



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

08 მაისი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - გ----- ა-----ი

მოპასუხე - შპს „დ-----ი“

მოპასუხის წარმომადგენელი - გ-- ფ-----ი

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხე შპს „დ-----ს“ მოსარჩელე გ----- ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების გადახდა 6 250 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით;

1.2. მოპასუხე შპს „დ-----ს“ მოსარჩელე გ----- ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ფულადი ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო პირგასამტეხლო 2017 წლის 20 თებერვლიდან 0,07% ყოველ დაყოვნებულ დღეზე, რაც შეადგენს ყოველდღიურად 4.37 ლარს, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

(08.05.2019წ. სასამართლო სხდომის ოქმი)

მოსარჩელის განმარტებით, 2017 წლის 1 მარტს მუშაობა დაიწყო შპს „დ-----
-----ში“ იურისტის თანამდებობაზე. მხარეთა შორის გაფორმდა 1 წლიანი

შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მიხედვითაც, შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა დარიცხული 650 ლარით, ხოლო ხელზე მისაღები ხელფასი შეადგენდა 500 ლარს.

სარჩელში მითითებულია, რომ მან აღნიშნული ხელშეკრულების ფარგლებში ხელფასი მიიღო მხოლოდ ორჯერ, კერძოდ, მასზე გაიცა მხოლოდ ორი თვის, 2017 წლის მარტისა და აპრილის ხელფასი, 500-500 ლარის ოდენობით. შემდგომი 10 თვის განმავლობაში კი ხელფასი არ ჩარიცხვია.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე შპს „დ-----ის“ წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო.

მოპასუხე მხარის განმარტებით, 2017 წლის 1 მარტს მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულება ატარებდა გამოსაცდელ ხასიათს და დადებული იყო 2017 წლის 20 ივნისამდე, რასაც ადასტურებს ხელშეკრულების 8.1 პუნქტი.

მოპასუხე არ უარყოფს, რომ ხელფასის მხოლოდ ორჯერ გადახდა განახორციელა დამსაქმებელმა დასაქმებულის სასარგებლოდ და ამას ხსნის იმ გარემოებით, რომ სახეზე იყო გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება, რაც მოპასუხეს აძლევდა ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას, რისთვისაც აუცილებელი არ არის არსებობდეს შეწყვეტის საფუძვლები.

ყოველივე ზემოაღნიშნულზე მითითებით მოპასუხე არ ეთანხმება არც ერთ სასარჩელო მოთხოვნას.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. შპს „დ-----ი“ (ს/ნ 4-----) მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრში დარეგისტრირდა 19/05/2015 წელს. კომპანიის 100% წილის მფლობელ პარტნიორსა და ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირს წარმოადგენდა დირექტორი თ----- ზ-----ი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ამონაწერი (ს.ფ. 16)

3.1.2. ერთის მხრივ შპს „დ-----ს“ და მეორეს მხრივ გ----- ა-----ს შორის 01.03.2017 წელს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც გ----- ა-----ი აყვანილ იქნა იურისტის პოზიციაზე.

ხელშეკრულების მე-4 მუხლით განისაზღვრა, რომ დასაქმებული დაინიშნა ნახევარ განაკვეთზე და მისი სამუშაო დრო განისაზღვრება კვირაში არა უმეტეს 20 საათით, ამასთან, დასაქმებულს მიენიჭა მუშაობის თავისუფალი გრაფიკი და უფლებამოსილება, დამსაქმებელთან შეთანხმებით გადაანაწილოს კვირის განმავლობაში სამსახურში ყოფნის დრო. ამავე მუხლით დასაქმებულს მიეცა შესაძლებლობა იმუშაოს დისტანციურად და მომზადებული დოკუმენტაცია დამსაქმებელს შეთანხმებული ელ-ფოსტის საშუალებით გადაუგზავნოს.

ხელშეკრულების 5.1 მუხლით, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 625 ლარით (დარიცხული).

ხელშეკრულების 8.1 მუხლში ხელშეკრულების მოქმედების ვადად მიეთითა შემდეგი: „წინამდებარე ხელშეკრულება ერთი კალენდარული წლის ვადით და ძალაშია 2017 წლის 20 ივნისამდე“. ხელშეკრულების ეს კონკრეტული ჩანაწერი სადავოა მხარეთა შორის და აძლევს განსხვავებულ შეფასებებს, რაზეც, სასამართლო მოგვიანებით იმსჯელებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 17-22)

3.1.3. გ----- ა-----ს შპს „დ-----ისგან“ კუთვნილი ხელფასი ჩაერიცხა ორჯერ. კერძოდ, მარტის თვის ხელფასი ჩაერიცხა ორ ნაწილად, 08/03/2017 წელს - 150 ლარის და 29/03/2017 წელს - 350 ლარის ოდენობით, ხოლო აპრილის თვის ხელფასი - 500 ლარი ჩაერიცხა 11/05/2017 წელს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება;
- ხელფასის ჩარიცხვები (ს.ფ. 23-24)

3.1.4. მხარეები სადავოდ არ ხდიან, რომ შრომითი ურთიერთობა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ფაქტობრივად შეწყდა 2017 წლის 20 ივნისიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (08.05.2019წ. სასამართლო სხდომის ოქმი)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ერთი მხრივ შპს „დ-----ს“ და მეორეს მხრივ გ----- ა----- --ს შორის 01.03.2017 წელს დადებული შრომითი ხელშეკრულება მოქმედებდა 2017 წლის 20 ივნისამდე.

როგორც სასამართლომ უკვე აღნიშნა, მხარეთა შორის სადავო გახლავთ ხელშეკრულების 8.1 პუნქტის ჩანაწერი - „წინამდებარე ხელშეკრულება ერთი კალენდარული წლის ვადით და ძალაშია 2017 წლის 20 ივნისამდე“. მოსარჩელე განმარტავდა, რომ ხელშეკრულება დაიდო 1 წლის ვადით, ხოლო შემდგომ კონკრეტული თარიღის მითითება იყო ტექნიკური შეცდომა. თავის მხრივ, მოპასუხე არ დაეთანხმა მოსარჩელეს და აღნიშნა, რომ ხელშეკრულება სწორედ 2017 წლის 20 ივნისამდე დაიდო, გამოსაცდელი ვადით, რაც დამსაქმებელმა ვადამდე ადრე შეწყვიტა და ამით არის განპირობებული მხოლოდ ორი თვის ხელფასის ანაზღაურება.

თავდაპირველად, სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს იმ სადავო გარემოებაზე, არის სახეზე გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება, თუ არა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე განმარტავდა, რომ ხელშეკრულების 6 თვემდე ვადით (3 თვით და 20 დღით) დადება სწორედ აღნიშნული გარემოებით იყო გამოწვეული. თავის მხრივ, მოსარჩელემ წარმოადგინა მტკიცებულებები, რომლითაც სურდა დაედასტურებინა, რომ შპს „დ-----
-----ის“ დირექტორს სამართლებრივ დახმარებას წინამდებარე ხელშეკრულების გაფორმებამდეც უწევდა და არ არსებობდა გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადების საფუძვლები.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს თავად 01.03.2017წ. ხელშეკრულების დასახელებასა და შინაარსზე და განმარტავს, რომ მასში დათქმა

ხელშეკრულების გამოსაცდელი ვადით დადების თაობაზე არ არსებობს და ამგვარი მითითება არსად იკითხება.

შესაბამისად, სასამართლოს დაუსაბუთებლად მიაჩნია მოპასუხის აპელირება ხელშეკრულების გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებით და ამდენად, ვერ გაიზიარებს მოპასუხის აღნიშნულ პოზიციას.

მეორეს მხრივ, სასამართლო იზიარებს მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებას, რომ ხელშეკრულება გაფორმდა არა ერთი წლის ვადით, არამედ კონკრეტული პერიოდით, 2017 წლის 20 ივნისამდე.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁴ ნაწილის შესაბამისად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმე სუბიექტზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე (დამწყები საწარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში), იმ პირობით, რომ ამ პუნქტის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები.

შრომითი ხელშეკრულების მხარე - შპს „დ-----ი“ მეწარმე სუბიექტად დარეგისტრირდა 2015 წლის მაისის თვეში, ხოლო სადავო შრომითი ხელშეკრულება დაიდო 2017 წლის მარტის თვეში, ანუ კანონმდებლობით განსაზღვრული 48 თვიანი პერიოდის გასვლამდე. ამდენად, სასამართლო იზიარებს მოპასუხის პოზიციას იმ კუთხით, რომ სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² ნაწილით განსაზღვრული შეზღუდვა შრომითი ხელშეკრულების ვადასთან დაკავშირებით მასზე ვერ გავრცელდება.

მოცემულ შემთხვევაში, მართალია შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებდა გ----- ა-----ის მხრიდან ნაკისრი ვალდებულებების თავისუფალი გრაფიკით, დისტანციურად შესრულებას, მაგრამ, სასამართლოს მოსაზრებით, ეს ჩანაწერი არ უნდა განიმარტოს ისე, თითქოს, მხარეთა შეთანხმება ვალდებულების საერთოდ შეუსრულებლობასაც მოიცავს ანაზღაურების სანაცვლოდ. მით უფრო, სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ უდავო გარემოებას, რომ დასაქმებულს ნაკისრი ვალდებულება 2017 წლის 20 ივნისის შემდგომ აღარ შეუსრულებია, რაც, ნიშნავს, რომ ფაქტობრივად, ამ პერიოდის შემდგომ აღარ არსებობდა შრომითი ურთიერთობა.

ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნული გარემოება სასამართლოს აძლევს საფუძველს დაასკვნას, რომ 01.03.2017 წელს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება მოქმედებდა 2017 წლის 20 ივნისამდე.

3.2.2 შპს „დ-----ს“ გ----- ა-----ისთვის არ გადაუხდია 2017 წლის მაისის თვის და ივნისის თვის ფაქტობრივად ნამუშევარი პერიოდის სანაცვლოდ ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. ამავე 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.

მოცემულ შემთხვევაში უდავო გარემოებას წარმოადგენს, რომ მოპასუხემ მხოლოდ ორი თვის ხელფასი ჩაურიცხა გ----- ა-----ს, რასაც მოპასუხის წარმომადგენელი ხსნიდა ხელშეკრულების გამოსაცდელი ხასიათით, თუმცა, სასამართლომ ამ ნაწილში არ გაიზიარა მისი განმარტება და დაადგინა, რომ ხელშეკრულება მოქმედებდა 2017 წლის 20 ივნისამდე.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

ამდენად, ვინაიდან სასამართლომ დაადგინა, რომ ხელშეკრულება მოქმედებდა 2017 წლის 20 ივნისამდე, ხოლო ა/წლის მაისის სრული თვის და ივნისის თვის ნაწილის (1-20 ივნისი) ხელფასი დასაქმებულს არ ანაზღაურებია დამსაქმებლის მხრიდან, მიიჩნევს, რომ მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ, კონკრეტული პერიოდის ნაწილში და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელფასო დავალიანების გადახდა 1042 ლარის (საქართველოს

კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით, საიდანაც მაისის თვის ხელფასია 625 ლარი, ხოლო ივნისის თვის ხელფასი - 417 ლარი.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით და მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, მე-9, 31-ე მუხლები

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1 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 (**RUIZ TORIJA v. SPAIN**). 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. ჟღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ**).

6.2 საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სშკ-ის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის მე-9 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტით კი, შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებითი პირობას წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი.

მოცემულ შემთხვევაში, შპს „დ-----ს“ და გ----- ა-----ს

შორის არსებობდა შრომითი ხელშეკრულება და გათვალისწინებული იყო შრომის ანაზღაურების ოდენობა. კერძოდ, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება განსაზღვრული იყო ხელზე მისაღები 500 ლარით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს, რომ შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

წინამდებარე დავაში მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ ხელშეკრულება დადებული იყო ერთი წლის ვადით, ხოლო მოსარჩელე განმარტავდა, რომ ხელშეკრულება გაფორმდა გამოსაცდელი ვადით, 2017 წლის 20 ივნისამდე. სასამართლო საქმის მასალების შეფასების შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ ხელშეკრულება არ იყო დადებული გამოსაცდელი ვადით, თუმცა, გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია, რომლის მიხედვითაც, ძალაში იყო არა ერთი წლით, არამედ 2017 წლის 20 ივნისამდე (3 თვითა და 20 დღით). სასამართლომ ასევე უდავო გარემოებად მიიჩნია, რომ გ----- ა-----ს მხოლოდ ორი თვის, მარტისა და აპრილის ხელფასი ჩაერიცხა და ამდენად, საბოლოოდ მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს უნდა მიეცეს მაისის და ივნისის თვეების (1 თვის და 20 დღის) სახელფასო ანაზღაურება.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. აღნიშნული ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ გაიზიარა, რომ გ----- ა-----ს დამსაქმებლის მხრიდან არ ჩაერიცხვია 2017 წლის მაისისა და ივნისის ხელფასი. შესაბამისად, რამდენადაც სახელფასო დავალიანების ნაწილში სასამართლომ დასაბუთებულად მიიჩნია მოთხოვნა, აღნიშნული ასევე საფუძვლიანს ხდის მოსარჩელის მეორე სასარჩელო მოთხოვნას პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე ყოველი დაყოვნებული დღისთვის.

7. საპროცესო ხარჯები

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 განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე განთავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით და ვინაიდან მისი მოთხოვნა დაკმაყოფილდა, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეულ ხარჯს - 50 ლარის ოდენობით, მოპასუხე გადაიხდის სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. გ----- ა-----ის სარჩელი შპს „დ-----ის“ წინააღმდეგ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. მოპასუხე შპს „დ-----ს“ მოსარჩელე გ----- ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელოფასო დავალიანების გადახდა 1042 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით;
3. მოპასუხე შპს „დ-----ს“ მოსარჩელე გ----- ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ფულადი ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო პირგასამტეხლო 0,07% ყოველ დაყოვნებულ დღეზე, რაც შეადგენს დღეში 0.58 ლარს, 2017 წლის 20 ივლისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
4. მოპასუხე შპს „დ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 50 ლარის ოდენობით;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული

გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

6. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს 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:

მაია გიგაური