



## საქართველოს უზენაესი სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №ას-34-34-2018

2018 წელი

№ას-34-34-2018 ს-----

28 მაისი,

ქ.თ-----ი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა  
შემადგენლობა:

ბესარიონ ალავიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი)

მოსამართლეები:

ეკატერინე გასიტაშვილი, პაატა ქათამაძე

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი – სსიპ ქ----- ს----- (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – ქ----- ო----ი (მოსარჩელე)

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თ-----ის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 15 ნოემბრის გადაწყვეტილება

კასატორის მოთხოვნა \_ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

# **აღწერილობითი ნაწილი:**

## **1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:**

1.1. ქ----- ო----მა (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორის მოწინააღმდეგე მხარე ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სსიპ ქ----- სკოლის (შემდგომში – მოპასუხე, აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარე, კასატორი, დამსაქმებელი ან ს-----) მიმართ დამსაქმებლის დირექტორის 2014 წლის 21 ოქტომბრის #1--- ბრძანების ბათილად ცნობის, ამავე ს-----ში მათემატიკის მასწავლებლად აღდგენისა და 2014 წლის 21 ოქტომბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე განაცდურის – ყოველთვიურად 498 ლარის ანაზღაურების მოთხოვნით.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: მრავალი წლის განმავლობაში მოსარჩელე კეთილსინდისიერად და კვალიფიციურად ასრულებდა საკუთარ შრომით მოვალეობებს. მის მიმართ არასდროს ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის დისციპლინური სახდელი. 2014 წლის 21 ოქტომბერს არაკანონიერად გაათავისუფლეს სამსახურიდან, რამდენადაც მოპასუხემ მიიჩნია, რომ დასაქმებულმა ჩაიდინა დისციპლინური გადაცდომა, რაც გამოიხატა შემდეგში: მე-8<sup>2</sup> კლასის მოსწავლეს მიაყენა ფიზიკური შეურაცხყოფა მაშინ, როდესაც მან გაკვეთილის მიმდინარეობისას მოსწავლეს, მოუსვენრობისა და არაერთი მითითებისადმი დაუმორჩილებლობის გამო, ხმამაღლა მისცა შენიშვნა. მოსარჩელის განმარტებით, გაუგებრობა ადგილზევე ამოიწურა, როდესაც მან ხმამაღალი ტონისათვის კლასის წინაშე ბოდიში მოიხადა და გაკვეთილიც ჩვეულ რეჟიმში წარიმართა. მეორე დღეს, სკოლის დირექტორის დაჟინებული მოთხოვნით, ახსნა-განმარტება დაწერა მთელმა კლასმა, მოსარჩელემ, კლასის დამრიგებელმა და დასაქმებულის მიმართ მიღებულ იქნა პასუხისმგებლობის უმკაცრესი ზომა იმ ქმედებისთვის, რომელიც თავად მსჯელობის საგანია, თუ რამდენად წარმოადგენს ფიზიკურ შეურაცხყოფას.

## **2. მოპასუხის პოზიცია:**

მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ მოსარჩელე მოსწავლის მიმართ მხოლოდ სიტყვიერი შენიშვნითა და მხარზე ხელის დადებით არ შემოფარგლულა. შემთხვევის მეორე დღეს, 2014 წლის 10 ოქტომბერს დაწერილ ახსნა-განმარტებებში, მოსწავლეები და თავად მოსარჩელეც ადასტურებს, რომ მასწავლებელმა ფიზიკური შეურაცხყოფა მიაყენა (სახეში ხელი გაარტყა) მოსწავლეს. ახსნა-განმარტებების ჩამორთმევა მოხდა ვითარებაში გარკვევის მიზნით, ყოველგვარი ფსიქოლოგიური ზეწოლის გარეშე.

მასწავლებელთა პროფესიული ეთიკის კოდექსის მიხედვით, მასწავლებელი არ აყენებს მოსწავლეს სიტყვიერ ან ფიზიკურ შეურაცხყოფას, არ ახდენს მასზე ემოციურ და ფსიქოლოგიურ ზეწოლას. მასწავლებელი ინარჩუნებს სიმშვიდეს კონფლიქტურ სიტუაციებში, ისმენს მოსწავლეთა აზრს და იღებს ობიექტურ და სამართლიან გადაწყვეტილებებს. სასწავლო პროცესის განმავლობაში მასწავლებელი ზრუნავს მოსწავლის ჯანმრთელობის, პირადი უსაფრთხოებისა და საკუთრების დაცვაზე. დასაქმებულმა დაარღვია უსაფრთხო სკოლის პრინციპი. მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფა, სკოლის შინაგანაწესის მე-19 მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, იწვევს მასწავლებლის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

**3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

თ-----ის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 12 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

**4. აპელანტის მოთხოვნა:**

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დასაქმებულმა, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

**5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

თ-----ის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 15 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2014 წლის 21 ოქტომბრის #1--- ბრძანება და მოსარჩელე აღდგენილ იქნა ამავე სკოლის მათემატიკის მასწავლებლის თანამდებობაზე, ასევე, დამსაქმებელს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებით განაცდურის (2014 წლის დეკემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად (ხელზე ასაღები) 498 ლარის) ანაზღაურება.

**6. კასატორის მოთხოვნა:**

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

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

საკასაციო სასამართლომ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, შეამოწმა საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის

საკითხი და მიიჩნევს, რომ იგი დაუშვებელია შემდეგ გარემოებათა გამო:

**1. საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად ცნობის დასაბუთება:**

1.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის შესაბამისად, 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 უზენაეს 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 კონვენციასა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს; ზ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე. ზემოაღნიშნული დანაწესები განსაზღვრავს იმ მოთხოვნებს, რომელთაც საკასაციო საჩივარი უნდა შეიცავდეს და ეფუძნებოდეს.

1.2. მოცემულ შემთხვევაში, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთება ძირითადად იმ დასკვნებს ეფუძნება, რომ:

1.2.1. მოსარჩელეს აქვს პედაგოგიური მუშაობის 13-წლიანი გამოცდილება, არის სერტიფიცირებული მასწავლებელი, მშობლებისა და მოსწავლეების მხრიდან სარგებლობს პატივისცემითა და სიყვარულით;

1.2.2. დასაქმებულმა მოსწავლეს მიაყენა ფიზიკური შეურაცხყოფა (*ლოყაში მსუბუქად მირტყმა*), რაც წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების და სკოლის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევას;

1.2.3. 2014 წლის 16 ოქტომბრის დისციპლინურმა კომიტეტმა მასწავლებელს, ჩადენილი ქმედების გამო, სკოლის შინაგანაწესის 19-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, გამოუცხადა სასტიკი საყვედური. დისციპლინური კომიტეტის 2014 წლის 16 ოქტომბრის

გადაწყვეტილების შემდეგ, იმავე დღეს, 2014 წლის 16 ოქტომბერს, სკოლის დირექტორმა წერილობით მიმართა დისციპლინური კომიტეტის თავმჯდომარეს **(დისციპლინური კომიტეტის მიერ, განხილვის შედეგად მიღებული გადაწყვეტილება არ შეესაბამება სკოლის სამეურვეო საბჭოს მიერ დამტკიცებული სკოლის შინაგანაწესით განსაზღვრული მე-19 მუხლის მე-3 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტს, მე-20 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულ ნორმებს, კერძოდ: „დასაქმებულის“ მიმართ გამოიყენება დისციპლინური სახდელის ზომა სამსახურიდან გათავისუფლება „ა) მოსწავლის ან კოლეგის ფიზიკური შეურაცხყოფისთვის“; „ბ) პედაგოგიური ეთიკის ნორმების უხეში დარღვევისთვის“.** თქვენი გადაწყვეტილება არ არის სამართლებრივად ჩამოყალიბებული. გთხოვთ, იხელმძღვანელოთ სკოლის შინაგანაწესის აღნიშნული ნორმების გათვალისწინებით და განმეორებით განიხილოთ გადაწყვეტილება და იმოქმედოთ კანონის შესაბამისად), რომლითაც არ დაეთანხმა მიღებულ გადაწყვეტილებას და მოითხოვა საკითხის კვლავ განხილვა. სკოლის დირექტორის ზემოაღნიშნული წერილის საფუძველზე, 2014 წლის 17 ოქტომბერს ხელმეორედ შედგა დისციპლინური კომიტეტის სხდომა. კენჭისყრაზე დაისვა საკითხი – მასწავლებელ ქ----- ო-----ის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების სახედ სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენება. კომიტეტმა კენჭისყრის შედეგად **(ხმა მისცა 2-მა წევრმა, თავი შეიკავა 1-მა წევრმა)** დაადგინა: მასწავლებელ ქ----- ო-----ის მიმართ, ჩადენილი ქმედების გამო, სკოლის შინაგანაწესის 19-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის, მე-20 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული ნორმების დარღვევის გამო, დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახედ გამოყენებულ იქნას სამსახურიდან გათავისუფლება;

1.2.4. სსიპ ქალაქ თ-----ის #1-- საჯარო სკოლის შინაგანაწესის მე-19 მუხლით გათვალისწინებულია შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრების საკითხები. აღნიშნული მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისათვის დასაქმებულს ეკისრება დისციპლინური სახდელი. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტი ადგენს დისციპლინური გადაცდომის სახეებს **(ა) სამსახურეობრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება; ბ) სამსახურეობრივ მოვალეობისადმი დაუდევარი დამოკიდებულება; გ) სკოლისათვის ქონებრივი ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროება; დ) ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების წინააღმდეგ დასაქმებულის, მოსწავლის ან სკოლის დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი, ე) დასაქმებულის ქმედება, რომელიც ლახავს სკოლის დირექტორის ავტორიტეტს; ვ) შრომის დისციპლინის დარღვევა, ზ) მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის დარღვევა),** ხოლო, მე-3 პუნქტის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისათვის დასაქმებულის მიმართ გამოიყენება

დისციპლინური პასუხისმგებლობის გათვალისწინებული სახეები (ა) **წერილობითი გაფრთხილება**, ბ) **საყვედური**, გ) **სასტიკი საყვედური**, დ) **ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება** და ე) **სამსახურიდან გათავისუფლება**). შინაგანაწესის მე-19 მუხლის თანახმად, დისციპლინური სახდელის სახით სამსახურიდან გათავისუფლება პედაგოგსა და თანამშრომელს შეეფარდება დისციპლინური კომიტეტის გადაწყვეტილების საფუძველზე დირექტორის მიერ. მე-20 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დისციპლინური გადაცდომისათვის შეიძლება გამოყენებულ იქნეს მხოლოდ ერთი დისციპლინური სახდელი;

1.2.5. შრომის ხელშეკრულება შეწყდა სკოლის შინაგანაწესის მე-16 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის, მე-19 მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის, ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის; მე-8 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველით, თუმცა, ამავდროულად, სადავო ბრძანებით მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე;

1.2.6. ს-----მ სარწმუნოდ ვერ დაადასტურა, თუ რა ვითარებაში, გარემოში ჩამოერთვათ მერვე კლასის მოსწავლეებს წერილობითი ახსნა-განმარტებები, მუშაობდნენ თუ არა ამ დროს მოსწავლეებთან ფსიქოლოგები და რას ემსახურებოდა ამგვარი აუცილებლობა, ეს იყო ბავშვების გადაწყვეტილება, რომ საკლასო ოთახში, კლასის დამრიგებლის ზედამხედველობით წერილობით გადმოეცათ მომხდარის შესახებ თუ სკოლის მოთხოვნა, ამასთან, თუ წერილობითი განმარტებების მიცემა მოხდა საკლასო ოთახში პედაგოგის, კლასის დამრიგებლის თანდასწრებით, ხომ არ აქვს ადგილი ინტერესთა კონფლიქტს.

1.3. 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). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას 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).

1.4. ამდენად, საკასაციო პალატა უარყოფს კასატორის პრეტენზიებს და სრულად იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს შეფასებებსა და დასკვნებს იმის თაობაზე, რომ დასაქმებულის მხრიდან ჩადენილი ქმედება მართლაც წარმოადგენდა შრომის შინაგანაწესის დარღვევას, რაც დამრღვევის მიმართ დისციპლინური ზომის გამოყენების წინაპირობას ქმნიდა, თუმცა, დისციპლინური კომიტეტის თავდაპირველი გადაწყვეტილება – შინაგანაწესის უხეში დარღვევის გამო, დასაქმებულისათვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადების თაობაზე იყო დასაბუთებული და ეფუძნებოდა, როგორც შრომის შინაგანაწესის, ისე – შრომის სამართალში აღიარებულ თანაზომიერების პრინციპს (**შინაგანაწესი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს, თანახმად შრომის კოდექსის 6.5 და მე-13 მუხლებისა**), გარდა ამისა, დირექტორის მიმართვა მასწავლებლისათვის კონკრეტული სახდელის შეფარდების თაობაზე სააპელაციო სასამართლომ მართებულად შეაფასა დისციპლინური კომიტეტისადმი მოწოდებად, რაც არღვევს ამ ინსტიტუტის დამოუკიდებლობის პრინციპს და მართლსაწინააღმდეგოა, ამასთანავე, ერთი და იმავე გადაცდომისათვის პირის მიმართ ორი სახდელის დაკისრება ეწინააღმდეგება სკოლის შინაგანაწესის მე-20 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის მოთხოვნას. ამდენად, საკასაციო პალატა ასკვნის, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სწორად ემყარება შრომის კოდექსის 32-ე, 44-ე, 38-ე (8) მუხლების მოთხოვნებს, ხოლო კასატორი ვერ ამტკიცებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე-394-ე მუხლებით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობის ფაქტს.

1.5. ამდენად, განსახილველი დავა არ წარმოადგენს იშვიათ სამართლებრივ პრობლემას, რომელიც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას, რადგანაც შრომითი ხელშეკრულებიდან გასვლის კანონიერების, ასევე, შრომითი ურთიერთობისას წარმოშობილი ზიანის ანაზღაურების საკითხზე არსებობს საკასაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკა (**მრავალთა შორის იხ. სუსგ-ები: #ას-416-399-2016; #ას-812-779-2016; #ას-1276-1216-2014**). კასატორი ვერ მიუთითებს იმგვარ გარემოებებზე, რაც სასამართლოს მისცემდა ვარაუდის საფუძველს, რომ საქმის არსებითი განხილვის შედეგად მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილება შეიძლება ყოფილიყო მიღებული. სააპელაციო სასამართლოს მიერ მოცემული საქმე არ არის განხილული მნიშვნელოვანი მატერიალური ან საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევებით, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე. გარდა ამისა, საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს არ წარმოადგენს სააპელაციო

სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე, ხოლო კასატორი ვერც ქვემდგომი სასამართლოს შეფასებებისა და დასკვნების წინააღმდეგობრიობას ვერ ამტკიცებს მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის დებულებებთან და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალთან, რის გამოც საკასაციო საჩივარს არა აქვს წარმატების პერსპექტივა.

1.6. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი, დაუშვას საკასაციო საჩივარი, რის გამოც მას უარი უნდა ეთქვას განხილვაზე.

## **2. სასამართლო ხარჯები:**

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 401-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად ცნობის შემთხვევაში პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70 პროცენტი. ამდენად, პალატა თვლის, რომ კასატორს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან უნდა დაუბრუნდეს მის მიერ 28.12.2017წ. #5657 საგადახდო დავალებით სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 300 ლარისა და 22.01.2018წ. #5688 საგადახდო დავალებით გადახდილი 596,40 ლარის, სულ – 896,40 ლარის 70% – 627,48 ლარი.

## **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

## **დ ა ა დ გ ი ნ ა:**

1. სსიპ ქ----- სკოლის საკასაციო საჩივარი დარჩეს განუხილველად დაუშვებლობის გამო.

2. კასატორ სსიპ ქ----- ს-----ს (ს/კ #-----) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან (ქ.თ-----ი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150) დაუბრუნდეს მის მიერ 28.12.2017წ. #5657 საგადახდო დავალებით სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 300 ლარისა და 22.01.2018წ. #5688 საგადახდო დავალებით გადახდილი 596,40 ლარის, სულ – 896,40 ლარის 70% – 627,48 ლარი.

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ

გასაჩივრდება.

**თავმჯდომარე**

**ბ. ალავიძე**

**მოსამართლეები:**

**ე. გასიტაშვილი**

**პ. ქათამაძე**