

**საქმე № 330210016001517454**



**საქართველოს უზენაესი სასამართლო  
განჩინება  
საქართველოს სახელით**

**№ ას-1500-1420-2017**

№ ას-1500-1420-2017 სს „ს-----ა“

**31 მაისი, 2018 წელი  
ქ. თბილისი**

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა  
შემადგენლობა:**

**ნინო ბაქაქური (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
ზურაბ ძლიერიშვილი, ბესარიონ ალავეძე**

**საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი განხილვის გარეშე**

**საკასადიო საჩივრის ავტორი – სს „ს-----ა“ (მოპასუხე)**

**მოწინააღმდეგე მხარე – ა----- ბ-----ე (მოსარჩელე)**

**გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს  
სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 25 ოქტომბრის განჩინება**

**კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და  
ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის  
თქმა**

**დავის საგანი** – ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

## **ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი**

1. ა----- ბ-----ემ (შემდგომში - „მოსარჩელე“ ან „დასაქმებული“) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სს „ს-----ის“ (შემდგომში - „მოპასუხე“, „მოპასუხე კომპანია“, „დამსაქმებელი“, „კასატორი“ ან „საკასაციო საჩივრის ავტორი“) მიმართ და მოითხოვა:
  - 1.1. მოპასუხე კომპანიის 2015 წლის 20 ივლისის №1645 ბრძანების ბათილად ცნობა შრომითი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრის ნაწილში, 2015 წლის 25 დეკემბერის №4269 და 2016 წლის 27 იანვრის N247 ბრძანებების ბათილად ცნობა შრომითი ურთიერთობის გახანგრძლივების შესახებ;
  - 1.2. მოპასუხე კომპანიის 2016 წლის 26 ივლისის ბრძანების ბათილად ცნობა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
  - 1.3. მოპასუხე კომპანიაში დათხოვნამდე დაკავებულ სამუშაო ადგილზე (მოპასუხე კომპანიის ინფრასტრუქტურის ფილიალის სიგნალიზაციის, ცენტრალიზაციის და ბლოკირების დეპარტამენტის უსაფრთხოების კონტროლისა და ინფორმაციის ცენტრის უფროსად) აღდგენა;
  - 1.4. მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ 2016 წლის 26 ივლისიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე ყოველთვიური სახელფასო სარგოსა და დანამატის გადახდის დაკისრება, რომელიც განისაზღვრება ჯამში 2380 ლარით;
  - 1.5. მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურება 2380 ლარის ოდენობით.
2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:
  - 2.1. მოსარჩელე 1972 წლიდან მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში სხვადასხვა თანამდებობებზე;
  - 2.2. 2006 წლის 4 აგვისტოს №4508/დ-დ ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე დაინიშნა სიგნალიზაციის, ცენტრალიზაციისა და ბლოკირების (სცბ) დეპარტამენტის ტექნიკური უზრუნველყოფის სამსახურის ავტომატიკის, ტელემექანიკისა და რადიოკავშირის საგზაო ლაბორატორიის მთავარ სპეციალისტად;
  - 2.3. შემდგომ, 2008 წლის 13 მაისის ბრძანების საფუძველზე, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება დაიდო განუსაზღვრელი ვადით იმავე პოზიციაზე, ხოლო 2009 წლის 16 აპრილიდან სტრუქტურული ცვლილებების გამო იგი დაინიშნა სცბ-ის

- დეპარტამენტის თბილისის სამმართველოს ავტომატიკის, ტელემექანიკის და რადიოკავშირის საგზაო ლაბორატორიის მთავარ სპეციალისტად ასევე განუსაზღვრელი ვადით;
- 2.4. 2010 წლის 19 მაისის ბრძანების თანახმად, მოსარჩელეს შეეცვალა პოზიცია და დაინიშნა „რ----- ფილიალის“ სიგნალიზაციის, ცენტრალიზაციის და ბლოკირების დეპარტამენტის თბილისის სცბ-ს სამმართველოს ავტომატიკის, ტელემექანიკის და რადიოკავშირის საგზაო ლაბორატორიის უფროსად;
- 2.5. მოპასუხე კომპანიის 2015 წლის 20 ივლისის „გადაადგილების შესახებ ბრძანების“ საფუძველზე, მოსარჩელე დაინიშნა მოპასუხე კომპანიის ინფრასტრუქტურის ფილიალის სიგნალიზაციის, ცენტრალიზაციის და ბლოკირების დეპარტამენტის უსაფრთხოების კონტროლისა და ინფორმაციის ცენტრის უფროსად. დასაქმებულის მიერ ახალ პოზიციაზე შესასრულებელი სამუშაო მნიშვნელოვნად არ განსხვავდებოდა ყოფილ სამუშაო თანამდებობაზე შესასრულებელი სამუშაოს აღწერილობისაგან. აღნიშნული ბრძანებით განისაზღვრა, რომ ხელშეკრულება დადებული იყო გამოსაცდელი ვადით 2015 წლის 20 ივლისიდან 2015 წლის 20 დეკემბრის ჩათვლით;
- 2.6. მოპასუხე კომპანიამ 2015 წლის 15 დეკემბერს და 2016 წლის 27 იანვარს მიიღო ბრძანებები (№4269 და №247), რომელთა საფუძველზე მოსარჩელის შრომითი ხელშეკრულების ვადა თავდაპირველად გახანგრძლივდა ერთი თვის, ხოლო შემდგომ 6 თვის ვადით;
- 2.7. 2016 წლის 22 ივლისს მოსარჩელეს ზეპირსიტყვიერად ეცნობა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და მიეცა მითითება, აღარ გამოცხადებულიყო სამსახურში;
- 2.8. დასაქმებულმა დამსაქმებლისგან მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება. დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზად დაასახელა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- 2.9. მოსარჩელის განმარტებით, მხარეებს შორის არსებობდა უვადო სამართლებრივი ურთიერთობა, დამსაქმებელმა უვადო შრომითი ხელშეკრულება უკანონოდ, სათანადო დასაბუთების გარეშე შეცვალა ვადიან შრომით ხელშეკრულებად, ხოლო ვადის ამოწურვის შემდეგ შეწყვიტა მასთან შრომითი ურთიერთობა ვადის გასვლის საფუძველით. სადავო ბრძანებები

ხელშეკრულების ვადის ცვლილების ნაწილში ბათილია, რადგან ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს. შესაბამისად, ბათილია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება, რადგან ეფუძნება ხელშეკრულების ბათილ პირობას.

3. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ:

3.1. არასწორია მოსარჩელის მითითება იმის თაობაზე, რომ ახალ თანამდებობაზე დაწინაურების შემდეგ შესასრულებელი სამუშაო მნიშვნელოვნად არ განსხვავდებოდა ყოფილ თანამდებობაზე შესასრულებელი სამუშაოს აღწერილობისაგან. კერძოდ, მოსარჩელე 2010 წლის 19 მაისიდან მუშაობდა მოპასუხე კომპანიის ინფრასტრუქტურის ფილიალის სიგნალიზაციის, ცენტრალიზაციის და ბლოკირების დეპარტამენტის თბილისის სცბ-ს სამმართველოს ავტომატიკის, ტელემექანიკის და რადიოკავშირის საგზაო ლაბორატორიის უფროსის თანამდებობაზე. ამ პოზიციაზე მუშაობისას მოსარჩელის ამოცანას შეადგენდა უშუალოდ ლაბორატორიის საქმიანობის ხელმძღვანელობა, ხოლო 2015 წლის 20 ივლისიდან იგი დაწინაურდა და გამოსაცდელი ვადით დაიკავა სცბ დეპარტამენტის უსაფრთხოების კონტროლისა და ინფორმაციის ცენტრის უფროსის თანამდებობა, რის გამოც მნიშვნელოვნად გაიზარდა მისი ამოცანები და ფუნქცია-მოვალეობები. კერძოდ, მას ევალებოდა საქართველოს მასშტაბით მოპასუხე კომპანიის მატარებელთა უსაფრთხო მოძრაობის, სცბ სისტემებისა და მოწყობილობების საიმედო ფუნქციონირების უზრუნველყოფა;

3.2. მოსარჩელის 42-წლიანი შრომითი ბიოგრაფია მოპასუხე კომპანიაში მოიცავს ან რკინიგზის პროფკავშირებში ან კადრების სამსახურში მოღვაწეობას, რაც შეეხება სცბ-ს სპეციალობით მუშაობას, აღნიშნული მოიცავს 2006 წლის აგვისტოდან 2016 წლის 20 ივლისამდე პერიოდს;

3.3. 2015 წლის 20 ივლისის ბრძანებით მოსარჩელის დაწინაურებასთან დაკავშირებით მასთან გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. ახალ საპასუხისმგებლო თანამდებობაზე მუშაობის შედეგების გათვალისწინებით, ადმინისტრაციამ აღარ მიიჩნია მიზანშეწონილად მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელება.

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 8 ივნისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი 2015 წლის 20 ივლისის, 2015 წლის 15 დეკემბრის და 2016 წლის 27 იანვრის ბრძანებები შრომის ხელშეკრულებების ვადის განსაზღვრის ნაწილში; ბათილად იქნა ცნობილი 2016 წლის 26

ივლისის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე; მოსარჩელე აღდგენილ იქნა მოპასუხე კომპანიის ინფრასტრუქტურის ფილიალის სიგნალიზაციის, ცენტრალიზაციის და ბლოკირების დეპარტამენტის უსაფრთხოების კონტროლისა და ინფორმაციის ცენტრის უფროსად; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 2016 წლის 26 ივლისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის გადახდა 2380 ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე); მოსარჩელეს უარი ეთქვა გამოუყენებელი შვებულების თანხის - 2380 ლარის ანაზღაურების მოთხოვნაზე.

5. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ.
6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 25 ოქტომბრის განჩინებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. უცვლელი დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 8 ივნისის გადაწყვეტილება.
7. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილად მიჩნეული შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:
  - 7.1. 1972 წლიდან მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში მუშაობდა სხვადასხვა თანამდებობაზე. 2006 წლის 4 აგვისტოს №4508 ბრძანების საფუძველზე იგი დაინიშნა სიგნალიზაციის, ცენტრალიზაციისა და ბლოკირების (სცბ) დეპარტამენტის ტექნიკური უზრუნველყოფის სამსახურის ავტომატიკის, ტელემექანიკისა და რადიოკავშირის საგზაო ლაბორატორიის მთავარ სპეციალისტად. 2007 წლის 1 თებერვლის №208 ბრძანების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების ვადა მოსარჩელეს გაუგრძელდა ერთი წლის ვადით 2008 წლის 1 თებერვლამდე, ხოლო 2008 წლის 30 იანვრის ბრძანებით შრომითი ხელშეკრულება კვლავ გაგრძელდა 1 წლის ვადით;
  - 7.2. 2008 წლის 13 მაისის ბრძანების საფუძველზე, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება დაიდო განუსაზღვრელი ვადით იმავე პოზიციაზე, ხოლო 2009 წლის 16 აპრილიდან მოსარჩელე, სტრუქტურული ცვლილებების გამო, დაინიშნა სცბ-ის დეპარტამენტის თბილისის სამმართველოს ავტომატიკის ტელემექანიკისა და რადიოკავშირის საგზაო ლაბორატორიის მთავარ სპეციალისტად ასევე განუსაზღვრელი ვადით. 2010 წლის 19 მაისის ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელეს შეეცვალა პოზიცია და

დაინიშნა „რ----- ფილიალის“ სიგნალიზაციის, ცენტრალიზაციის და ბლოკირების დეპარტამენტის თბილისის სცბ-ს სამმართველოს ავტომატიკის ტელემექანიკის და რადიოკავშირის საგზაო ლაბორატორიის უფროსად. ამასთანავე, მოპასუხის 2015 წლის 21 აგვისტოს ბრძანებაში შვებულების შესახებ მოპასუხე მხარე თავად უთითებს, რომ მოპასუხე კომპანიაში მოსარჩელის მუშაობის საერთო სტაჟი შეადგენს 42 წელს;

- 7.3. მოპასუხე კომპანიაში მოქმედი შრომის შინაგანაწესის შესაბამისად, მოსარჩელეს, როგორც 5-დღიანი სამუშაო რეჟიმით მომუშავე დასაქმებულს, განსაზღვრული ჰქონდა შვებულება წელიწადში 24 სამუშაო დღის ხანგრძლივობით. 2015 წლის 1 სექტემბრიდან 2015 წლის 2 ოქტომბრის ჩათვლით მოსარჩელემ ისარგებლა 2014 წლის 1 აგვისტოდან 2015 წლის 1 აგვისტოს პერიოდისთვის განსაზღვრული 24-სამუშაოდღიანი შვებულებით. მოსარჩელეს 2015 წლის 1 აგვისტოდან დღემდე არ უსარგებლია კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით;
- 7.4. მოპასუხე კომპანიის 2015 წლის 20 ივლისის №1645 ბრძანებით, მოსარჩელე დაინიშნა სცბ-ს დეპარტამენტის უსაფრთხოების კონტროლის და ინფორმაციის ცენტრის უფროსის თანამდებობაზე გამოსაცდელი ვადით, 2015 წლის 20 დეკემბრის ჩათვლით; ამის შემდეგ, 2015 წლის 25 დეკემბრის №4269 ბრძანებით, მოსარჩელესთან გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა 2015 წლის 21 დეკემბრიდან 2016 წლის 21 იანვრის ჩათვლით, ხოლო 2016 წლის 27 იანვრის №247 ბრძანებით, მოსარჩელესთან კვლავ გაგრძელდა კონტრაქტი 2016 წლის 22 იანვრიდან ამავე წლის 21 ივლისის ჩათვლით;
- 7.5. მოპასუხე კომპანიის 2016 წლის 26 ივლისის №322 ბრძანებით, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა); მოსარჩელეს მოპასუხის 2016 წლის 23 აგვისტოს წერილით (წერილობითი დასაბუთება) ეცნობა, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება კანონიერია, რამეთუ დაქმნის ვადით დადგენილი ვადით არის უფლებამოსილი ამა თუ იმ პირთან შევიდეს (ან არ შევიდეს) სამოქალაქო-სამართლებრივ ურთიერთობაში;
- 7.6. მოსარჩელის ყოველთვიური შემოსავალი შეადგენდა 2380 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე);

- 7.7. მოსარჩელე პირნათლად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს. ხელშეკრულება არ შეწყვეტილა მოსარჩელის მიზეზით (არაკვალიფიციურობა, შრომითი ხელშეკრულებისა თუ შინაგანაწესის დარღვევა). პირიქით, დადგენილია, რომ მოსარჩელე დაჯილდოებული იყო საპატიო რკინიგზელის ნიშნით.
8. მოპასუხის სააპელაციო პრეტენზიებიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლოს კვლევის საგანს წარმოადგენდა ის, თუ რამდენად მართლობიერი იყო დამსაქმებლის გადაწყვეტილება უვადო შრომითი ურთიერთობიდან ვადიან შრომით ურთიერთობაზე გადასვლისა და გამოსაცდელი ვადის დაწესების შესახებ.
9. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა უვადო ხელშეკრულებიდან მოკლევადიან ხელშეკრულებაზე გადასვლის კანონიერი საფუძვლები. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, სადავო ბრძანება დასაქმებულის (მოსარჩელის) უვადოდან მოკლევადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის შესახებ წინააღმდეგობაში მოდიოდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> ნაწილთან, რომელიც ამომწურავად განსაზღვრავს იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია 1 წელზე ნაკლები ვადით. საქმეში არ მოიპოვებოდა რაიმე ისეთი ობიექტური გარემოების არსებობის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომელიც, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> ნაწილის კონტექსტში, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადებას გაამართლებდა. უფრო მეტიც, დადასტურებული იყო, რომ მოსარჩელე განუსაზღვრელი ვადით იყო დანიშნული და მისი გადაყვანა 6-თვიან ხელშეკრულებაზე გამოსაცდელი ვადით რაიმე ობიექტური გარემოებით განპირობებული არ ყოფილა.
10. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სადავო ბრძანებები, რომლითაც მოსარჩელე უვადო შრომითი ხელშეკრულებიდან გადაყვანილი იქნა მოკლევადიან (1-თვიან და 6-თვიან) შრომით ხელშეკრულებაზე, ეწინააღმდეგებოდა რა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> ნაწილს, ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადის) ბათილობის საფუძველს წარმოადგენდა.
11. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა ორმხრივი ნების არსებობა ვადიან შრომით ურთიერთობაზე გადასვლის თაობაზე. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ, მართალია, სადავო ბრძანებებს ხელმოწერით

ადასტურებდა მოსარჩელე, რომლითაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა ერთი და ექვსი თვით, თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ მხარეთა შორის მანამდე უვადო შრომითი ხელშეკრულება არსებობდა, ამ ურთიერთობის ერთი თვით განსაზღვრა, *prima facie*, წარმოადგენდა დამსაქმებლის მხრიდან არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებით ჩამოყალიბებულ პირობას. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, იმ პირობებში, როდესაც მხარეები უვადო შრომით ურთიერთობებში იმყოფებოდნენ და არ იყო გამოკვეთილი დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადასვლის ინტერესი, შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი (მოპასუხე) ვალდებული იყო შესაბამის ბრძანებაში მიეთითებინა დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის მიზეზი (საფუძველი), რაც შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის <sup>12</sup> ნაწილის შესაბამისად, ხელშეკრულების ერთი და ექვსი თვის ვადით დადებას გაამართლებდა.

12. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა გამოსაცდელი ვადის დაწესების მართებულობა. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლზე, რომლის პირველი ნაწილის თანახმად (12.06.2013წ. რედაქცია), შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა და განმარტა, რომ გამოსაცდელი ვადა დამსაქმებელ-დასაქმებულის ურთიერთშეცნობისა და შეფასების ვადაა. კანონი ნათლად ადგენს, რომ გამოსაცდელი ვადა მხოლოდ ერთჯერადი ხასიათისაა და ის გამოიყენება მხოლოდ იმ პირთა მიმართ, რომელთა შრომითი უნარ - ჩვევები უცხოა დასაქმებულისათვის. პირი, რომელიც წლების მანძილზე წარმატებულად მსახურობს დაწესებულებაში, წინაურდება კარიერულად და მისი საქმიანობის ძირითადი არეალი არ სცილდება ერთ ან მსგავს მიმართულებებს, მორიგი დაწინაურებისას არ უნდა იქნეს მიღებული ახალ თანამდებობაზე გამოსაცდელი ვადით. თუკი დამსაქმებლისათვის ბოლომდე გარკვეული არ არის ამ მუშაკის უნარ - ჩვევები და შესაბამისობა დასაკავებელ თანამდებობასთან, ასეთ მუშაკს ის არ უნდა აწინაურებდეს. ამდენად, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, ლოგიკას მოკლებული იყო მიდგომა, რომ დასაწინაურებელი პირი დაქვემდებარებოდა საგამოცდო პერიოდს. აღნიშნულის დაშვება, წახალისების ნაცვლად, საეჭვოს გახდიდა დასაწინაურებელი პირის სამსახურში დარჩენის შესაძლებლობას.

13. სააპელაციო სასამართლომ დამატებით მიუთითა, რომ ე.წ. გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში მოსარჩელე ჩვეულებრივ აგრძელებდა საქმიანობას იმავე სამუშაო კაბინეტში, არ გაუვლია სტაჟირების კურსი, რომელიც მოიცავდა პრაქტიკულ და თეორიულ მომზადებას, ასევე ამ კურსის დასასრულს არ გაუვლია შესაბამისი გამოცდა, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებდა, რომ მოსარჩელის მოკლევადიან შრომით ხელშეკრულებაზე (გამოსაცდელი ვადით) გადაყვანა არ ემსახურებოდა კეთილსინდისიერ მიზნებს, რაც, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, მისი ბათილად მიჩნევის საფუძველს წარმოადგენდა.
14. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე მოპასუხემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი და მოითხოვა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 25 ოქტომბრის განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.
15. კასატორმა მიუთითა სააპელაციო სასამართლოს განჩინების გაუქმების შემდეგ საფუძვლებზე:
- 15.1. ვადიან ხელშეკრულებაზე მუშაკის გადაყვანასა და მისთვის გამოსაცდელი ვადის დაწესებას საფუძვლად დაედო რანგით მაღალ თანამდებობაზე დანიშვნა ანუ დაწინაურება სამჯერ გაზრდილი ხელფასით. ამასთან, 2015 წლის 20 ივლისის №1645 ხელშეკრულების გამოსაცდელი ვადით გაფორმებისას მოსარჩელეს პრეტენზია არ გამოუთქვამს და დაეთანხმა მის პირობებს. მოსარჩელე თავისი ხელმოწერით დაეთანხმა ასევე 2015 წლის 25 დეკემბრის №4269 და 2016 წლის 27 იანვრის №247 ბრძანებებს შრომითი ურთიერთობების გახანგრძლივების შესახებ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება, რომლითაც უცვლელი დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის თაობაზე, უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია;
- 15.2. მართალია, მოსარჩელის შრომითი ბიოგრაფია მოპასუხე კომპანიაში მოიცავს 42 წელს, მაგრამ მოსარჩელის სცბ-ს სპეციალობით მუშაობის პერიოდი შეადგენს 2006 წლის აგვისტოდან 2016 წლის 20 ივლისამდე პერიოდს. ახალ საპასუხისმგებლო თანამდებობაზე მუშაობის შედეგების გათვალისწინებით, ადმინისტრაციამ აღარ მიიჩნია მიზანშეწონილად მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელება, რაც სრულ შესაბამისობაშია კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტთან, რომლითაც განსაზღვრულია მეწარმის უფლება, თავისი სურვილის მიხედვით

შეარჩიოს კონტრაქტები და გააფორმოს მასთან ხელშეკრულება, თავისი შეხედულებით დაიქირავოს და გაათავისუფლოს თანამშრომლები;

- 15.3. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებით შეილახება მესამე პირის უფლება, რომელიც ამჟამად დასაქმებულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე.
16. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 8 იანვრის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

### **ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი**

17. საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლისა და საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოპასუხის საკასაციო საჩივარი არ აკმაყოფილებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, რის გამოც მიჩნეულ უნდა იქნეს დაუშვებლად.
18. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივარი ქონებრივ ან არაქონებრივ დავაზე დასაშვებია, თუ კასატორი დაასაბუთებს, რომ: ა) საქმე მოიცავს სამართლებრივ პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას; ბ) საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე მსგავს სამართლებრივ საკითხზე გადაწყვეტილება არ მიუღია; გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება; დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან; ე) სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მატერიალური ან/და საპროცესო სამართლის ნორმების მნიშვნელოვანი დარღვევით, რასაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე; ვ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციას და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს

- პრეცედენტულ სამართალს; ზ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე.
19. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არც ერთი ზემოთ მითითებული საფუძვლით.
  20. განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლოს ყოველმხრივ, სრულად და ობიექტურად აქვს გამოკვლეული საქმის გადასაწყვეტად სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ყველა ფაქტობრივი გარემოება და სწორი სამართლებრივი შეფასება აქვს მიცემული.
  21. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით არ წარმოუდგენია დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).
  22. საკასაციო საჩივრის განსახილველად დაშვების საფუძველი ვერ გახდება კასატორის პრეტენზია, რომ, ვინაიდან მოსარჩელემ თანხმობა გამოხატა უვადო ხელშეკრულებიდან ვადიან ხელშეკრულებაზე გადასვლის თაობაზე, სადავო ბრძანებები არ უნდა ჩაითვალოს ბათილად.
  23. უპირველეს ყოვლისა, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები თავისუფალნი არიან დადონ (ან არ დადონ) ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ მათი შინაარსი, მათ შორის, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. თუმცა, კერძო სამართლის სუბიექტებს მოქმედების თავისუფლება მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ ფარგლებში აქვთ, რაც ურთიერთობის ძლიერი მხარის მიერ სუსტის საწინააღმდეგოდ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების

თავიდან აცილებას ემსახურება. სწორედ ზემოაღნიშნული მიზნით იყო განპირობებული ქართველი კანონმდებლის მიერ შრომის კოდექსში შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნების შემოღება და ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების დასაშვებობის ფარგლების განსაზღვრა (**იხ. სუსგ №ას-1251-1191-2014, 2016 წლის 12 თებერვალი**). განსახილველ დავაში დამსაქმებელმა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლების შესაბამისად, ვერ შეძლო თავისი წილი მტკიცების ტვირთის რეალიზება და სასამართლოსათვის იმ მტკიცებულებების წარდგენა, რომლითაც დადასტურდებოდა ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების ობიექტური საფუძვლის არსებობა. ამასთან, კასატორის შედავება, რომ მოსარჩელემ თავად გამოხატა თანხმობა ვადიან ხელშეკრულებაზე გადასვლასთან დაკავშირებით, არაკვალიფიციურია. განსახილველ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს შეფასებას, რომ სადავო ბრძანებები ბათილია საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ მოთხოვნებთან მათი წინააღმდეგობის საფუძვლით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ხელშეკრულების ან მისი რომელიმე პირობის მართლსაწინააღმდეგოდ მიჩნევისათვის არსებითი მნიშვნელობა არ გააჩნია აღნიშნულ პირობაზე მოსარჩელის, როგორც ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის, თანხმობის არსებობის ფაქტს. ამასთან, მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს, რომ „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. სუსგ №ას-98-94-2016, 2016 წლის 26 ივლისი**). შესაბამისად, კასატორის აღნიშნული პრეტენზია დაუსაბუთებელია.

24. რაც შეეხება საკასაციო საჩივრის ავტორის შედავებას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელის ახალ საპასუხისმგებლო თანამდებობაზე მუშაობის შედეგების გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა აღარ მიიჩნია მიზანშეწონილად მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელება, არ გამომდინარეობს საქმის მასალებიდან და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან. მოსარჩელის ახალ საპასუხისმგებლო თანამდებობაზე მუშაობის

შედეგების გათვალისწინებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მიუთითებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დამოუკიდებელ საფუძველზე (საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი), თუმცა, სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილია, რომ მოპასუხე კომპანიის 2016 წლის 26 ივლისის №322 ბრძანებით, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა) და მოსარჩელეს მოპასუხის 2016 წლის 23 აგვისტოს წერილით (წერილობითი დასაბუთება) ეცნობა, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება კანონიერია, რამეთუ დამსაქმებელი თვითონ არის უფლებამოსილი ამა თუ იმ პირთან შევიდეს (ან არ შევიდეს) სამოქალაქო-სამართლებრივ ურთიერთობაში. ამასთან, საქმის მასალებით არ დასტურდება დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან და არც საკასაციო საჩივარი შეიცავს მითითებას ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების დადგენისას სააპელაციო სასამართლოს მიერ დაშვებულ საპროცესო დარღვევებზე, რის გამოც აღნიშნული პრეტენზიაც დაუსაბუთებელია.

25. კასატორის შედავებასთან დაკავშირებით, რომლის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინებით შეილახება მესამე პირის უფლება, რომელიც ამჟამად დასაქმებულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ აღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებაზე მითითება საქმის საკასაციო წესით განხილვისას დაუშვებელია. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი წინადადების თანახმად, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხეს შესაგებლის წარდგენისას პირვანდელ სამუშაო ადგილზე მოსარჩელის აღდგენის შემაფერხებელი გარემოების თაობაზე არ მიუთითებია. შესაბამისად, აღნიშნული საკითხი არც ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მსჯელობის საგანი არ გამხდარა. გამომდინარე აქედან, საკასაციო პალატა საკასაციო საჩივრის განხილვისას მოპასუხის მიერ დასახელებულ ახალ გარემოებას ვერ შეაფასებს.

26. საკასაციო სასამართლო დამატებით მიუთითებს, რომ არ იზიარებს წინამდებარე განჩინების მე-12 პუნქტში სააპელაციო სასამართლოს მიერ განვითარებულ მსჯელობას გამოსაცდელი ვადის თაობაზე. სააპელაციო პალატის მოსაზრება, რომ დასაწინაურებელი პირი არ უნდა დაექვემდებაროს საგამოცდო პერიოდს, არ არის შესაბამისობაში საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-9 მუხლის პირველი ნაწილთან, რომლის თანახმად, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. აღნიშნული მუხლის ტელეოლოგიური განმარტებიდან გამომდინარე, კანონმდებლის მიზანს წარმოადგენდა აკრძალა ერთი და იმავე დასაქმებულისთვის ერთსა და იმავე თანამდებობაზე საგამოცდო ვადის ორჯერ დაწესება. შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის ისეთმა განმარტებამ, რომ აკრძალულია ახალ, რანგით უფრო მაღალ თანამდებობაზე დასაქმებულის დაწინაურება საგამოცდო ვადით, შესაძლოა, დააბრკოლოს დასაქმებულთა დაწინაურება იმავე ორგანიზაციაში, რადგან დამსაქმებელი კვალიფიციური კადრების დასაქმების მიზნით, არჩევანს გააკეთებს ახალი თანამშრომელზე, რომლის შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის დადგენასაც იგი შეძლებს მისთვის საგამოცდო ვადის დაწესებით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, თითოეულ ასეთ შემთხვევაში, სადავოობისას, მუშაკის მიმართ გამოსაცდელი ვადის გამოყენების კანონიერება კონკრეტული საქმის გარემოებების გათვალისწინებით ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს. თუმცა, საკასაციო პალატა, იმის გათვალისწინებით, რომ მოცემულ საქმეში სადავოდ იყო გამხდარი ასევე საგამოცდო პერიოდის დასრულების შემდეგ დასაქმებულთან მოკლე ვადით (1-თვით და 6-თვით) შრომითი ხელშეკრულებების დადების ნამდვილობა და, როგორც ზემოთ აღინიშნა, დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა მოკლევადიანი ხელშეკრულებების გაფორმების ობიექტურის საფუძვლის არსებობა, მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივრის დაშვება მხოლოდ გამოსაცდელი ვადის გამოყენების მართებულობის შემოწმების მიზნით ვერ გამოიწვევს მოცემულ საქმეზე ქვედა ინსტანციის სასამართლოების მიერ მიღებული სამართლებრივი შედეგის შეცვლას.
27. ამდენად, კასატორი ვერ უთითებს მატერიალური ან/და საპროცესო სამართლის ნორმების ისეთ დარღვევაზე, რასაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე.
28. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ კასატორს დასაბუთებული

პოზიცია არ წარმოუდგენია ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციასთან ან/და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალთან წინააღმდეგობის საფუძვლით, შესაბამისად, საკასაციო საჩივარი აღნიშნული საფუძვლითაც არ არის დასაშვები.

29. გამომდინარე აქედან, არ არსებობს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არცერთი წინაპირობა, რომლის საფუძველზე საკასაციო სასამართლო დასაშვებად ცნობს წარმოდგენილ საკასაციო საჩივარს. შესაბამისად, უცვლელად უნდა დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გასაჩივრებული განჩინება.
30. რაც შეეხება კასატორის მიერ წარმოდგენილ ახალ მტკიცებულებებს, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მოქმედი სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა ითვალისწინებს მხარეთა მიერ მათი მოთხოვნების დასასაბუთებლად და მითითებული ფაქტების დასამტკიცებლად საჭირო მტკიცებულებების წარდგენის საკმაოდ მკაცრად გაწერილ პროცედურას, რომლის შესაბამისად, მხარეებს მტკიცებულებათა წარდგენა შეუძლიათ პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას შესაბამისი წესების დაცვით. გამონაკლის შემთხვევაში, კანონით დადგენილი წინაპირობების არსებობისას, დასაშვებია ახალი მტკიცებულების წარდგენა სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოშიც (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 380-ე მუხლი), თუმცა საქმის საკასაციო სასამართლოში განხილვისას მხარე ასეთ შესაძლებლობას მოკლებულია. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები. აღნიშნულ წესზე გავლენას ვერ მოახდენს მხარის მითითება, რომ მისთვის კონკრეტული გარემოების ან მტკიცებულების არსებობის შესახებ ცნობილი გახდა სააპელაციო სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ ან დოკუმენტები, რომელთა წარდგენაც მხარეს სურდა, შეიქმნა სააპელაციო სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ. ამგვარი მტკიცებულებები მოცემული დავის ფარგლებში საკასაციო პალატის მსჯელობის საგანი ვერ გახდება. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 104-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლო არ მიიღებს, არ

გამოითხოვს ან საქმიდან ამოიღებს მტკიცებულებებს, რომლებსაც საქმისათვის მნიშვნელობა არ აქვთ. დასახელებული ნორმებიდან გამომდინარე, კასატორს უნდა დაუბრუნდეს საკასაციო სასამართლოში მის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები (სს „ს-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2018 წლის 11 იანვრის #27/1 დადგენილება; „საქართველოს რ----- ფილიალის“ დირექტორის მოადგილის წერილი; სს „ს-----ის“ მონიტორინგისა და პრევენციის ცენტრის უფროსის მოადგილის ანალიტიკის მიმართულებით სამუშაოს აღწერილობა დანართით), მთლიანობაში „11“ ფურცლად (ტომი 2, ს.ფ. 111-122).

31. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 401-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნება ცნობილი, პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70 პროცენტი. ამდენად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს უნდა დაუბრუნდეს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 2023 (ორი ათას ოცდასამი) ლარის 70% – 1416 (ერთ ათას ოთხას თექვსმეტი) ლარი და 10 თეთრი.

## ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე, 401-ე მუხლებით და

## და ა დ გ ი ნ ა

1. სს „ს-----ის“ საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველი;
2. კასატორს სს „ს-----ას“ (ს/ნ: 2-----) დაუბრუნდეს მის მიერ 2018 წლის 3 იანვარს №7--- საგადახდო დავალებით გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 2 023 ლარის 70% - 1416.1 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: **ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 3 0077 3150;**
3. კასატორ სს „ს-----ას“ დაუბრუნდეს საკასაციო სასამართლოში მის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები (სს „ს-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2018 წლის 11 იანვრის #27/1 დადგენილება; „საქართველოს რ----- ფილიალის“ დირექტორის მოადგილის წერილი; სს „ს-----ის“ მონიტორინგისა და პრევენციის ცენტრის უფროსის მოადგილის

- ანალიტიკის მიმართულებით სამუშაოს აღწერილობა დანართით),  
მთლიანობაში „11“ ფურცლად (ტომი 2, ს.ფ. 111-122);
4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**თავმჯდომარე**

**ნ. ბაქაქური**

**მოსამართლეები:**

**ზ. ძლიერიშვილი**

**ბ. ალავეძე**