქმა, ამასთან, განმარტა, რომ მოსარჩელე სისტემატურად არღვევდა ხელშეკრულების პირობებს, სარგებლობდა იმ ოთახით, რომელშიც შესვლის უფლება არ ჰქონდა, მისი ქმედების გამო სასტუმრო დაჯარიმდა შემოსავლების სამსახურის მიერ.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ნ----- ბ-----ი 2017 წლის 29 ოქტომბრიდან ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე დასაქმებული იყო ინდივიდუალური მეწარმე ა--- მა-----ი-კ-----ის სასტუმრო „კ-----ში“ ადმინისტრატორის პოზიციაზე. მისი ანაზღაურება თვეში შეადგენდა 500 ლარს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (ს. ფ. 5, 26; 2019 წლის 16 აპრილის სხდომის ოქმი, 12:30:49-12:31:38 სთ.).

3.1.2. 2019 წლის 30 იანვარს ნ----- ბ-----ს სატელეფონო შეტყობინებით ეცნობა, რომ მომდევნო დღიდან გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (ს. ფ. 3-4, 2019 წლის 16 აპრილის სხდომის ოქმი, 12:30:49-12:31:38 სთ.).

3.1.3. 2019 წლის პირველ თებერვალს ნ----- ბ-----მა წერილობით მიმართა ი/მ ა--- ა-----ი-კ-----ს და მოითხოვა კომპენსაციის გადახდა შრომის კოდექსის შესაბამისად.

მტკიცებულებები:

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (ს. ფ. 3-4, 2019 წლის 16 აპრილის სხდომის ოქმი, 12:30:49-12:31:38 სთ.).

- წერილი (ს. ფ. 15);

- გზავნილების რეესტრი და ჩეკი (ს. ფ. 16).

3.1.4 აღნიშნული წერილის პასუხად მოპასუხემ მას ასევე წერილობით აცნობა, რომ მისი მოთხოვნის საფუძველი არ არსებობდა, ვინაიდან მათ შორის არსებობდა არა წერილობითი, არამედ მხოლოდ ზეპირი შეთანხმება, რის საფუძველზეც ყოველთვიურად ეძლეოდა ხელფასი. მხარეთა შორის არ ყოფილა შეთანხმება შრომითი ურთიერთობის ვადის გაგრძელების შესახებ, ხოლო ხელშეკრულება შეწყდა ვადის გასვლისა და დამქირავებლის ინტერესების გათვა---სწინებით.

მტკიცებულება:

- ა. ა-----ი-კ-----ის წერილი (ს. ფ. 17).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხის წარმომადგენელი ასევე მიუთითებს მოსარჩელის მიერ შრომის ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის დარღვევაზე, რასაც უარყოფს მოსარჩელე, თუმცა აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი არ არის, რის გამოც სასამართლოს ამ გარემოების დასადგენად მტკიცებულებები არ გამოუკვლევიან. აღნიშნულის თაობაზე სასამართლო იმსჯელებს გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

გადაწყვეტილების მიღებისას სასამართლომ იხელმძღვანელა შრომის კოდექსის მე-6, მე-9, 37-ე და 38-ე მუხლებით.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. ნ----- ბ-----ის მოთხოვნა ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების შესახებ საფუძველიანია.

შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამავე კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

მოცემულ შემთხვევაში, უდავოდ არის დადგენილი, რომ ნ----- ბ-----ი და ი/მ ა----- ა-----ი-კ-----ი იყვნენ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში, კერძოდ, ნ. ბ-----ი მოპასუხესთან შეთანხმების საფუძველზე მუშაობდა ადმინისტრატორის პოზიციაზე სასტუმრო „კ-----ში“, 2017 წლის 29 ოქტომბრიდან.

ასევე უდავოდ არის დადგენილი, რომ 2019 წლის 31 იანვრიდან დასაქმებულთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება, რის თაობაზეც მას ეცნობა ტელეფონით. სამუშაოდან გათავისუფლების გამო მოსარჩელე ითხოვს კომპენსაციას.

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით დადგენილია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი, კერძოდ, მითითებული ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვა—სწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვა—სწინებული რომელიმე

საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

ამდენად, კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება დასაქმებულს აქვს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულება შეწყდა 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვა—სწინებული რომელიმე საფუძვლით.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს ადგენს ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი, ხოლო მითითებული მუხლის მე-2 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვა—სწინებული საფუძვლებისა.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიუთითებს ხელშეკრულების ზეპირი ფორმასა და მისი ვადის გასვლაზე.

მხარეთა შორის მოქმედი შრომის ხელშეკრულების ფორმასთან დაკავშირებით სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის 1¹ ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.

მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა დაახლოებით 15 თვე. შესაბამისად, ხელშეკრულება უნდა დადებულიყო წერილობითი ფორმით, რაც არ შესრულებულა. ფორმად აუცველად ხელშეკრულების დადების შედეგი შეიძლება გახდეს ამ ხელშეკრულების ბათილად ცნობა. თუმცა მოცემულ შემთხვევაში, ხელშეკრულების ბათილობაზე არცერთი მხარე არ მიუთითებს. ამასთან, მხარეთა მითითებისაგან დამოუკიდებლადაც, შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში, ფორმის დაუცველობა არ შეიძლება გახდეს მისი ბათილობის საფუძველი, ვინაიდან შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში წერილობითი ფორმის მოთხოვნას დეკლარაციული ხასიათი უნდა მიენიჭოს, ვინაიდან შრომის კოდექსის მიზნებიდან გამომდინარე მისი დანიშნულებაა უმთავრესად დაიცვას დასაქმებული შრომის ხელშეკრულების პირობების, მათ შორის, ვადის, სადავოობის შემთხვევისათვის და გაამარტივოს მტკიცების ტვირთი.

ამდენად, ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულება ნამდვილია, სასამართლომ უნდა დაადგინოს მისი არსებითი პირობები, მოცემულ შემთხვევაში - მისი მოქმედების ვადა.

მოსარჩელის მითითების თანახმად, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის

კონკრეტული ვადა არ განსაზღვრულა. მოპასუხეც, თვის მხრივ, მართა—ა, აღნიშნავს, რომ ხელშეკრულება შეწყდა ვადის გასვლის გამო, მაგრამ კონკრეტულ ვადაზე არ მიუთითებს.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის ¹² ნაწილის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

არცერთ ზემოთ ჩამოთვლილ გარემოებაზე მხარეთა მიერ მითითებება არ ყოფილა. მოპასუხე განმარტავს, რომ მხარეთა შორის ზეპირი შეთანხმება არსებობდა იმის თაობაზე, რომ თუ დასაქმებული თავს გაართმევდა მასზე დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობას და კეთილსინდისიერად შეასრულებდა დაწესებულ შინაგანაწესს, ამ შემთხვევაში მასთან შესაძლებელი გახდებოდა წერილობითი ხელშეკრულების გაფორმებაც.

აღნიშნული განმარტება შეიძლება შეფასდეს მხოლოდ როგორც ხელშეკრულების დადება გამოსაცდელი ვადით.

შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, 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.

ამდენად, გარდა იმისა, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებულად შეიძლება ჩაითვალოს მხოლოდ წერილობითი ფორმით დადებული ხელშეკრულება, მისი ვადა არ შეიძლება აღემატებოდეს 6 თვეს. მოცემულ შემთხვევაში კი, როგორც უკვე აღინიშნა, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა 15 თვის შემდეგ.

ყოველივე აღნიშნულის გათვა—სწინებით, ვინაიდან ხელშეკრულების დადების დროს მხარეები კონკრეტულ ვადაზე არ შეთანხმებულან, სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომითი ხელშეკრულება დაიდო განუსაზღვრელი ვადით.

რაც შეეხება მოპასუხის მითითებას მოსარჩელის მიერ შრომის ხელშეკრულების პირობებისა და შინაგანაწესის დარღვევის თაობაზე, სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომის კოდექსი, კერძოდ, მისი 38-ე მუხლის ავალდებულებს დამსაქმებელს, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

დავის შემთხვევაში, სწორედ ამ საფუძველზე უნდა იმსჯელოს სასამართლომ, ხოლო დამსაქმებელი შეზღუდულია მოგვიანებით, უკვე სასამართლოში დავის განხილვის ეტაპზე მიუთითოს სხვა საფუძვლებზე, ვინაიდან მას უკვე კანონით დადგენილი წესით დაფიქსირებული აქვს ის გარემოებები, რაც გახდა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელი თავის წერილში შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად სამ გარემოებაზე მიუთითებდა: 1. მათ შორის არსებობდა არა წერილობითი, არამედ მხოლოდ ზეპირი შეთანხმება; 2. მხარეთა შორის არ ყოფილა შეთანხმება შრომითი ურთიერთობის ვადის გაგრძელების შესახებ, ხოლო ხელშეკრულება შეწყდა ვადის გასვლის გამო; 3. ხელშეკრულება შეწყდა დამქირავებლის ინტერესების გათვა—სწინებით (იხ. გადაწყვეტილების 3.1.4. პუნქტი).

პირველ ორ საფუძველზე სასამართლომ იმსჯელა და არ გაიზიარა.

რაც შეეხება მესამე არგუმენტს - ხელშეკრულება შეწყვეტა დამქირავებლის ინტერესების გათვა—სწინებით, ვინაიდან შეწყვეტის მართლზომიერება დასაქმებულს სადავოდ არ გაუხდია, იგი უნდა შეფასდეს, როგორ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით გათვა—სწინებული სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

როგორც უკვე აღინიშნა, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით დადგენილია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი, კერძოდ, მითითებული ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით გათვა—სწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით გათვა—სწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დასაქმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გააფრთხილა შეწყვეტის წინა დღეს. შესაბამისად, ის ვალდებულია მისცეს დასაქმებულს მოთხოვნილი კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით - 1000 ლარი.

7. საპროცესო ხარჯები

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. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ამასთან, მოთხოვნა დაკმაყოფილდა სრულად. შესაბამისად, მოპასუხეს დავის საგნის ღირებულებიდან (1000 ლარი) გამომდინარე საქართველოს სსკ-ის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის, 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტისა და ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, დადგენილი მინიმალური ოდენობის სახელმწიფო ბაჟის - 50 ლარის გადახდა უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვეტა:

1. ნ----- ბ-----ის სარჩელი ი/მ „ა— ა-----ი-კ-----ის“ მიმართ კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე დაკმაყოფილდეს.
2. ი/მ „ა— ა-----ი-კ-----ს“ ნ----- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 1000 ლარის გადახდა.
3. ი/მ „ა— ა-----ი-კ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 50 ლარის გადახდა.
4. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

მოსამართლე

მესხიშვილი

მანანა