330210019003157659
საქმე №2/21014-19

გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

შესავალი ნაწილი

23 მარტი, 2020 წელი **თბილისი**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - გოჩა დიდავა
სხდომის მდივანი - ანნა ხვედელიანი

მოსარჩელე - ას--თ აბ----ე;
წარმომადგენელი - პა---ა კი----ე;

მოპასუხეები - შპს „ე----- ტ---------- ენდ დ-----–---------“, შპს ,,ე----- ტ---------- ე--- დ-----–----------“ (საქართველოს წარმომადგენლობა);
წარმომადგენელი - ირ----–ი კა-----ე;

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. შპს ,,ე-ϰ- ტ---------- ე--- დეველოპმენტ ლ-----ს“ ას--თ აბ----ის სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების სახით 47833.33 აშშ დოლარის ექვივალენტის ლარში გადახდის დაკისრება.

სარჩელის საფუძვლები:

ას--თ აბ----ე 2014 წლის 11 ნოემბრიდან 2017 წლის 14 ნოემბრამდე დასაქმებული იყო შპს „ე-ϰ- ტ---------- ე--- დ-----–---------- ლ----“-ში (საქართველოს წარმომადგენლობაში), სადაც მას 2014 წლის 10 ნოემბრიდან 2015 წლის 09 დეკემბრამდე დირექტორის მოადგილის პოზიცია ეკავა, ხოლო 2015 წლის 09 დეკემბრიდან 2017 წლის 14 ნოემბრამდე იგი დირექტორად იყო დანიშნული და რეგისტრირებული. მისი ყოველთვიური ხელფასი ორივე პოზიციაზე დასაქმების პერიოდში შეადგენდა 5000 აშშ დოლარის ექვივალენტ ლარს ხელზე ასაღები თანხის სახით.

დასაქმების პერიოდში მოპასუხე მოსარჩელის მიმართ არაჯეროვნად ასრულებდა და სისტემატურად არღვევდა ხელფასის გადახდის ვალდებულებას, რაც გამოიხატებოდა იმაში, რომ გარკვეულ შემთხვევებში ხელფასს არასრული რაოდენობით იხდიდა, ხოლო რამდენიმე თვის ხელფასი საერთოდ არ გადაუხდია.

საბოლოოდ, მოსარჩელის მიმართ არსებული სახელფასო დავალიანება 47833.33 აშშ დოლარით განისაზღვრება, რომელიც შედგება შემდეგი პერიოდისა და ოდენობის ხელფასისგან: 2016 წლის დეკემბრის ხელფასიდან ანაზღაურდა მხოლოდ 2000 აშშ დოლარი და მისი გადახდა განხორციელდა 2016 წლის 28 დეკემბერს ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი გაცვლითი კურსის - 2.6683 - მიხედვით, რამაც 5336.60 ლარი შეადგინა. შესაბამისად, ამ თვის ფარგლებში დარჩენილი ხელფასი შეადგენს 3000 აშშ დოლარს; 2017 წლის იანვრის ხელფასიდან ანაზღაურდა მხოლოდ 1000 აშშ დოლარი და მისი გადახდა განხორციელდა 2017 წლის 07 თებერვალს ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი გაცვლითი კურსის - 2.6795 - მიხედვით, რამაც 4920.80 ლარი შეადგინა. შესაბამისად, ამ თვის ფარგლებში დარჩენილი ხელფასი შეადგენს 4000 აშშ დოლარს; 2017 წლის თებერვლის ხელფასიდან ანაზღაურდა მხოლოდ 2000 აშშ დოლარი და მისი გადახდა განხორციელდა 2017 წლის 07 მარტს ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი გაცვლითი კურსის - 2.4604 - მიხედვით, რამაც 4920.80 ლარი შეადგინა, შესაბამისად, ამ თვის ფარგლებში დარჩენილი ხელფასი შეადგენს 3000 აშშ დოლარს; 2017 წლის მარტის ხელფასიდან ანაზღაურდა მხოლოდ 1000 აშშ დოლარი და მისი გადახდა განხორციელდა 2017 წლის 06 აპრილს ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი გაცვლითი კურსის - 2.4276 - მიხედვით, რამაც 2427.60 ლარი შეადგინა. შესაბამისად, ამ თვის ფარგლებში დარჩენილი ხელფასი შეადგენს 4000 აშშ დოლარს; 2017 წლის აპრილის ხელფასიდან ანაზღაურდა მხოლოდ 1000 აშშ დოლარი და მისი გადახდა განხორციელდა 2017 წლის 03 მაისს ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი გაცვლითი კურსის - 2.4416 - მიხედვით, რამაც 2441.60 ლარი შეადგინა. შესაბამისად, ამ თვის ფარგლებში დარჩენილი ხელფასი შეადგენს 4000 აშშ დოლარს; 2017 წლის მაისის ხელფასიდან ანაზღაურდა მხოლოდ 1500 აშშ დოლარი და მისი გადახდა განხორციელდა 2017 წლის 13 ივნისს ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი გაცვლითი კურსის - 2.4253 - მიხედვით, რამაც 3637.95.30 ლარი შეადგინა. შესაბამისად, ამ თვის ფარგლებში დარჩენილი ხელფასი შეადგენს 3500 აშშ დოლარს; 2017 წლის ივნისის ხელფასიდან ანაზღაურდა მხოლოდ 1000 აშშ დოლარი და მისი გადახდა განხორციელდა 2017 წლის 05 ივლისს ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი გაცვლითი კურსის - 2.3993 - მიხედვით, რამაც 2399.30 ლარი შეადგინა. შესაბამისად, ამ თვის ფარგლებში დარჩენილი ხელფასი შეადგენს 4000 აშშ დოლარს; 2017 წლის ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრის და ოქტომბრის ხელფასი საერთოდ არ ანაზღაურებულა. შესაბამისად, ჯამში ამ პერიოდის დავალიანება 20000 (5000X4) აშშ დოლარს შეადგენს; 2017 წლის ნოემბრის თვეში, რომელიც მოიცავდა 01-დან 14 რიცხვამდე (გათავისუფლებამდე) პერიოდს, სახელფასო

დავალიანება შეადგენს 2333.33 აშშ დოლარს.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე არ ცნობს სარჩელს და დამატებით მიუთითებს, რომ სასარჩელო მოთხოვნა არ არის გამყარებული მტკიცებულებით, რომლიდანაც ნათელი გახდება, რომ იგი მოპასუხის სასარგებლოდ ასრულებდა სამუშაოს, რომლის სანაცვლოდაც მისი ანაზღაურება შეადგენდა ფიქსირებულ 5000 აშშ დოლარს ყოველთვიურად, მითუმეტეს, რომ მსგავს სამუშაოზე ხელფასის სახით 5000 აშშ დოლარის გადახდა შეუსაბამოდ მაღალ ანაზღაურებად მიაჩნია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. A----ansport&De--------t L-- დაფუძნდა ბრიტანეთის ვირჯინიის კუნძულებზე საერთაშორისო ბიზნეს კომპანიათა კანონის შესაბამისად 2004 წლის 10 ნოემბერს და ავტომატურად გაიარა ხელახალი რეგისტრაცია ბვკ 2004 წ. ბიზნეს კომპანიების აქტის თანახმად, 2007 წლის 1 იანვარს, როგორც ბვკ კომპანია ნომრით 623617.
2011 წლის 21 ნოემბრიდან კომპანიის დირექტორი არის სერგეი რომანოვ.
კომპანიის რეგისტრაციის ოფისში შენახული დირექტორების რეესტრის თანახმად, კომპანიის 50 000 აქციის მფლობელია გი-----ი ლე–---ა.
კომპანიის სააქციო კაპიტალი შეადგენს 50,000,00 აშშ დოლარს, რომელიც წარმოადგენს 50,000 ცალ აქციას, თითოეულის ღირებულებით 1,00 აშშ დოლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- აპოსტილით დამოწმებული კომპანიის სერთიფიკატის ასლი (ს.ფ. 33-40);
- აპოსტილით დამოწმებული უფლებამოსილების სერთიფიკატის ასლი (ს.ფ. 41-47);

3.1.2. შპს A- T---------- L-- (შპს „ე- ჯ- ტ---------- ე--- დ----–----------“) საზოგადოების წარმომადგენლობის შექმნისა და რეგისტრაციის შესახებ პარტნიორთა #01/2014 წლის გადაწყვეტილებით, 2014 წლის 05 ნოემბერს A- T---- ---------- L---ს პარტნიორის (საწესდებო კაპიტალის 100%) გი-----ი ლე–---ას მიერ, რომელიც წარმოდგენილი იყო მისი უფლებამოსილი წარმომადგენლის ირ----–ი კა-----ის მიერ მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება A- T---------- L-- წარმომადგენლობის (ფილიალის) საქართველოში შექმნისა და საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად რეგისტრაციის განხორციელების შესახებ.

3.1.3. ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილებით, საზოგადოების სახელწოდებად განისაზღვრა - ე----- ტ---------- ე--- დ----–---------- ლ---- წარმომადგენლობა

(ფილიალი) საქართველოში (ლათინური აბრევიატურით - A- T---------- L--Ge----a;), ხოლო წარმომადგენლობის (ფილიალის) ხელმძღვანელად დაინიშნა გი-----ი ნიქაბაძე და მასვე მიენიჭა სრული ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:
- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან (ს.ფ. 18);
- პარტნიორთა გადაწყვეტილება (ს.ფ. 29);

3.1.4. 2015 წლის 08 დეკემბერის პარტნიორთა #2 გადაწყვეტილების საფუძველზე ას--თ აბ----ე დაინიშნა შპს ,,ე----- ტ---------- ე--- დ----–--------- ლ---- წარმომადგენლობა (ფილიალი) საქართველოში ხელმძღვანელის თანამდებობაზე და დირექტორის მოვალეობას ასრულებდა 2017 წლის 14 ნოემბრამდე.
ას--თ აბ----ეს 2016 წლის 28 დეკემბერს ხელფასის სახით ანგარიშზე ჩაერიცხა 5336.60 ლარი, 2017 წლის 07 თებერვალს ჩაერიცხა - 2 679. 50 ლარი, 2017 წლის 07 მარტს - 4920.80 ლარი, 2017 წლის 06 აპრილს - 2 427.60 ლარი, 2017 წლის 03 მაისს - 2 441.60 ლარი, 2017 წლის 03 ივნისს - 3 637.95 ლარი, 2017 წლის 05 ივლისს - 2 399.30 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან (ს.ფ. 48);
- საგადასახადო დავალების ქვითრების ასლები (ს.ფ. 66-72)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1 მოპასუხე შპს ,,ე----- ტ---------- ე--- დ----–--------- ლ----"-ს მოსარჩელის მიმართ, როგორც საზოგადოების დირექტორის მიმართ აქვს ასანაზღაურებელი სახელფასო დავალიანება. მოსარჩელის ყოველთვიური საშუალო ხელფასი შეადგენდა 1357.14 აშშ დოლარს.

3.2.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. ამავე კოდექსის 105-ე მუხლით, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და

ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მოსაზრებები, რომლებიც საფუძვლად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას, უნდა აისახოს გადაწყვეტილებაში. კანონის მითითებული დანაწესიდან გამომდინარე, სწორედ სასამართლოს პრეროგატივას წარმოადგენს მხარეთა მიერ საქმისათვის დართული ამა თუ იმ მტკიცებულების საფუძველზე სადავო გარემოების დადგენის ან უარყოფის საკითხის განსაზღვრა.
სამოქალაქო საპროცესო სამართალში მოქმედებს სადავო გარემოებების მტკიცების სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც ყოველი მხარე ვალდებულია, სათანადო მტკიცებულებების წარდგენის გზით დაადასტუროს საკუთარი პოზიციის სისწორე და უტყუარობა სასამართლოს წინაშე. აღნიშნული წესი უმეტეს შემთხვევაში გულისხმობს, რომ მოსარჩელემ უნდა წარადგინოს მის სასარჩელო განცხადებაში მითითებული გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებები, ხოლო მოპასუხე, რომელიც არ ეთანხმება სასარჩელო განცხადებას, მოსარჩელის არგუმენტებისაგან თავდაცვის მიზნით, ვალდებულია, საპასუხო მტკიცებულებების წარდგენით გააქარწყლოს მოსარჩელის პოზიცია. სამოქალაქო სამართალწარმოებაში სასამართლო მოკლებულია ინკვიზიციურობას და ხელმძღვანელობს შეჯიბრობითობის პრინციპით, რაც გადამწყვეტი და განმსაზღვრელია სამოქალაქო დავისას მხარის მიერ მისივე პროცესუალური აქტიურობით თავისთვის ხელსაყრელი შედეგის მისაღწევად. სამოქალაქო სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრობითობის საფუძველზე, რაც გულისხმობს მოდავე მხარეთა აქტიურობას სადავო ფაქტების დამტკიცების ფარგლებში, ხოლო სასამართლოს აქტივობა ამა თუ იმ ფაქტის მტკიცების წრეში შეზღუდულია მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით.

3.2.3. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით, ხელმძღვანელობის უფლება აქვთ: სოლიდარული პასუხისმგებლობის საზოგადოებაში – ყველა პარტნიორს, კომანდიტურ საზოგადოებაში – სრულ პარტნიორებს (კომპლემენტარებს), კომპლემენტარი იურიდიული პირის შემთხვევაში – მის მიერ დანიშნულ ფიზიკურ პირს, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებაში, სააქციო საზოგადოებასა და კოოპერატივში – დირექტორებს, თუ წესდებით (პარტნიორთა შეთანხმებით) სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ამავე მუხლის მეორე ნაწილით, ხელმძღვანელობის უფლებამოსილება გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში საწარმოს სახელით გადაწყვეტილებების მიღებას, ხოლო წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება გულისხმობს საწარმოს სახელით გამოსვლას მესამე პირებთან ურთიერთობაში. ხელმძღვანელობის უფლებამოსილება გულისხმობს წარმომადგენლობით უფლებამოსილებასაც, თუ პარტნიორთა შეთანხმებით (წესდებით) სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

საკორპორაციო სამართალი ერთმანეთისაგან განასხვავებს

საწარმოს დირექტორის დანიშვნასა და მის შრომით თანამდებობაზე გამწესებას. პირის დანიშვნის ცნება მოიაზრებს დირექტორის დანიშვნას მის ორგანულ თანამდებობაზე, რაც ამ აქტის კორპორაციულსამართლებრივ და ცალმხრივ ხასიათზე მიუთითებს. იგი დირექტორის დანიშვნის ფაქტის მარეგისტრირებელი ორგანოს მეშვეობით გასაჯაროებისა და შესაბამისად, დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის ნების სისრულეში მოყვანის საფუძველია. სწორედ რეგისტრაციის მომენტიდან ხდება დირექტორი უფლებამოსილი განახორციელოს მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილებანი. რაც შეეხება შრომით თანამდებობაზე გამწესების აქტს, იგი წარმოადგენს იურიდიულ პირსა და დირექტორს შორის დადებულ ხელშეკრულებას, რომლითაც მხარეებს შორის ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშობა.

3.2.4. სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მოპასუხის ძირითად შედავებაზე, რომელიც გასამრჯელოს შეეხება. სასარჩელო მოთხოვნის გათვალისწინებით განსახილველი დავის მტკიცების საგანს წარმოადგენს: ა) სასამსახურო ხელშეკრულება ითვალისწინებდა თუ არა გასამრჯელოს; ბ) გააჩნია თუ არა კომპანიას ყოფილი დირექტორის მიმართ დავალიანება. უდავოა, რომ საზოგადოებასა და მოსარჩელეს შორის წერილობითი სასამსახურო ხელშეკრულება არ დადებულა. აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო განმარტავს, რომ არც დავალების მომწესრიგებელი ნორმები და არც „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი დირექტორთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულების წერილობით დადების დათქმას არ შეიცავს, შესაბამისად, იგი ფორმათავისუფალ გარიგებას წარმოადგენს და მის მიმართ არ შეიძლება გამოყენებულ იქნას სამოქალაქო კოდექსის 59-ე მუხლის პირველი ნაწილის ის დებულება, რომელიც ადგენს, რომ ბათილია კანონით ან ხელშეკრულებით გათვალისწინებული აუცილებელი ფორმის დაუცველად დადებული გარიგება.

3.2.5. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

შრომითი ურთიერთობა, შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის 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. შრომითი საქმიანობისათვის ანაზღაურება ხელშეკრულების არსებითი პირობაა. მხარეები თანხმდებიან შრომის ანაზღაურების მისაღებ ოდენობაზე.

შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება დასაქმებულის უფლებაა, რომელიც დამსაქმებელისათვის წარმოშობს მისი სათანადოდ ანაზღაურების ვალდებულებას. შრომითი ურთიერთობის თავისებურება ნებისმიერი სახის შესრულებული სამუშაოს ეკვივალენტური ანაზღაურების ვალდებულებაში ვლინდება. დამსაქმებელი დასაქმებულს შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) სახით, ყოველთვიურად უხდის დასაქმებულის მიერ დაკავებული თანამდებობისა და მისი საშტატო განრიგის შესაბამისად განსაზღვრულ ანაზღაურებას. შრომის ანაზღაურების, მისი ოდენობისა და წესის შესახებ შეთანხმება ხელშეკრულების არსებითი პირობაა, ამდენად მისი რეგულირება ხელშეკრულებით ხდება და მისი შეცვლა მხოლოდ მხარეთა ერთობლივი თანხმობით არის შესაძლებელი.

3.2.6. კერძო სამართლის მარეგულირებელი არც ერთი ნორმა არ აწესრიგებს საწარმოსა და მის დირექტორს შორის წარმოშობილ ვალდებულებით-სამართლებრივ ურთიერთობას, დღის წესრიგში არა ერთი დავის განხილვისას დადგა ამ საკითხის გადაჭრის აუცილებლობა (სპეციალური კანონი _ „მეწარმეთა შესახებ“, როგორც ზემოთ აღინიშნა, მიუთითებს მხოლოდ წესდებაზე, ამავე კანონსა და ხელშეკრულებაზე), ამ მხრივ კი, როგორც სასამართლო პრაქტიკამ განსაზღვრა, რომ შესაფასებელი სამართალურთიერთობა ყველაზე ახლოს დავალების ხელშეკრულებასთან დგას, რამდენადაც, სამოქალაქო კოდექსის 709-ე მუხლის თანახმად, დავალება იმ ხელშეკრულებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან, მისი საგანია რწმუნებული პირის მიერ ერთი ან რამდენიმე იმგვარი მოქმედების შესრულება, რომელიც იწვევს ამა თუ იმ შედეგის დადგომას და როგორც წესი, ეფუძნება ურთიერთნდობას. რწმუნებულის ვალდებულებას წარმოადგენს დავალებული მოქმედების მმართველის გულისხმიერებით წარმოება და მიღწეული შედეგის ადრესატი ხდება წარმოდგენილი პირი. საგულისხმოა, რომ დავალების ხელშეკრულების ვადასთან მიმართებით სამოქალაქო კოდექსი რაიმე მოწესრიგებას არ ითვალისწინებს, არამედ, მისი განსაზღვრა მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული, ამასთანავე, 710-ე მუხლის ძალით, დავალება შეიძლება იყოს სასყიდლიანი (იხ. უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება #ას-650-606-2017, 03/11/2017წ.).

3.2.7. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მითითებას, რომ მოსარჩელე ფორმალურად იყო დარეგისტრირებული დირექტორად და მას არ ეკისრება ხელფასის ანაზღაურების ვალდებულება. კონკრეტულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელე მოპასუხე საზოგადოების დირექტორი და საწარმოს მუშაობაზე პასუხისმგებელი პირი იყო, რაც სსიპ საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრის ამონაწერით დასტურდება, ხოლო საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 312.1 მუხლით, რეესტრის მონაცემების მიმართ მოქმედებს უტყუარობისა და სისრულის პრეზუმფცია, ე. ი. რეესტრის

ჩანაწერები ითვლება სწორად, ვიდრე არ დამტკიცდება მათი უზუსტობა.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე არ უარყოფს და არც ხდის სადავოდ აღნიშნული ჩანაწერის სისწორეს. 3.1.4. პუნქტში სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს გარკვეული პერიოდის ნამუშევარი ანაზღაურებულიც აქვს, რაც დასტურდება საგადახდო ქვითრებით და შესაბამისად ქვითრებში მითითებული დანიშნულებით, სადაც მითითებულია, რომ აღნიშნული თანხა წარმოადგენდა მოსარჩელის ხელფასს.

მოპასუხე უთითებს, რომ ახალციხის რაიონულ სასამართლოში მიმდინარე დავის მსვლელობისას, დავის არსებობის ფარგლებში რომ არ ყოფილიყო მოპასუხის და მოსარჩელის დირექტორი ერთი და იგივე პიროვნება - გი-----ი ნიქაბაძე და არ მომხდარიყო ინტერესთა კონფლიქტი, განხორციელდა შპს ,,ე-ჯ- ტ---------- ენ დ-----–----------'' (საქართველოს წარმომადგენლობა) დირექტორის - გი-----ი ნი------ს ჩანაცვლება ას--თ აბ----ით. სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე მხარეთა შორის წარმოშობილი სამართლებრივი ურთიერთობა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 709-ე და 710-ე მუხლების რეგულირების სფეროში უნდა მოექცეს. მოხმობილი ნორმების თანახმად, „დავალების ხელშეკრულება ის სამართლებრივი საშუალებაა, რომლის მეშვეობითაც პირს შეუძლია მიანდოს თავის რწმუნებულს იურიდიული მომსახურების გაწევა, პარტნიორთა კრებაზე მონაწილეობის მიღება, ფასიან ქაღალდებთან დაკავშირებული ოპერაციების წარმოება და ა.შ., ამ ხელშეკრულების საგანია რწმუნებულის მიერ ერთი ან რამდენიმე მოქმედების შესრულება. მარწმუნებელმა შეიძლება დაავალოს რწმუნებულს როგორც იურიდიული, ისე ფაქტობრივი მოქმედების შესრულება, ვინაიდან თავად დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელ მუხლში არ არის დაკონკრეტებული რწმუნებულის მიერ შესასრულებელი მოქმედების ხასიათი, ამიტომ ასეთი ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს ყველა იმ მოქმედების შესრულება, რომელიც იწვევს ამა თუ იმ სამართლებრივ შედეგს"; „დავალების ხელშეკრულების ფარგლებში, მარწმუნებელი ვალდებულია გადაუხადოს რწმუნებულს გასამრჯელო (სსკ-ის 710-ე მუხლის პირველი ნაწილი)" (შდრ. სუსგ №ას-895-845-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება).

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოპასუხე ორგანიზაციაში დირექტორის თანამდებობაზე დანიშვნა, თუნდაც რომ ფორმალური ხასიათის ყოფილიყო და მის მიზანს წარმოადგენდა ახალციხის რაიონულ სასამართლოში მიმდინარე დავის მსვლელობისას გარკვეული წინააღმდეგობებისაგან თავის არიდება, მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის თანახმად, საზოგადოების ხელმძღვანელობის უფლებამოსილება გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში საწარმოს სახელით გადაწყვეტილებების მიღებას, ხოლო წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება გულისხმობს საწარმოს სახელით გამოსვლას მესამე პირებთან ურთიერთობაში.

ხელმძღვანელობის უფლებამოსილება გულისხმობს წარმომადგენლობით უფლებამოსილებასაც, თუ პარტნიორთა შეთანხმებით (წესდებით) სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხე მხარემ თავისი მტკიცების ფარგლებში ვერ დაადასტურა საჯარო რეესტრის მონაცემების უზუსტობა ას--თ აბ----ის ხელმძღვანელობა/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირად არსებობის შესახებ. უფრო მეტიც, მისი მხრიდან არ იქნა სადავოდ გამხდარი აღნიშნული გარემოება და დაადასტურა, რომ გარკვეული საქმიანობის განხორციელების მიზნით მოხდა ას--თ აბ----ის დირექტორის თანამდებობაზე დანიშვნა. საგულისხმოა, ის გარემოებაც, რომ აღნიშნული საქმიანობა გარკვეული საფასურის გადახდასაც მოიცავდა, რაც დასტურდება საგადახდო დავალების ქვითრებით და აღნიშნულ ქვითრებში გადასახადის დანიშნულებაში ,,ხელფასის" მითითებით. სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული კიდევ ერთხელ ადასტურებს, რომ ას--თ აბ----ის ხელმძღვანელობა/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირად მითითება არ ატარებდა უსასყიდლო ხასიათს და იგი უნდა ანაზღაურდეს.

3.2.8. სადავო საკითხს წარმოადგენს, ის თუ რას წარმოადგენს მოსარჩელის ყოველთვიური საშუალო ხელფასი. სასამართლოს უდავოდ დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელე დირექტორის მოვალეობას ასრულებდა 2015 წლის 09 დეკემბრიდან 2017 წლის 14 ნოემბრამდე. აღნიშნულ პერიოდში, როგორც საქმეში წარმოდგენილი საგადახდო ქვითრებით დგინდება, მოსარჩელეს ხელფასის სახით სხვადასხვა პერიოდულობითა და სხვადასხვა ოდენობით ერიცხებოდა გარკვეული თანხა. კერძოდ, 2016 წლის დეკემბრის ხელფასიდან ანაზღაურდა 2000 აშშ დოლარი, 2017 წლის იანვრის ხელფასიდან თბერვალში ანაზღაურდა 1000 აშშ დოლარი, 2017 წლის თებერვლის ხელფასიდან მარტში ანაზღაურდა 2000 აშშ დოლარი, 2017 წლის მარტის ხელფასიდან აპრილში ანაზღაურდა 1000 აშშ დოლარი, 2017 წლის აპრილის ხელფასიდან ანაზღაურდა მაისში 1000 აშშ დოლარი, 2017 წლის მაისის ხელფასიდან ივნისში ანაზღაურდა 1500 აშშ დოლარი, ხოლო 2017 წლის ივნისის ხელფასი ანაზღაურდა ივლისში 1000 აშშ დოლარი, რაც მოსარჩელის ანგარიშზე აისახა გადახდის დროს არსებული საქართველოს ეროვნული ბანკის გაცვლითი კურსის შესაბამისად.

იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მხარეთა შორის არ არსებობს წერილობითი შეთანხმება ხელფასის ოდენობასთან დაკავშირებით და გარკვეული თვეების განმავლობაში მოსარჩელის ანგარიშზე ხელფასის სახით ხდებოდა სხვადასხვა ოდენობის თანხის ჩარიცხვა, სასამართლოს ყოველთვიური სახელფასო თანხის გამოსათვლელად მიზანშეწონილად მიაჩნია, ანგარიშზე ხელფასის სახით ჩარიცხული თანხების ჯამი გაყოს ანაზღაურებული თვეების ოდენობაზე და ასეთი სახით იქნეს გარკვეული ყოველთვიური საშუალო ხელფასი. როგორც საქმის მასალებიდან ირკვევა,

მოპასუხის მიერ განხორციელდა შვიდი თვის განმავლობაში თანხის გადახდა, რამაც ჯამში შეადგინა 9500 აშშ დოლარი, შესაბამისად, სასამართლოს მოსარჩელის ყოველთვიური საშუალო ხელფასის გამოსათვლელად მიზანშეწონილად მიაჩნია აღნიშნული თანხის შვიდ თვეზე გაყოფა, ანუ მოპასუხის მიერ ანაზღაურებული თვეების რაოდენობაზე, რაც შესაბამისად შეადგენს 1357.14 აშშ დოლარს.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა სასარჩელო განცხადება, შეაფასა საქმეში არსებული მტკიცებულებები, მივიდა იმ დასკვნამდე რომ სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;
საქართველოს კონსტიტუცია;
სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;
ევროპის სოციალური ქარტია;
საქართველოს ორგანული კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 24-ე მუხლით, იურიდიული პირი არის განსაზღვრული მიზნის მისაღწევად შექმნილი, საკუთარი ქონების მქონე, ორგანიზებული წარმონაქმნი, რომელიც თავისი ქონებით დამოუკიდებლად აგებს პასუხს და საკუთარი სახელით იძენს უფლებებსა და მოვალეობებს, დებს გარიგებებს და შეუძლია სასამართლოში გამოვიდეს მოსარჩელედ და მოპასუხედ. სამეწარმეო საქმიანობის სუბიექტთა სამართლებრივ ფორმებს არეგულირებს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი.

6.2. განსახილველ შემთხვევაში მხარეთა შორის ურთიერთობა წესრიგდება სწორედ მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონისა და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისი ნორმებით. ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო პალატამ შემდეგი განმარტებები გააკეთა: „საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს, რომ საწარმოს დირექტორთან იდება სასამსახურო ხელშეკრულება და, შესაბამისად, განსახილველ დავაზე მსჯელობისას, მეწარმეთა კანონის ნორმებთან ერთად, გამოყენებული უნდა

იქნეს არა შრომითი ურთიერთობების, არამედ დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელი სამართლებრივი ნორმები (სსკ-ის 709-ე და 710-ე მუხლები)"; „დავალების ხელშეკრულება ის სამართლებრივი საშუალებაა, რომლის მეშვეობითაც პირს შეუძლია მიანდოს თავის რწმუნებულს იურიდიული მომსახურების გაწევა, პარტნიორთა კრებაზე მონაწილეობის მიღება, ფასიან ქაღალდებთან დაკავშირებული ოპერაციების წარმოება და ა.შ., ამ ხელშეკრულების საგანია რწმუნებულის მიერ ერთი ან რამდენიმე მოქმედების შესრულება. მარწმუნებელმა შეიძლება დაავალოს რწმუნებულს როგორც იურიდიული, ისე ფაქტობრივი მოქმედების შესრულება, ვინაიდან თავად დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელ მუხლში არ არის დაკონკრეტებული რწმუნებულის მიერ შესასრულებელი მოქმედების ხასიათი, ამიტომ ასეთი ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს ყველა იმ მოქმედების შესრულება, რომელიც იწვევს ამა თუ იმ სამართლებრივ შედეგს"; „დავალების ხელშეკრულების ფარგლებში, მარწმუნებელი ვალდებულია გადაუხადოს რწმუნებულს გასამრჯელო (სსკ-ის 710-ე მუხლის პირველი ნაწილი)" (შდრ. სუსგ №ას-895-845-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება).

6.3. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. გამორიცხულია იმსჯელო შრომის თავისუფლებაზე, ისეთ პირობებში როდესაც გარანტირებული არ იქნებოდა შრომის შესრულებისათვის შესაბამისი ანაზღაურების უფლება. ზედმეტია საუბარი თავისუფლებაზე, თუ ის გამყარებული არ იქნება მნიშვნელოვანი ეკონომიკური ბერკეტით - გასამრჯელოს მიღების უფლებით. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

6.4. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე - ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად ყოველ ადამიანს აქვს შრომის,

სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები.

6.5. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფონი (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის თანახმად, მონაწილე სახელმწიფონი აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა, ხოლო ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის 4.2 მუხლით არავის შეიძლება მოეთხოვოს იძულებითი ან სავალდებულო სამუშაოს შესრულება.

6.6. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.
ევროპის სოციალურ ქარტიის, პირველი ნაწილის მე-2-4-ე მუხლების თანახმად ყველას უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა გამოიმუშაოს მისი ცხოვრების სახსრები საქმიანობით, რომელშიც იგი თავისუფლად ჩაერთვება. ყველა მუშაკს აქვს უფლება შრომის უსაფრთხო და ჯანმრთელ პირობებზე. ყველა მუშაკს აქვს უფლება ჰქონდეს სათანადო სამართლიანი ანაზღაურება, რაც შეესაბამება საცხოვრებელ სტანდარტებს თავისთვის და თავიანთი ოჯახებისათვის.

6.7. სამართლის წყაროთა აღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - შრომის ანაზღაურების მიღების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ

გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ განხორციელებული სამუშაოს სანაცვლოდ სამართლიანი შედეგის მიღების საშუალება, რომელიც რა თქმა უნდა ძირითადად გამოხატული უნდა იყოს ამ შრომის სამართლიანი და ადეკვატური ანაზღაურების არათუ მიღების, არამედ დროულად მიღების შესაძლებლობაში. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომის უფლება შესაძლოა გარკვეულწილად გარდაიქმნას ვალდებულებად და იძულებით ღონისძიებად, რაც ეჭვგარეშეა წინააღმდეგობაში მოვა თანამედროვე კაცობრიობის მონაპოვართან - თავისუფალი და ლიბერალური საზოგადოების არსებობის პრინციპებთან.

6.8. შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე სახელფასო ანაზღაურების საკითხებს, სწორედ მოპასუხის მხარეს გადახრის მტკიცების ტვირთის დიდ ნაწილს. შრომით ურთიერთობაში სწორედ რომ მოპასუხეა ე.წ. „ძლიერი მხარე“ და მას რა თქმა უნდა მეტი ბერკეტი და საშუალება აქვს სინქრონულად და თანმიმდევრულად ასახოს დასაქმებულთან არსებული სამართალურთიერთობა შესაბამისი დოკუმენტაციის შექმნითა და აღრიცხვით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა იზრუნოს იმაზე, რომ თითოეულ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა, ყოველი შრომის ანაზღაურების გაცემა, შრომითი ურთიერთობის დაწყება, შეჩერება თუ დასრულება ასახოს ისე, რომ დავის შემთხვევაში ნათელი და არაორაზროვანი მტკიცებულება წარმოადგინოს სამართალწარმოებაში, რომლებიც გასაგებად წარმოაჩენენ იმ სინქრონსა და სურათს, რომლითაც სათანადოდ დადგინდება განვითარებული მოვლენები.
მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

6.9. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია, მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. ხოლო ამავე კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მხარეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 429.1 მუხლით კრედიტორმა მოვალის მოთხოვნით შესრულების მთლიანად ან ნაწილობრივ მიღების შესახებ უნდა გასცეს ამის დამადასტურებელი დოკუმენტი. განსახილველ შემთხვევაში

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2015 წლის 08 დეკემბერის პარტნიორთა #2 გადაწყვეტილების საფუძველზე ას--თ აბ----ე დაინიშნა შპს ,,ე-- --- ტ------------ ე--- დ------------- ლ----“-ს წარმომადგენლობა (ფილიალი) საქართველოში ხელმძღვანელის თანამდებობაზე და დირექტორის მოვალეობას ასრულება 2017 წლის 14 ნოემბრამდე, ასევე დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხის მიერ ანაზღაურდა შვიდი თვის განმავლობაში ხელფასი სხვადასხვა ოდენობით. მოპასუხის მიერ არ ანაზღაურებულა 2017 წლის ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრისა და ოქტომბრის თვის ხელფასი, ასევე ნოემბრის ნახევარი თვის ხელფასი, რისი გაქარწყლებაც მოპასუხე მხარემ თავისი მტკიცების ფარგლებში ვერ განახორციელა. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის სახელფასო დავალიანება სასამართლოს მიერ დადგენილი ყოველთვიური საშუალო ხელფასიდან გამომდინარე შეადგენს 6107.11 აშშ დოლარს. აღნიშნულ ნაწილში მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო დანარჩენ ნაწილში მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1 „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1 მუხლის თანახმად მოსარჩელე გათავისუფლებული არის სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, ვინაიდან საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან, ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55.1 მუხლის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს, ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. შესაბამისად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, უნდა გადახდეს დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად სახელმწიფო ბაჟი.

იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით უნდა დაეკისროს დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნის პროპორციულად. ხოლო იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, მას არ დაეკისრება სახელმწიფო ბაჟი იმ ნაწილის პროპორციულად რა ნაწილშიც სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

8. სარჩელი უზრუნველყოფის ღონისძიება

8.1. საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება არ არის გამოყენებული.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259[1]-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ას--თ აბ----ის სარჩელი შპს ,,ე----- ტ---------- ე--- დ----–---------- ლ----“-ს მიმართ სახელფასო დავალიანების დაკისრების თაობაზე დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

2. შპს ,,ე----- ტ---------- ე--- დ----–---------- ლ----“-ს მოსარჩელე ას--თ აბ----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების - 6107.11 აშშ დოლარის ექვივალენტის ლარში გადახდა.

3. შპს „ე----- ტ---------- ე--- დ----–---------- ლ----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით 537,80 ლარის გადახდა.

4. მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო წესით, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 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 **გოჩა დიდავა**