

საქმე N2/11868-17
(330210117001916547)



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

08 იანვარი, 2020 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

მხარეები:

მოსარჩელე - ნ-----

წარმომადგენელი - რ-----

მოპასუხე - სს „ა-----“

წარმომადგენელი - რ-----

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანებისა და კომპენსაციის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, სახელფასო დავალიანების სახით, დაეკისროს 50882 ლარის გადახდა;

1.2. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 5000 ლარის გადახდა.

სარჩელის საფუძვლები:

2013 წლის 1 იანვარს, მოსარჩელესა და მოპასუხიე საწარმოს საქართველოს ფილიალს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისადაც მოსარჩელე დაინიშნა ბუღალტრის თანამდებობაზე.

2013 წლის 1 აპრილს დაიდო ახალი შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელის ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა 2500 ლარით, ხოლო ხელშეკრულების ვადა - 2014 წლის 31 დეკემბრამდე.

აღნიშნულის შემდგომ, ხელშეკრულება გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით.

მოპასუხემ დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება, კერძოდ, მას მოსარჩელისათვის გადახდილი აქვს სულ 9118.75 ლარი (დასაბეგრი) და დარჩენილი აქვს გადასახდელად 50882 ლარი.

მოსარჩელის განმარტებით, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება ოფიციალურად არ შეწყვეტილა, თუმცა იგი შრომით მოვალეობებს დამსაქმებლის ბრალეულობით (კომუნიკაციისა და ურთიერთობის შეუძლებლობა) ვეღარ ასრულებდა 2015 წლის მარტის შემდეგ. შესაბამისად, რამდენადაც შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით, იგი ვალდებულია მოსარჩელეს აუნაზღაუროს კომპენსაცია ორი თვის შრომის ხელფასის ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო უსაფუძვლობისა და მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე მითითებით.

მოპასუხის განმარტებით, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება დაიდო არა 2013 წლის 1 იანვრიდან, არამედ ამავე წლის 1 აპრილიდან და მოქმედებდა 2014 წლის 31 დეკემბრამდე. ამ ვადის გასვლის შემდეგ, ხელშეკრულება არ გაგრძელებულა, თუმცა ამ ვადამდეც ხელშეკრულება აღარ მოქმედებდა, რამდენადაც საწარმო 2014 წლის 2 თებერვლიდან ფაქტობრივად აღარ ფუნქციონირებდა და მოსარჩელეს აღარ ასრულებდა მის ვალდებულებებს. შესაბამისად, სადავო პერიოდზე ხელფასის დარიცხვა მოსარჩელისათვის აღარ მომხდარა, რაც დასტურდება მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი საბუღალტრო დოკუმენტებით - საწარმოს ანგარიშზე ბრუნვები შეწყვეტილია 2014 წლის 31 დეკემბრამდე.

ასევე, რამდენადაც შრომითი ურთიერთობებზე ვრცელდება 3 წლიანი ხანდაზმულობის ვადა, ამ ვადის ათლა უნდა დაიწყოს 2014 წლის 2 თებერვლიდან და ამდენად, მოსარჩელის მოთხოვნა ხანდაზმულია.

სასამართლოში საქმის ზეპირი განხილვისას, მოპასუხის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ რამდენადაც საწარმო დაიხურა - აღარ ფუნქციონირებდა, შესაბამისად მოხდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

მოსარჩელესა და მოპასუხე საწარმოს საქართველოს ფილიალს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მოსარჩელე დასაქმებული იყო ბუღალტრის სამუშაო ადგილზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 2500 ლარს (დაუბეგრავი), რომელიც გაიცემოდა არაუგვიანეს საანგარიშო თვის მომდევნო თვის 5 რიცხვისა.

შრომითი ხელშეკრულება მოქმედებდა 2014 წლის 31 დეკემბრამდე, ხოლო თუკი მხარეები ამ ვადამდე ორი კვირით ადრე არ გამოთქვამდნენ მისი შეწყვეტის სურვილს, ხელშეკრულება ჩაითვლებოდა ავტომატურად გაგრძელებულად.

ასეთი შეტყობინება მოპასუხეს მოსარჩელისათვის არ გადაუცია.

მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის გადახდილი ხელფასი ჯამურად შეადგენს 9118.25 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ-ები: 18-24);
- ცნობა შემოსავლების სამსახურიდან (ს.ფ-ები: 30; 157; 168-170);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილად თვლის საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა დაიწყო 2013 წლის 1 აპრილიდან და, რამდენადაც მოპასუხეს 2014 წლის 31 დეკემბრამდე ორი კვირით ადრე არ უცნობებია მოსარჩელისათვის მისი ზემოაღნიშნულ ვადაში შეწყვეტის შესახებ, ეს ხელშეკრულება გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით და საწარმოს (ფილიალის) ფუნქციონირების ფაქტობრივად შეწყვეტის გამო, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება 2015 წლის მარტის შემდეგ აღარ გაგრძელებულა. ამდენად, ითვლება, რომ შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა მოპასუხის ინიციატივით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით (სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;

- შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ-ები: 18-24);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2.2. სასამართლო დადგენილად თვლის საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებას, რომ რამდენადაც შრომითი ხელშეკრულების განმავლობაში - 2013 წლის 1 აპრილიდან 2015 წლის 1 აპრილამდე მოსარჩელისათვის მისაცემი ხელფასი შეადგენდა 60000 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით), ხოლო მას ფაქტობრივად მიღებული აქვს 9118.75 ლარი. დარჩენილი ასანაზღაურებელი სახელფასო დავალიანება შეადგენს 50882 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით), თუმცა 2014 წლის მაისამდე არსებული სახელფასო დავალიანების მოთხოვნა ხანდაზმულია, კერძოდ:

უდავო ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ შრომითი ხელშეკრულების 5.1. პუნქტის თანახმად, ხელფასი გაიცემოდა არაუგვიანეს საანგარიშო თვის მომდევნო თვის 5 რიცხვისა. შესაბამისად, თითოეული თვის ხელფასის მოთხოვნის უფლება, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად (ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ), წარმოიშობოდა მომდევნო თვის 5 რიცხვიდან. ამდენად, 2014 წლის აპრილის თვის ხელფასის მოთხოვნის უფლება მოსარჩელეს წარმოეშვა ამავე წლის 5 მაისიდან.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, თითოეული თვის შრომის ანაზღაურების მოთხოვნაზე ვრცელდება ხანდაზმულობით 3 წლიანი ვადა.

მაშასადამე, იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი შემოტანილია 2017 წლის 8 მაისს, 2014 წლის აპრილის თვისა და მის წინა პერიოდის შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლების წარმოშობიდან გასულია 3 წელზე მეტი.

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, რამდენადაც მოპასუხე, როგორც ვალდებული პირი, ხანდაზმულობის გამო უარს ამბობს ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 144-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად (ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე), ზემოაღნიშნული პერიოდის მოთხოვნის ნაწილში, სარჩელი კერძოდ დაკმაყოფილდება.

რაც შეეხება 2014 წლის მაისიდან 2015 წლის 1 აპრილამდე მისაღებ შრომის ანაზღაურებას (11 თვე), შეადგენს 27500 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით), თუმცა, როგორც ეს შემოსავლების სამსახურის ცნობით დგინდება,

მოსარჩელეს 2014 წლის ნოემბერში ხელფასის სახით მოპასუხე კომპანიისაგან მიღებული აქვს 1875 ლარი (ს.ფ.170). შესაბამისად, ამ უკანასკნელს მოცემულ პერიოდზე მოსარჩელის სასარგებლოდ გააჩნია სახელფასო დავალიანება 25625 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) ($27500-1875=25625$).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ-ები: 18-24);
- ცნობა შემოსავლების სამსახურიდან (ს.ფ-ები: 30; 157; 168-170);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ

5. სამართლებრივი შეფასება

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის დეფინიცია, კერძოდ: შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებით, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. ხოლო 34-ე მუხლით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი წინადადებით, ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით „შრომითი ურთიერთობა, შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა

თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (იხ. სუსგ. Nას-1274-2018, 25 დეკემბერი, 2018 წელი).

5.2 განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა დაიწყო 2013 წლის 1 აპრილიდან და, რამდენადაც მოპასუხეს 2014 წლის 31 დეკემბრამდე ორი კვირით ადრე არ უცნობებია მოსარჩელისათვის მისი ზემოაღნიშნულ ვადაში შეწყვეტის შესახებ, ეს ხელშეკრულება გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით და საწარმოს (ფილიალის) ფუქნციონირების ფაქტობრივად შეწყვეტის გამო, რის შესახებაც მოპასუხეს მოსარჩელისათვის წინასწარ წერილობით არ შეუტყობინებია, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება 2015 წლის მარტის შემდეგ აღარ გაგრძელდებულა. ამდენად, ითვლება, რომ შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა მოპასუხის ინიციატივით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით (სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას).

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე - 2013 წლის 1 აპრილიდან 2015 წლის 1 აპრილამდე მოსარჩელისათვის მისაცემი ხელფასი შეადგენდა 60000 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით), ხოლო მას ფაქტობრივად მიღებული აქვს 9118.75 ლარი. დარჩენილი ასანაზღაურებელი სახელფასო დავალიანება შეადგენს 50882 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

5.2. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

ვინაიდან სახელფასო ანაზღაურება წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სასარგებლოდ ყოველთვიურად შესასრულებელ ვალდებულებას, მასზე ვრცელდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული რეგულაცია, რომლის მიხედვითაც, ხანდაზმულობის ვადა იმ მოთხოვნებისა, რომლებიც წარმოიშობა პერიოდულად შესასრულებელი ვალდებულებებიდან, სამი წელია.

5.3. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში განმარტავს: „ხანდაზმულობის ვადაში იგულისხმება დრო, რომლის განმავლობაშიც უფლებამოსილ პირს შეუძლია თავისი უფლების რეალიზაცია ან დაცვა. ხანდაზმულობის ინსტიტუტის სპეციფიკურობა ისაა, რომ დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ მოთხოვნის უფლება

ობიექტურად არსებობს, თუმცა, იგი იძულებით ვერ განხორციელდება, ანუ ამ უფლების რეალიზება სრული მოცულობით დამოკიდებულია მოთხოვნის ადრესატის ნება-სურვილზე (სსკ-ის 144.1-ე მუხლი). სსკ-ის 130-ე მუხლი ხანდაზმულობის დაწყებას მოთხოვნის წარმოშობის მომენტს უკავშირებს, ხოლო მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად მიიჩნევა დრო, როდესაც პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. ამდენად, ხანდაზმულობის ვადის სწორად გამოთვლისათვის უმნიშვნელოვანესია მისი დენის დაწყების მომენტის განსაზღვრა. ხანდაზმულობის ვადის დასაწყისი შეესაბამება დღეს, როდესაც წარმოიშვა მოთხოვნის უფლება, გარდა კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული შემთხვევებისა, როდესაც მოთხოვნის წარმოშობის ვადის განსაზღვრა ზოგადი წესისაგან განსხვავებულია რეგულირებული, მისი წარმოშობა დაკავშირებულია მომენტთან, როდესაც პირმა გაიგო ან უნდა გაეგო უფლების დარღვევის თაობაზე (შდრ. სუსგ-ები №ას-1937-2018, 15 მარტი, 2019 წელი, 3-16; №ას-1343-1263-2017, 20 დეკემბერი, 2017 წელი; №ას-934-899-2016, 14.02.17; №ას-68-68-2018, 03.04.2018წ. და ა.შ.).

5.4. საქმეზე „სტაბინგი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ“ (Stabing and others v. UK) ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ 1996 წლის 22 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ „...ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზნას. კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისაგან, რომელთაგანაც თავის დაცვაც შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას, თუ სასამართლოები იძულებულნი გახდებიან, გადაწყვიტონ საქმეები, რომელთაც შორეულ წარსულში მოხდა იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომლებიც, შესაძლოა, დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს“.

5.5. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ 2017 წლის 8 მაისს მომართა სარჩელით სასამართლოს, 2013 წლის 1 აპრილიდან წარმოშობილი სახელფასო დავალიანების მოთხოვნის შესახებ. შესაბამისად, ცხადია, რომ მან 2014 წლის აპრილის ხელფასის ჩათვლით შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება არ განახორციელა კანონით გათვალისწინებულ ვადაში და მოპასუხეს, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 144-ე მუხლის შესაბამისად, უფლება აქვს, ხანდაზმულობის საფუძველით, უარი თქვას ამ ვალდებულების შესრულებაზე. რაც შეეხება 2014 წლის მაისიდან 2015 წლის 1 აპრილამდე მისაღებ შრომის ანაზღაურებას, ამ ნაწილში სარჩელი არ არის ხანდაზმული და, რამდენადაც დასტურდება ამ პერიოდის განმავლობაში მხარეთა შორის

შრომითი ხელშეკრულების არსებობის ფაქტი, მოპასუხე ვალდებულია აუნაზღაუროს მოსარჩელეს ამ პერიოდის ხელფასი.

როგორც ეს შემოსავლების სამსახურის ცნობით დგინდება, მოსარჩელეს **2014 წლის ნოემბერში ხელფასის სახით მოპასუხე კომპანიისაგან მიღებული აქვს 1875 ლარი** (ს.ფ.170). შესაბამისად, ამ უკანასკნელს მოცემულ პერიოდზე **მოსარჩელის სასარგებლოდ გააჩნია სახელფასო დავალიანება 25625 ლარის ოდენობით** (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) ($27500 - 1875 = 25625$).

5.6. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა იმის გამო, რომ საწარმომ შეწყვიტა ფუნქციონირება. შესაბამისად, სასამართლო თვლის, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა მოპასუხის, როგორც დამსაქმებლის ინიციატივით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით - სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული 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.

რამდენადაც მოპასუხეს წინასწარ არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე არ გაუფრთხილებია მოსარჩელე დასახელებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, მოპასუხეს მოსარჩელის წინაშე ეკისრება მოყვანილი ნორმით გათვალისწინებული კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება, ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რაც შეადგენს 5000 ლარს (საშემოსავლო გადასახდის ჩათვლით).

6. სასამართლო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 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.

სახელფასო დავალიანებისა და კომპენსაციის მოთხოვნის ნაწილში, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით, მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. შესაბამისად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ სახელმწიფო

ბაჟის გადახდა, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. ამავე კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს დავის საგნის ღირებულების 3 პროცენტს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა. ამავე კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით, დავის საგნის ფასი ფულის გადახდევინების შესახებ სარჩელისას განისაზღვრება გადასახდელი თანხით.

მოცემულ შემთხვევაში, რამდენადაც მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა მიუღებელი ხელფასის **25625 ლარის**, ხოლო კომპენსაციის სახით - **5000 ლარის** გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით), შესაბამისად, მოპასუხეს ხელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით **735 ლარის გადახდა** (30625 ლარი საშემოსავლო გადასახადის გამოკლებით შეადგენს 24500 ლარს, რომლის 3% შეადგენს 735 ლარს).

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 41-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 259¹, 369-ე მუხლებით,

გადაწყვეტა:

1. ნ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. მოპასუხე, სს „ა-----“ -ს მოსარჩელე, ნ-----ს სასარგებლოდ, სახელფასო დავალიანების სახით, დაეკისროს 25625 ლარის ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).
3. მოპასუხე, სს „ა-----“ -ს მოსარჩელე, ნ-----ს სასარგებლოდ, კომპენსაციის სახით, დაეკისროს 5000 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).
4. სხვა ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
5. მოპასუხე, სს „ა-----“ -ს სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის, 735 ლარის გადახდა.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
7. თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით

დადგენილი წესით ცნობილი იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) 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.

8. გადაწყვეტილების ასლი გაეგზავნოს მოსარჩელე, ნ-----ს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე
მარუაშვილი

ზაალ