



საქართველოს უზენაესი სასამართლო გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №ას-283-283-2018

19 დეკემბერი,

2018 წელი

№ას-283-283-2018

ყაზტრანსგაზი

ქ.თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

ბესარიონ ალავიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი)

მოსამართლეები:

ეკატერინე გასიტაშვილი, პაატა ქათამაძე

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი – შპს „ყ-----ი“ (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – ე----- ჩ-----, გ----- ი (მოსარჩელე)

გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 იანვრის განჩინება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილებით შპს „ყ-----ის“ სააპელაციო
მოთხოვნის დაკმაყოფილება (სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა)

დავის საგანი – ბრძანებისა და ნარდობის ხელშეკრულების ბათილად
ცნობა, პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურისა და

პირგასამტეხლოს დაკისრება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. მოსარჩელების მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. ე----- ჩ-----ემ და გ----- გ-----მა (შემდგომში – პირველი და მეორე მოსარჩელე, მეორე აპელანტები, კასატორის მოწინააღმდეგე მხარეები ან დასაქმებულები) სარჩელი აღძრეს სასამართლოში შპს „ე-----ის“ (შემდგომში – მოპასუხე, პირველი აპელანტი, კასატორი ან დამსაქმებელი) მიმართ და მოითხოვეს შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ დამსაქმებლის 2014 წლის 4 აგვისტოს #145-21 და #145-34 ბრძანებების ბათილად ცნობა, მხარეთა შორის 2014 წლის 4 აგვისტოსა და 1 სექტემბერს დადებული ნარდობის ხელშეკრულებების ბათილად ცნობა, პირველი მოსარჩელის აღდგენა შპს „ე-----ის“ მარკეტინგისა და დისტრიბუციის სამსახურის დარიცხვისა და ავტორიზაციის განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე, ხოლო მეორე მოსარჩელისა – შპს „ე-----ის“ გაზსადენის მშენებლობის განყოფილების სპეციალისტის თანამდებობაზე, მოსარჩელებმა ასევე მოითხოვეს დამსაქმებლისათვის გათავისუფლებიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდისათვის განაცდურისა და ამ თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს – 0,07%-ის დაკისრება.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: პირველი მოსარჩელე 2006 წლიდან, ხოლო მეორე მოსარჩელე – 2007 წლიდან იმყოფებოდა შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებელთან. შრომითი ხელშეკრულებები მხარეებს შორის უწყვეტად ფორმდებოდა სხვადასხვა ვადით. ძირითადად, ყოველი თვის დასაწყისში იდებოდა შეთანხმება ხელშეკრულების ერთი თვით გაგრძელების თაობაზე, ბოლოს, 2013 წლის 1 აგვისტოს, მოსარჩელებს გაუგრძელეს შრომითი ხელშეკრულებები 2014 წლის 1 აგვისტომდე. ამდენად, მოქმედი შრომის კოდექსის შესაბამისად, მხარეები იმყოფებოდნენ უვადო შრომით ურთიერთობაში. 2014 წლის 1 აგვისტოს მათ ეცნობათ, რომ შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედების ვადა გავიდა. მოპასუხემ მოსარჩელებთან მოტყუებით გააფორმა ნარდობის ხელშეკრულებები 2014 წლის 29 აგვისტომდე და დასაქმებულებს განუმარტა, რომ მათი სამსახურებრივი მდგომარეობა არ იცვლებოდა, თუმცა, საჭირო იყო ახალი ფორმის ხელშეკრულების გაფორმება, შრომითი ურთიერთობა კი, ფაქტობრივად გაგრძელდა მანამდე არსებული პირობებით. ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ, 2014 წლის 1 ოქტომბრამდე, მოსარჩელებთან დაიდო კიდევ ერთი ნარდობის ხელშეკრულება,

თუმცა, 2014 წლის 29 სექტემბერს, როდესაც დასაქმებულები გამოცხადდნენ სამსახურში, ეცნობათ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. 2014 წლის 16 ოქტომბერს მოსარჩელებმა განცხადებით მიმართეს დამსაქმებელს და მოითხოვეს გათავისუფლების საფუძვლის განმარტება. 2014 წლის 22 ოქტომბერს, განცხადების პასუხად დამსაქმებელმა აცნობა, რომ მათთან დადებული შრომის ხელშეკრულება შეწყდა ვადის გასვლის გამო (2014 წლის 5 ივნისს გ----- გ----- -მა სამოქალაქო რეესტრში შეიცვალა სახელი, კერძოდ, „გ-----“ შეიცვალა სახელით „გა-----“).

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელებთან უვადო შრომის ხელშეკრულება არ დადებულია. ნარდობის ხელშეკრულების დადებისას, მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ. ამგვარი ხელშეკრულების დადება არ არის ნოვაცია. კომპანიას დაახლოებით 200-მდე პირთან აქვს მსგავსი ხელშეკრულება გაფორმებული, რაც გამოწვეულია იმით, რომ შესასრულებელი სამუშაო არის სეზონური, არამუდმივი და დაკავშირებულია აბონენტების მიმართვიანობის ზრდასთან. შრომითი ხელშეკრულებისაგან განსხვავებით, სამუშაოს შესრულების შესახებ ხელშეკრულებით დეტალურად განისაზღვრა შესასრულებელი სამუშაოს ფარგლები. კომპანიაში ჩატარდა რეორგანიზაცია, მოსარჩელების მიერ დაკავებული თანამდებობები აღარ არსებობს, რაც სარჩელის უსაფუძვლობასა და მისი დაკმაყოფილების შეუძლებლობაზე მეტყველებს (სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მოპასუხემ მოთხოვნის განხორციელების შემაფერხებელი შედეგება წარადგინა და დამატებით მიუთითა სარჩელის ხანდაზმულობაზე).

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 10 მარტის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ დამსაქმებლის 2014 წლის 4 აგვისტოს #145-21 და #145-34 ბრძანებები და დამსაქმებელს დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა პირველი მოსარჩელის სასარგებლოდ 24 000 ლარის, ხოლო მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ – 15 000 ლარის ოდენობით. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი უარყოფილ იქნა.

4. აპელანტების მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს მხარეებმა, დამსაქმებელმა მისი ნაწილობრივ გაუქმება და

ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა, ხოლო, დასაქმებულებმა – სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვეს.

5. გასაჩივრებული განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 იანვრის განჩინებით სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდა, ხოლო, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა პირველმა აპელანტმა, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით შპს „ყ-----ის“ სააპელაციო მოთხოვნის დაკმაყოფილება (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 განჩინების დასაბუთება ძირითადად იმ დასკვნებს ეფუძნება, რომ:

1.2.1. პირველი მოსარჩელე დამსაქმებელთან შრომით უერთიერთობაში იმყოფებოდა 2006 წლის 1 ივნისიდან. ამ დროიდან იგი უწყვეტად მუშაობდა მოპასუხესთან სხვადასხვა თანამდებობაზე. მხარეებს შორის იდებოდა ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები, რომლებიც ვადის ამოწურვამდე ახლდებოდა, ან ხდებოდა ვადის გაგრძელება. მეორე მოსარჩელე 2007 წლიდან უწყვეტად მუშაობდა მოპასუხესთან. ანალოგიურად, მასთანაც იდებოდა ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები, რომლებიც ვადის ამოწურვამდე ახლდებოდა, ან ხდებოდა ვადის გაგრძელება. მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედების ვადა ბოლოს 1 წლით, 2013 წლის 1 აგვისტოდან 2014 წლის 1 აგვისტომდე გაგრძელდა;

1.2.2. 2014 წლის 4 აგვისტოს #145-21 ბრძანებით პირველი მოსარჩელე გათავისუფლდა მარკეტინგისა და დისტრიბუციის სამსახურის დარიცხვისა და ავტორიზაციის განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, 2014 წლის 4 აგვისტოს #145-34 ბრძანებით კი, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მეორე მოსარჩელე გათავისუფლდა გაზსადენების მშენებლობის განყოფილების სპეციალისტის თანამდებობიდან;

1.2.3. მხარეები იმყოფებოდნენ უვადო შრომით ურთიერთობაში (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომწესრიგებელ ნორმაში ცვლილებები განხორციელდა 12.06.2013 წელს, რომელიც ამოქმედდა 04.07.2013 წელს. კონკრეტულ შემთხვევაში ორივე მოსარჩელე 2014 წლის 4 ივლისის მდგომარეობით (შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის ამოქმედებიდან 1 წლის თავზე) 5 წელზე მეტი ხნის მანძილზე უწყვეტად მუშაობდა მოპასუხესთან);

1.2.4. დამსაქმებელი კომპანიის სპეციალური მმართველის 2014 წლის 1 აგვისტოს ბრძანებით, დამტკიცდა შპს „ყ-----ის“ სტრუქტურა, საშტატო ერთეულები და თანამდებობრივი სარგოები. მოსარჩელების მიერ დაკავებული თანამდებობები მითითებული პერიოდიდან კომპანიაში აღარ არსებობს;

1.2.5. სასარჩელო ხანდაზმულობაზე მოპასუხემ მიუთითა

საპროცესო წესების დარღვევით – სასამართლოს მთავარ სხდომაზე განმარტებისას, რის გამოც, არ არსებობს ამ შედავების მიღების წინაპირობა;

1.2.6. მოსარჩელებს ნარდობის ხელშეკრულების ბათილად ცნობის მიმართ არ გააჩნიათ ნამდვილი იურიდიული ინტერესი, რადგანაც ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაში მათ მიმართ რაიმე შედეგი არ დადგება (სსსკ-ის 180-ე მუხლი);

1.2.7. ვინაიდან 2014 წლის 1 აგვისტოდან აღარ არსებობს კომპანიაში მოსარჩელების მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა, მათი მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე გაუმართლებელია.

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 (შედავა). 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 (შედავა).

1.4. ამდენად, საკასაციო პალატა უარყოფს კასატორის პრეტენზიებს და განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 201-ე მუხლის მე-4 ნაწილისა და 219-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე, სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მოპასუხის მხრიდან მოთხოვნის განხორციელების შემაფერხებელი შესაგებლის წარდგენა (ხანდაზმულობაზე მითითება შკ-ის 38-ე მუხლის შესაბამისად), ეწინააღმდეგება პროცესის პრინციპებს (შეჯიბრებითობა), რაც შეეხება მოსარჩელის მხრიდან სარჩელის დაზუსტებას, ამით არ დარღვეულა ამავე კოდექსის მე-4 და მე-5 მუხლების მოთხოვნები, რადგანაც საქმის მომზადების ეტაპზე მხარე უფლებამოსილია, ისარგებლოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 83-ე მუხლით განსაზღვრული უფლებებით, რაც არ გამორიცხავს მეორე მხრის შესაძლებლობას, წარადგინოს საპასუხო შედავა, თუმცა, არც საქმის მასალებით არ დგინდება და ვერც კასატორი ვერ მიუთითებს საქმის მომზადების ეტაპის დასრულებამდე სარჩელის ხანდაზმულობაზე, შესაბამისად, მისი პრეტენზია, რომ დაირღვა შეჯიბრებითობის პრინციპი

საფუძველს მოკლებულია. საკასაციო პალატა უარყოფს კასატორის მეორე ძირითად შედავებასაც, რომ მხარეთა შორის არსებობდა ნარდობის სამართლებრივი ურთიერთობა, ვინაიდან დასაქმებულთა მხრიდან ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაო სწორედ შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით განსაზღვრულ დაქვემდებარებულ ურთიერთობაზე და არა სამოქალაქო კოდექსის 629-ე მუხლით გათვალისწინებულ მხარეთა შეთანხმებაზე მიუთითებს (**შრომითი ურთიერთობის ნარდობის სამართლებრივი ურთიერთობისაგან გამიჯვნის საკითხზე იხ. სუსგ №ას-1132-1088-2016, 17 თებერვალი, 2017 წელი**). პალატა სრულად იზიარებს ქვემდგომი სასამართლოების დასკვნას მხარეების უვადო შრომით ურთიერთობაში არსებობის შესახებ და ფაქტობრივი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ხანგრძლივობის, ასევე, შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებებისა და დამსაქმებლის მხრიდან ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის თარიღის გათვალისწინებით, მიიჩნევს, რომ სწორად იქნა განმარტებული შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის დებულებები (**პრაქტიკის თვალსაზიარით იხ. სუსგ №ას-373-354-2015, 13 ნოემბერი, 2015 წელი**). იმ პირობებში კი, როდესაც შრომითი ურთიერთობა უვადოა, ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით (**შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა**) ამ ურთიერთობის მოშლა ეწინააღმდეგება კანონით დადგენილ წესს, რის გამოც, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, გამოვლენილი ნება ბათილია. ამასთანავე, ვინაიდან უდავოა კომპანიაში რეორგანიზაციის განხორციელების ფაქტი და დასაქმებულთა თანამდებობების არარსებობა, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებულებს მართებულად მიეცათ კომპენსაცია, რომლის ოდენობის თაობაზე დასაბუთებული შედავება საკასაციო საჩივარში არ არის გამოთქმული. საბოლოოდ, პალატა ასკვნის, რომ კასატორი ვერ ამტკიცებს გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე-394-ე მუხლებით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობას.

1.5. ამდენად, განსახილველი დავა არ წარმოადგენს იშვიათ სამართლებრივ პრობლემას, რომელიც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას, რადგანაც შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის, ასევე, ამ ურთიერთობის მოშლის მართლზომიერებისა და მისი თანმდევი შედეგების შესახებ არსებობს საკასაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკა. 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 შესაბამისად (საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად ცნობის შემთხვევაში პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70 პროცენტი), საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად მიჩნევის გამო, პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს უნდა დაუბრუნდეს მის მიერ 21.02.2018წ. #100 საგადახდო დავალებით სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 1 950 ლარის, 70% – 1 365 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. შპს „ყ-----ის“ საკასაციო საჩივარი დარჩეს განუხილველად დაუშვებლობის გამო.

2. კასატორ შპს „ყ-----ს“ (ს/კ #2-----) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან (**ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150**) დაუბრუნდეს მის მიერ 21.02.2018წ. #100 საგადახდო დავალებით სახელმწიფო ბაჟის სახით

გადახდილი 1 950 ლარის 70% _ 1 365 ლარი.

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

ბ. ალავეძე

მოსამართლეები:

ე. გასიტაშვილი

პ. ქათამაძე