



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

6.03.2020 წ

ქ. რუსთავი

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე დიანა გოგატიშვილი

სხდომის მდივანი

სალომე არევაძე

მოსარჩელე ნ--- ღ-----ი
წარმომადგენელი თეონა კუპრეიშვილი

მოპასუხე შპს „ჯ-----ი“
წარმომადგენელი დიმიტრი ხრიკაძე

დავის საგანი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1. შპს „ჯ-----ისათვის“ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ასანაზღაურებლად 4400 ლარის დაცისრება
(მოსარჩელის ახსნა-განმარტება 18.02.2020წ სხდომის ოქმი.)

სარჩელის საფუძვლები:

ნ--- ღ-----ი შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, 2012 წლიდან 2018 წლის 5 მაისამდე მუშაობდა შპს „ჯ-----ში“ დაცვის ინსპექტორის თანამდებობაზე. სამუშაო დრო ხელშეკრულებით განსაზღვრული იყო ცვლაში მუშაობით კვირაში 48 საათით. ხელშეკრულებით ასევე გათვალისწინებულია დამსაქმებლის ვალდებულება შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო, რაც უნდა ანაზღაურდეს ხელფასის 1.5-ჯერ გაზრდილი ოდენობით. მუშაობის პერიოდში სისტემატიურად უწევდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, 2012 წლის 10 აგვისტოდან მის მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური საათებია 4930 საათი, რაც მოიცავს დამსაქმებლის მოთხოვნის საფუძველზე გამოუყენებელ შესვენებასაც. მოსარჩელის განმარტებით იგი მოითხოვს 2015 წლის ივნისიდან სარჩელის აღძვრამდე პერიოდში ზეგანაკვეთურად შესრულებულის სამუშაო საათების ანაზღაურებას.

თანხა გაანგარიშებულია კონკრეტული თვის ჭრილში ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი სამუშაოს საათობრივი რაოდენობის გამრავლებით კონკრეტული თვის ჭრილში დარიცხული ხელფასის საათობრივი რაოდენობის 1.5-ჯერ გაზრდილ ოდენობაზე.

2015 წელს საშუალო დარიცხული ხელფასი იყო 400 ლარი, რაც საათობრივად განისაზღვრებოდა 2.08 ლარით. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ერთი საათის ანაზღაურებაა 3.125 ლარი. 2015 წლის განმავლობაში შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების რაოდენობაა 299.5 საათი, რომლის ასანაზღაურებელი თანხაა 935.94 ლარი.

2016 წელს მისი დარიცხული ხელფასი და საათობრივი ანაზღაურება შეადგენდა : იანვარ/თებერვალში – 397.5 ლარს (3,10 ლარი), მარტი-მაისის თვეებში – 397.68 ლარი (3,10 ლარი). ივნისში – 383 ლარი (2,99 ლარი), ივლისში – 383 ლარი (2,99 ლარი), აგვისტოში – 371.5 ლარი (2,9 ლარი), ოქტომბერი – 477.7 ლარი (3,73 ლარი), ნოემბერი – 448.62 ლარი (3,5 ლარი), დეკემბერი – 461.5 ლარი (3,6 ლარი). 2016 წელს ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების რაოდენობაა 334.38 საათი, რომლის ანაზღაურებაა 1137.61 ლარი.

2017 წელს დარიცხული ხელფასი და საათობრივი ანაზღაურებაა: იანვარში – 463.75 ლარი (3.62 ლარი); თებერვალი – 845 ლარი (6.60 ლარი); მარტი – 438.25 ლარი (3.4 ლარი); მაისი - 409.375 ლარი (3.20 ლარი); ივნისი – 411.9 ლარი (3.22 ლარი); ივლისი – 405.375 ლარი (3.20 ლარი); სექტემბერი – 409.375 ლარი (3.20 ლარი); ოქტომბერი – 405.125 ლარი (3.16 ლარი); ნოემბერი – 468.75 ლარი (3.66 ლარი); დეკემბერი – 447.5 ლარი (3.49 ლარი). 2017 წელს ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების რაოდენობაა 340.66 საათი, რომლის ანაზღაურებაა 1623.42 ლარი.

2018 წელს დარიცხული ხელფასი და საათობრივი ანაზღაურებაა: იანვარში – 447.5.75 ლარი (3.49 ლარი); თებერვალი – 447.5 ლარი (3.40 ლარი); მარტი – 446.25 ლარი (3.49 ლარი); მაისი - 447.5 ლარი (3.40 ლარი); 2018 წელს ზენაკვეთური სამუშაო საათების რაოდენობაა 192 საათი, რომლის ანაზღაურებაა 661.44 ლარი.

ყოველი კვირის ჭრილში ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების რაოდენობა აღემატება ყოველკვირეულად 48 საათს. მოსარჩელის განმარტებით, სამუშაო საათის ანაზღაურება გაანგარიშებულია თვის საშუალო ხელფასის გაყოფით მოსარჩელის ცვლაში მუშაობის დღეებზე გაყოფით და არა თვის კალენდარულ დღეებზე გაყოფით.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ წერილობით შესაგებელში და სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო შემდეგი გარემოებების გამო:

მოსარჩელესთან დადებული შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრულია ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ოდენობა და ანაზღაურების წესი. ზეგანაკვეთურად ითვლება სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლის სასარგებლოდ, ასევე მისი დავალებით. მოსარჩელე ზეგანაკვეთურად მიიჩნევს სამუშაო დროის გადაჭარბებით სამსახურში ყოფნის იმ დროს, როცა ცვლის დროის დაწყებამდე მცირე ხნით ადრე მიდიოდა სამსახურში. დამსაქმებლის დავალებით მოსარჩელე ამ დროს სამუშაოს არ ასრულებდა, რის გამოც სარჩელში მითითებული დრო ზეგანაკვეთურს არ წარმოადგენს. მოპასუხე ასევე არ იზიარებს ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ანაზღაურების გაანგარიშების წესს და განმარტავს, რომ რადგან მოსარჩელეს ფიქსირებული ხელფასი არ ჰქონდა, იგი უნდა განისაზღვროს არა ყოველთვიური, არამედ საშუალო ხელფასიდან, რაც უნდა გაიყოს თვის ყოველ კალენდარულ დღეზე და შემდგომ კვირაში გამოყოფილ 48 სამუშაო საათების რაოდენობა უნდა გაიყოს კვირის დღეების რაოდენობაზე და არა მარტო მოსარჩელის ცვლაში მუშაობისთვის განსაზღვრულ სამუშაო დღეების ოდენობაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ნ--- ღ-----ი შპს „ჯ-----ში“ მუშაობდა დაცვის დეპარტამენტში დაცვის ინსპექტორის თანამდებობაზე 2012 წლის 10 აგვისტოდან 2018 წლის 5 მაისის ჩათვლით. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის განცხადებით დამსაქმებელს მიმართა ნ--- ღ-----მა, სადაც მიუთითა, რომ „კონტრაქტს მისი ნებით არ არღვევს, რადგან ავალევენ იმას, რაც დაცვის ინსპექტორს არ ეხება. კერძოდ, ქარხნის გარეთ სხვა კომპანიაში მიმავალი მანქანების აღწერას და ზოგიერთი ხელმძღვანელის მოსამსახურედ გახდომას“. მხარეებს შორის წერილობითი ხელშეკრულება დადებულია 2012 წლის 10 აგვისტოს 1 წლის ვადით და 2013 წლის 9 აგვისტოს 5 წლის ვადით – 2018 წლის 8 აგვისტომდე. ხელშეკრულების მე-4 პუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს ნამუშევარი ზეგანაკვეთური საათები საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით შესაბამისად კვირაში 40/48 საათზე ზემოთ. ხელშეკრულების მე-4 მუხლის მიხედვით, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებაა თვეში 226 ლარი გადასახადების გარეშე და 60 ლარი ზეგანაკვეთური საათების ფიქსირებული ანაზღაურება გადასახადების გარეშე. ხელშეკრულების მე-6 მუხლის მიხედვით, დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრება კვირაში 40/48 საათით. დღის განმავლობაში მიეცემა შესვენება სადილისათვის ხელმძღვანელობის მიერ დროგამოშვებით მიღებული გადაწყვეტილების შესაბამისად. ცვლაში მუშაობის დრო განისაზღვრება ცვლის განრიგის მიხედვით. საწარმოო საჭიროებისას დასაქმებული ვალდებულია იმუშაოს დამსაქმებლის მოთხოვნით ზეგანაკვეთური დროის განმავლობაში, ხოლო დამსაქმებელი

ვალდებულია აუნაზღაუროს ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო ამ ხელშეკრულების მე-3 მუხლის მე-3 პარაგრაფის „გ“ პუნქტის შესაბამისად.

მოსარჩელის სამუშაო დრო შეადგენდა კვირაში 48 საათს და ცვლაში მუშაობის რეჟიმით სრულდებოდა. ცვლაში მუშაობის დრო შეადგენდა 12 საათს და მოიცავდა 08:00 საათიდან იმავე დღის 20:00 საათამდე დროს ან 20:00 საათიდან მომდევნო დღის 08:00 საათამდე.

სარჩელში მითითებულ პერიოდში არსებულ თვეებში, რომელთა განმავლობაში მოთხოვნილია ზეგანაკვეთური ანაზღაურება, მოსარჩელეს მიღებული აქვს თვის ანაზღაურება შემდეგი ოდენობით:

2015 წელს საშუალო დარიცხული ხელფასი იყო 400 ლარი.

2016 წელს მისი დარიცხული ხელფასი შეადგენდა :
იანვარ/თებერვალში – 397.5 ლარს, მარტი-მაისის თვეებში – 397.68 ლარს.
ივნისში – 383 ლარს, ივლისში – 383 ლარს, აგვისტოში – 371.5 ლარს,
ოქტომბერში – 477.7 ლარს, ნოემბერში – 448.62 ლარი, დეკემბერში – 461.5 ლარი.

2017 წელს დარიცხული ხელფასია: იანვარში – 463.75 ლარი;
თებერვალში – 845 ლარი; მარტი – 438.25 ლარი; მაისი - 409.375 ლარი;
ივნისი – 411.9 ლარი; ივლისი – 405.375 ლარი; სექტემბერი – 409.375 ლარი;
ოქტომბერი – 405.125 ლარი; ნოემბერი – 468.75 ლარი; დეკემბერი – 447.5 ლარი.

2018 წელს დარიცხული ხელფასია: იანვარში – 447.5.75 ლარი;
თებერვალი – 447.5 ლარი; მარტი – 446.25 ლარი; მაისი - 447.5 ლარი ;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომის ხელშეკრულებების ასლები (ს.ფ. 18-25. ტომი 1)
- მოსარჩელის განცხადების ასლი (ს.ფ. 96. ტომი 1)
- საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერი (ს.ფ. 26-44. ტომი 1)
- მოსარჩელის განმარტება (ს.ფ. 186-190. ტომი 1)
- მოპასუხის განმარტება (ს.ფ. 301-304. ტომი 1)

3.1.2. ნ---- ღ-----ის სამსახურში გამოცხადება და სამუშაო დროის დასრულების შემდეგ სამსახურის ადგილის დატოვება აღირიცხებოდა ელექტრონული აღრიცხვის სისტემით. 2015 წლის ივნისის შემდგომ პერიოდში აღრიცხული მონაცემებით იგი სამსახურში პერიოდულად იმყოფებოდა არასამუშაო საათებშიც. იგი სამსახურში ცხადდებოდა მისი ცვლის სამუშაო დროის დაწყებამდე. 2015 წლის ივნისიდან 2018 წლის აპრილამდე პერიოდში მოსარჩელე არასამუშაო საათებში სამსახურში იმყოფებოდა

2015 წელს - 299.5 საათი.

2016 წელს - 334.38 საათი.

2017 წელს - 340.66 საათი.

2018 წელს -192 საათი.

მოსარჩელე სამსახურში ცხადდებოდა ცვლაში სამუშაო დროის დაწყებამდე სხვადასხვა დროით ადრე - რიგ შემთხვევებში 10-15 წუთით

ადრე, ერთ საათით ადრე ან ნახევარ საათამდე დროით ადრე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას

- სამუშაოზე გამოცხადების აღრიცხვის ამონაწერი (ს.ფ. 73-95, 126-171. ტომი 1)
- მოსარჩელის განმარტება (ს.ფ. 186-190. ტომი 1)
- მოპასუხის განმარტება (ს.ფ. 301-304. ტომი 1)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე, რადგან არ დასტურდება არასამუშაო დროს სამსახურში გამოცხადება სამსახურებრივი აუცილებლობის და დამსაქმებლის დავალების საფუძველზე.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, მე-14, მე-17, მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტი,
- საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი
- ევროპის სოციალური ქარტია

6. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამდენად, შრომითი ურთიერთობის არსია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის შრომის ანაზღაურების გადახდა, ხოლო დასაქმებული ვალდებულია ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შეასრულოს მისი შრომითი მოვალეობა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მიხედვით, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის ანაზღაურება დასაქმებულს გადაუხადოს შეთანხმებული ოდენობით და დადგენილ ვადაში. შრომის ანაზღაურების ვალდებულება მოიცავს ასევე დასაქმებული მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ანაზღაურების გადახდასაც.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, 1. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში,

თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. 2. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. ამდენად, შრომის ანაზღაურების ოდენობა, მისი გაცემის ფორმა და სხვა პირობები არის მხარეთა შეთანხმების საგანი. კანონით დადგენილი წესი გამოიყენება თუ შრომის ხელშეკრულებით სხვა რამ არის გათვალისწინებული.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის თანახმად, 1. დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, – კვირაში 48 საათს. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო. 1¹. თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/შრომითი პროცესის 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმს, მხარეები უფლებამოსილი არიან, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, ამ მუხლის მე-2 პუნქტის პირობების გათვალისწინებით და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით. 2. სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

ამ ნორმის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ამ წესიდან გამონაკლისი დადგენილია სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოებში დასაქმებულებისათვის, სადაც სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. «სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ» საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 11 დეკემბრის N 329 დადგენილების მე-3 მუხლის თანახმად, ამ დადგენილების მე-2 მუხლის მოქმედება არ ვრცელდება სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში დასაქმებულ იმ პირზე, რომლის შრომითი პროცესი არ მოითხოვს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს და სამუშაო არ არის დაკავშირებული სამუშაო/საწარმოო პროცესის უწყვეტობასთან. დადგენილების მიხედვით, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოს მიეკუთვნება მეტალურგიული მრეწველობა და ლითონის მზა ნაწარმის წარმოება. დაცვის სამსახურის საქმიანობა უწყვეტ სამუშაო რეჟიმთან არის დაკავშირებული, რის გამოც მოსარჩელის სამუშაო დრო კვირაში 48 საათს შეადგენდა, რაც მოსარჩელის განმარტებითაც დასტურდება.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების პირობები დადგენილია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლით, რომლის თანახმად, 1. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო: ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე; ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან

ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით. 2. აკრძალულია ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე. 3. **ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს.** 4. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. 5. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე.

ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის ანაზღაურების მიღება დასაქმებულის მიერ სამართლიანი გასამრჯელოს მიღების უფლებაა, რაც ადამიანის უფლებების შესახებ საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით აღიარებული მნიშვნელოვანი უფლებაა. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების არსი იმაში მდგომარეობს, რომ დასაქმებულმა სრულად უნდა მიიღოს ანაზღაურება ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოსათვის.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით აღიარებულია შრომის უფლება და დასვენების უფლება. დეკლარაციის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს. დეკლარაციის 24-ე მუხლით აღიარებულია, რომ ყოველ ადამიანს აქვს დასვენებისა და მოცალეობის უფლება სამუშაო დღის გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებული პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით.

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-2 მუხლის მიხედვით, შრომის სამართლიანი პირობებით უზრუნველყოფის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. დაადგინონ ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების გონივრული რაოდენობა და უზრუნველყონ სამუშაო კვირის თანმიმდევრული შემცირება, რამდენადაც ამის შესაძლებლობას იძლევა შრომის პროდიქტიულობის ზრდისა და სხვა შესაბამისი ფაქტორები; 2. დააწესონ ანაზღაურებადი სახელმწიფო დღესასწაულები; 3. დაადგინონ არა ნაკლებ ოთხი კვირის ხანგრძლივობის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება; 4. აღმოფხვრან საშიში და არაპიგიურული სამუშაოებთან დაკავშირებული საფრთხე, ხოლო იმ შემთხვევაში თუ შეუძლებელია ასეთი საფრთხის აღმოფხვრა ან შემცირება, უზრუნველყონ სამუშაო საათების შემცირება ან დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება; 5. დაადგინონ ყოველკვირეული დასვენების დღეები, რომლებიც

უნდა ემთხვეოდეს შესაბამის ქვეყანაში ან რეგიონში ტრადიციით ან ჩვეულებით აღიარებული დასვენების დღეს. 6. დასაქმების დაწყების თარიღიდან არა უგვიანეს ორი თვისა უზრუნველყონ მუშაკთა წერილობითი ფორმით ინფორმირება, კონტრაქტის ან შრომითი ურთიერთობების ძირითადი ასპექტის შესახებ; 7. უზრუნველყონ ის მუშაკები, რომლებიც ასრულებენ ღამის სამუშაოებს, ასეთი სამუშაოებისათვის გათვალისწინებული შეღავათებით. სოციალური ქარტიის ეს ნორმა საქართველოსთან მიმართებაში ძალაშია 2005 წლის 1 ოქტომბრიდან. ამდენად, სოციალური ქარტიის ამ დებულებიდან გამომდინარეობს, რომ შრომის უფლების შინაარსში შედის არ მარტო დასაქმების და შრომის ანაზღაურების მიღების უფლება, არამედ დასვენების უფლება, შვებულებით სარგებლობის უფლება, რაც უნაზღაურდება დასაქმებულის ხარჯზე.

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

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, «კონსტიტუციის აღნიშნული დანაწესი მიზნად ისახავს შრომის თავისუფლების გარანტირებას, რაც ერთი მხრივ კრძალავს იძულებით შრომას, ხოლო მეორე მხრივ, ავალდებულებს კანონმდებელს, შექმნას ადამიანის არჩევანის ფარგლებში შრომის თავისუფლების უზრუნველყოფის შესაბამისი საკანონმდებლო გარანტიები. შრომითი პროცესი, თავისი ბუნებიდან გამომდინარე, დაკავშირებულია დამსაქმებლის დავალების ფარგლებში არაერთჯერადად სამუშაოს შესრულებასთან. იგი მართალია ხორციელდება ორ სამართლებრივად თანასწორ პირს შორის დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე, თუმცა ამავე დროს ახასიათებს დაქვემდებარებული ხასიათი. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას მხარეები მოქმედებენ საკუთარი ნების შესაბამისად, თუმცა აშკარაა, რომ დამსაქმებელს უფრო მეტი საბაზრო ძალაუფლება და შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე მეტი გავლენის მოხდენა შეუძლია დასაქმებულთან შედარებით. ადამიანის ღირსეული ცხოვრება ხშირ შემთხვევაში მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული სამუშაოს შესრულებასა და ამ სამუშაოსათვის ანაზღაურების მიღებაზე, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან მომდინარე რისკები ხშირ შემთხვევაში უფრო მტკივნეულად აისახება დასაქმებულზე, მისი კეთილდღეობა შეიძლება დიდწილად დამოკიდებული იყოს სამუშაოს შესრულებიდან მიღებულ ანაზღაურებაზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკანონმდებლო რეგულირების არარსებობის და შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში სრული სახელშეკრულებო თავისუფლების დადგენამ შეიძლება მნიშვნელოვნად შეუშალოს ხელი დასაქმებულის მიერ შრომის თავისუფლების უფლების განხორციელებას». (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება 2016 წლის 19 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე 2/2/565 ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ)

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მართალია, შრომითი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, მაგრამ სხვა კერძოსამართლებრივი ურთიერთობისგან იგი იმით განსხვავდება, რომ დასაქმებული ერთგვარად დამსაქმებლისადმი დაქვემდებარებულ ურთიერთობაშია, ნებაყოფლობით თანხმდება დაემორჩილოს დამსაქმებლის მიერ შემუშავებულ წესებს, შრომის დისციპლინას და შინაგანაწესს. „შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას“ (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 26.07.2016წ. განჩინება საქმეზე N ას-98-94-2016).

ამ თავისებურების გათვალისწინებით შრომის კოდექსი დამსაქმებლის უფლებების დამცავ მთელ რიგ ნორმებს შეიცავს და ეფუძნება დასაქმებულის სასარგებლო წესთა უპირატესობის პრინციპს. „შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში დამსაქმებელი ძლიერ მხარედ იმიტომ გამოდის, რომ თავად არის ხელშეკრულების ძირითადი პირობების დამთქმელი და შემთავაზებული დასაქმებულისათვის, ეს უკანასკნელი კი საკუთარ უფლება-მოვალეობათა წონასწორობას ამგვარ არაკლასიკურ (დაქვემდებარებულ) ურთიერთობაში სწორედ სამართლიანობის პირობებში შეინარჩუნებს“ (იხ. უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 3 თებერვლის განჩინება საქმე Nას-1000-961-2016).

შრომის კოდექსი მართალია ეფუძნება დასაქმებულის სასარგებლო წესთა უპირატესობის პრინციპს, მაგრამ ეს არ ნიშნავს, რომ დამსაქმებელს მხოლოდ ვალდებულებები ეკისრება დასაქმებულის მიმართ. შრომით ურთიერთობაში აღიარებული ამ პრინციპის მიზანია დაიცვას დასაქმებული დამსაქმებლის დაუსაბუთებელი და არაკეთილსინდისიერი გადაწყვეტილებისაგან და ამით უზრუნველყოფილი იყოს შრომით ურთიერთობაში სამართლიანობა და უფლებრივი წონასწორობა.

შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობებია შრომის ანაზღაურება და სამუშაო დრო. „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადებით, ნორმირებულ სამუშაო დროდ განისაზღვრა კვირაში 40 საათი, გამონაკლისია სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოში დასაქმებულების გარკვეული კატეგორია, რომელთათვის სამუშაო დრო კვირაში არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სამუშაო დრო წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზე შეთანხმებაც სავალდებულოა მხარეთათვის თავად ხელშეკრულების დადების მომენტში. შესაბამისად, ხელშეკრულების დადებით, დასაქმებული თავიდანვე თანხმობას აცხადებს შეთანხმებული სამუშაოს განხორციელების პირობებზე და აქვს კიდევ მოლოდინი იმისა, თუ რა სახით და რა ვადით მოუწევს მას საკუთარ ვალდებულებათა შესრულება.

მხარეებს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულებით ცალცალკეა გათვალისწინებულია სტანდარტული სამუშაო დროის და ზენაგაკვეთური საათების ანაზღაურება. ხელშეკრულებით ასევე გათვალისწინებულია დასაქმებულის ვალდებულება საწარმოო საჭიროებისას იმუშაოს დამსაქმებლის მოთხოვნით ზეგანაკვეთური დროის განმავლობაში ხელშეკრულების 3.4 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ეს პუნქტი კი ითვალისწინებს ნამუშევარი ზეგანაკვეთური საათების ანაზღაურებას კვირაში 40/48 საათზე ზემოთ, ხოლო ანაზღაურების წესი უნდა განისაზღვროს მხარეთა შეთანხმებით. ამავე ხელშეკრულების მიხედვით, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაა ფიქსირებული 60 ლარი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ თითოეული დამსაქმებელი საწარმოს საქმიანობის ხასიათიდან გამომდინარე დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაო სპეციფიკური შინაარსისაა და იგი განსხვავდება ყოველ შრომით ურთიერთობაში. ამ განსხვავების გამო შრომითი მოვალეობის შესრულებისათვის საჭირო დროც განსხვავებულია და სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კონკრეტული სამუშაოს სპეციფიკის მიხედვით, ამ სამუშაოზე დასაქმებულის მიერ განსახორციელებელ ფუნქციებთან არის დაკავშირებული.

მხარეებს შორის სადაო არ არის ის გარემოება, რომ მოსარჩელე არასამუშაო დროს იმყოფებოდა სამუშაო ადგილზე. მხარეებს შორის სადაოა, ამ პერიოდში სამუშაო ადგილზე ყოფნა არის თუ არა ზეგანაკვეთურად სამუშაოს შესრულება. შპს „ჯ-----ში“ არსებული გამოცხადების აღრიცხვის ელექტრონული სისტემის მონაცემებით დასტურდება, რომ მოსარჩელე სამსახურში ცხადდებოდა მისი სამუშაო დროის დაწყებამდე სხვადასხვა დროით ადრე - 10-15 რამდენიმე წუთით ადრე, რიგ შემთხვევებში 20-25 წუთით ადრე, ნახევარი საათით ან ერთი საათით ადრე.

საქართველოს შრომის კოდექსში მითითებული შრომითი ურთიერთობის განმარტებიდან გამომდინარე დამსაქმებელი არის პირი, რომელიც ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში ახორციელებს პირთა დასაქმებას, იყენებს სხვა პირთა შრომას თავისი საქმიანობის წარმართვისათვის, ხოლო დასაქმებული არის ინდივიდი, რომელიც მოქმედებს დამსაქმებლის კონტროლისა და მითითებების შესაბამისად და იღებს ანაზღაურებას გონებრივი თუ ფიზიკური სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ. შრომის ორგანიზებული ხასიათი და შესრულებული სამუშაოსათვის ანაზღაურების გადახდა არის შრომითი ურთიერთობის მთავარი მახასიათებლები. შრომით ურთიერთობაში დასაქმებულის მთავარი ინტერესია მიიღოს შესრულებული სამუშაოსათვის შრომის ანაზღაურება შეთანხმების შესაბამისად. „ფსიქოფიზიკური ენერგია ის პროდუქტია, რომელიც დასაქმებულის მიერ შეიძლება გაიცვალოს შესაბამის ანაზღაურებაში. სამუშაოს შესრულება განსაკუთრებული პროდუქტია, რამდენადაც იგი მოითხოვს დასაქმებულის მიერ დროის (და გარკვეულწილად, პიროვნული თავისუფლების) დათმობას. შესაბამისად, თუ ამგვარი შრომა სათანადოდ არ იქნა მოწესრიგებული, მან შეიძლება ნეგატიური ასახვა ჰქონდეს დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე“

(შრომის კოდექსის კომენტარი, ივანე ჯავახიშვილის სახ. თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი თანამედროვე კერძო სამართლის ინსტიტუტის გამოცემა. 2016 წლის გამოცემა).

სასამართლომ უკვე აღნიშნა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი ეფუძნება დასაქმებულის სასარგებლო წესთა უპირატესობის პრინციპს, რომლის რეალიზაციის ერთერთი გამოვლინებაა კოდექსით მაქსიმალური სამუშაო დროის ზღვარის დაწესება. შრომის კოდექსის 14-ე მუხლით დადგენილი სამუშაო დრო სამუშაოს შესრულების ის ფარგლებია, რომლის ლეგიტიმური მოლოდინიც შეიძლება ჰქონდეს დამსაქმებელს. მეორე მხრივ, ის განსაზღვრავს იმ დროსაც, რომელიც დასაქმებულს შეუძლია დაუთმოს სხვადასხვა პიროვნულ საჭიროებებს (ძალების აღდგენას, კულტურულ აქტივობებს, გართობას, ოჯახს, დასვენებას, ა.შ.), რომელიც თანაბრად არსებითია სწორი ფსიქოფიზიკური მთლიანობის თვალსაზრისით. შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო საათები არის დროის ის მონაკვეთი, რომლის დროსაც დასაქმებულმა უპირობოდ უნდა შეასრულოს შრომითი მოვალეობა. ამ დროის გადაჭარბებით სამუშაო ადგილზე ყოფნაც ასევე შრომითი მოვალეობის შესრულების აუცილებლობით და მაშასადამე დამსაქმებლის მოთხოვნით უნდა იყოს გამოწვეული.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 3 ივნისის გადაწყვეტილებაში საკასაციო სასამართლომ განმარტა, (1.3.10 პუნქტი), შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილით დადგენილი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებისათვის სახეზე უნდა იყოს ამავე ნორის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული წინაპირობები (სრულწლოვანი პირისათვის სამუშაო უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს). ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ არ შეიძლება მიჩნეულ იქნას მხოლოდ დასაქმებულის სამსახურში არასამუშაო დროს ყოფნა, არამედ, უნდა დგინდებოდეს მისი მხრიდან სამუშაოს შესრულების ფაქტი. აღნიშნული გარემოებების მტკიცების ტვირთი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის შესაბამისად, ეკისრება დასაქმებულს, კერძოდ, მან უნდა მიუთითოს და სადავოობის შემთხვევაში, წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა ანალიზი სასამართლოს მიიყვანს დასკვნამდე, რომ მან საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, სამუშაო საათების ამოწურვის შემდგომაც შეასრულა შრომითი მოვალეობები, რომელთა სამუშაო დროს შესრულება ობიექტურად იყო შეუძლებელი. ამ მხრივ ქვემდგომმა სასამართლომ მართებულად შეაფასა საქმის მასალები, კერძოდ, სამსახურში გამოცხადების მაჩვენებელი და სწორად ჩათვალა, რომ სამუშაო საათების შემდგომ სამსახურში ყოფნის ფაქტი თავისთავად არ ამტკიცებდა სამუშაოს შესასრულებლად დამატებითი დროის საჭიროების არსებობას, უფრო მეტიც, კასატორი მართალია მოითხოვდა დოკუმენტების გამოთხოვას მოპასუხისაგან, თუმცა, მან სარწმუნოდ ვერ ახსნა ამ შუამდგომლობის დაკმაყოფილების შემთხვევაში რა დოკუმენტაცია უნდა წარმოედგინა დამსაქმებელს და როგორ დადასტურდებოდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებულად მიჩნევისათვის კანონით განსაზღვრული ელემენტების არსებობა. პალატა აქვს შენიშნავს, რომ მართალია სააპელაციო პალატამ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მოთხოვნა, თუმცა, ამ ნაწილში გადაწყვეტილება არ გასაჩივრებულა და შესულია კანონიერ ძალაში (სსსკ-ის 264.2 მუხლი), შესაბამისად, მისი კანონიერება მსჯელობის საგანი ვერ გახდება».

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ზეგანაკვეთურად შესრულებულ სამუშაოდ ვერ შეფასდება მხოლოდ ის ვითარება, როცა დასაქმებული არასამუშაო დროს იმყოფება სამუშაო ადგილზე. შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო საათების გადაჭარბებით. მხარეებს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულებაც ითვალისწინებს საწარმოს საჭიროებების გამო დამსაქმებლის დავალებით ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას. სამართალწარმოების შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე დასაქმებულს ევალება მიუთითოს ისეთ გარემოებათა ერთობლიობა და წარმოადგინოს შესაბამისი მტკიცებულებები, რაც ასაბუთებს არასამუშაო საათებში სამუშაოს შესრულებას დამსაქმებლის მოთხოვნით. სასამართლო აღნიშნავს, რომ ასეთ შემთხვევაში საკითხი არ შეეხება დამსაქმებლის კონკრეტული ბრძანების წარმოდგენას, თუმცა მოსარჩელემ უნდა დაასაბუთოს რა სამსახურებრივი აუცილებლობის გამო ცხადდებოდა სამსახურში არასამუშაო საათებში, სამუშაო პროცესში წარმოქმნილი რა გარემოების გამო უწევდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება ზეგანაკვეთურად.

ამ შემთხვევაში მოსარჩელის სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე ცვლაში მუშაობა იყო გათვალისწინებული. სამსახურში გამოცხადების და სამსახურიდან გასვლის აღრიცხვის ელექტრონული სისტემის მონაცემების მიხედვით, მოსარჩელე სამსახურში ცხადდებოდა სამუშაო დროის დაწყებამდე სხვადასხვა დროის ინტერვალით ადრე - 15-25 წუთით, ასევე ნახევარი ან ერთი საათით ადრე. მოსარჩელის მიერ სამსახურში ადრე გამოცხადების ამ დროის შეჯამების შედეგად არის გაანგარიშებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს დრო.

მოსარჩელე დასაქმებული იყო დაცვის ინსპექტორის თანამდებობაზე, ხოლო ცვლაში მასთან ერთად კიდევ სამი თანამშრომელი მუშაობდა. მოსარჩელის მიერ მითითებულ დროს სამსახურში ადრე გამოცხადება (მაგალითად ერთი საათით ადრე მისვლა), ზეგანაკვეთურად სამუშაოს შესრულებად შეიძლება შეფასდეს, თუკი წინა ცვლაში მომუშავე სხვა დასაქმებული ვერ ახერხებს სამუშაო დროის დასრულებამდე სამუშაოზე ყოფნას და ამის გამო აუცილებელი იყო სხვა დასაქმებულის მიერ მისი მოვალეობის შესრულება. მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია რაიმე მტკიცებულება (მაგალითად მოწმეების ჩვენება ან სხვა დასაქმებულთა გამოცხადების აღრიცხვის მონაცემები) რაც დაადასტურებდა, რომ ადგილი ჰქონდა ზემოთმითითებულ გარემოებას ან არსებობდა სხვა სახის სამსახურებრივი აუცილებლობა, რათა მოსარჩელე

სამსახურში გამოცხადებულიყო მისი სამუშაო ცვლის დაწყებამდე. სასამართლო აღნიშნავს, რომ გამოცხადების აღრიცხვის სისტემის მონაცემებით მოსარჩელე არასამუშაო საათებში სამსახურში იმყოფებოდა სამუშაო დროის დაწყებამდე და სამუშაო დროის დასრულების შემდეგ არ რჩებოდა სამსახურში. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ასეთ პირობებში მოსარჩელემ უნდა დაასაბუთოს რა სამსახურებრივი აუცილებლობის გამო იყო საჭირო სამუშაო დროის დაწყებამდე მცირე ხნით ადრე გამოცხადება ან რიგ შემთხვევებში 1 საათამდე ადრე სამუშაო ადგილზე გამოცხადება.

სამუშაო ადგილზე გამოცხადების აღრიცხვის სისტემის მონაცემებით მოსარჩელე სისტემატიურად ცხადდებოდა სამსახურში სამუშაო დროის დაწყებამდე, თუმცა ცვლის დაწყებამდე სამუშაო ადგილზე სისტემატიურად ადრე გამოცხადება საამისო სამსახურებრივ საჭიროებაზე და დამსაქმებლის დავალებაზე არ მიუთითებს. მოსარჩელე დროის სხვადასხვა ინტერვალით ადრე ცხადდებოდა სამსახურში. სამუშაოზე ადრე გამოცხადების მაქსიმალური დროა 1 საათი, ხოლო რიგ შემთხვევებში იგი ცხადდებოდა 20-25 წუთით, ნახევარი საათით ადრე. რიგ შემთხვევაში კი 10-15 წუთით ადრე, რაც მოსარჩელის განმარტებაში ზეგანაკვეთური საათების გაანგარიშებაში მცირე დროის გამო არ შეიყვანა. სასამართლოს მიაჩნია, რომ სამუშაო საათების დაწყებამდე სხვადასხვა დროის ინტერვალით ადრე მისვლა არ წარმოშობს იმის ვარაუდს რომ სამსახურებრივი აუცილებლობით იყო განპირობებული სამუშაო დროის დაწყებამდე სამსახურში გამოცხადება, ხოლო საქმეში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულება, რაც დაასაბუთებდა დაცვის სამსახურში ამგვარ საჭიროების არსებობას.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დასაბუთების პირობებში ეს სამუშაო საათები უნდა აუნაზღაურდეს მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასის გაყოფით ცვლაში მუშაობის დროზე და არა თვის კალენდარულ დღეებზე, როგორც მიუთითა მოპასუხემ, რადგან მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება ფიქსირებული თანხით არ განისაზღვრებოდა და ყოველ თვეში სხვადასხვა თანხას იღებდა სწორედ ცვლაში მუშაობის რაოდენობის მიხედვით.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად, 1-ლი 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. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად მოსარჩელე გათავისუფლებულია შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ანაზღაურების მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან, რის გამოც

სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდილი არ არის. სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის გამო, ასევე არ არსებობს მოპასუხისათვის სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის დაკისრების საფუძველი, რის გამოც სსსკ 55-ე მუხლის მე-3 ნაწილის საფუძველზე სასამართლო ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-ე, 244-ე, 248-ე, 249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა

1. არ დაკმაყოფილდეს ნ---- ღ-----ის სარჩელი;
2. მხარეები გათავისუფლდნენ სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით რუსთავის 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 რუსთავის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება ან აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

დიანა გოგატიშვილი