



განჩინება საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-833-2019

19 ნოემბერი, 2019 წელი
ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე სიმონ ჩხაიძე

სხდომის მდივანი - ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი - შპს გ-----
წარმომადგენელი - ზ---- ჯ-----ე
მოწინააღმდეგე - ზ---- ფ-----ი
მხარე

დავის საგანი - კომპენსაციის დაკისრება

გასაჩივრებული - ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019
გადაწყვეტილება წლის 30 მაისის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დაკმაყოფილდა ზ---- ფ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს გ-----ს მიმართ. შპს გ-----ს ზ---- ფ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის ანაზღაურება 3750.00 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების

ჩათვლით).

საქალაქო სასამართლომ დაადგინა:

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. 2018 წლის 21 მაისს შპს გ-----სა და ზ----- ფ-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით. შრომითი ხელშეკრულების 1.4 მუხლის საფუძველზე, ზ----- ფ-----ი დასაქმდა მონიტორინგის დეპარტამენტის სუპერვაიზერის პოზიციაზე.

2.2. შრომითი ხელშეკრულების მე-2 მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის ვადა განისაზღვრა 6 თვით, 2018 წლის 21 მაისიდან 2018 წლის 20 ნოემბრის ჩათვლით. ამავე ხელშეკრულების 1.5 მუხლით დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1875 ლარით, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით.

2.3. შპს გ-----ს დირექტორის 2018 წლის 10 აგვისტოს #16/2018 ბრძანებით, ზ----- ფ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, 2018 წლის 10 აგვისტოდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ზ----- ფ-----ს აუნაზღაურდა 2018 წლის 14 აგვისტომდე ნამუშევარი ხელფასი 763.89 ლარის (დარიცხული) ოდენობით. შრომითი ურთიერთობის მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ ზ----- ფ-----ი წინასწარ ინფორმირებული არ ყოფილა.

2.4. ზ----- ფ-----ის მიერ შრომითი ვალდებულებების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულების ფაქტი დადგენილი არ არის.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.5. მხარეთა შორის სადავო არ არის ის გარემოება, რომ მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებული იყო 2018 წლის 21 მაისიდან 6 თვის ვადით, მონიტორინგის დეპარტამენტის სუპერვაიზერის თანამდებობაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით დადგენილია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის (ხელშეკრულების) შეწყვეტის საფუძვლები. ამავე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობამის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

მოპასუხე კომპანიის 2018 წლის 10 აგვისტოს #16/2018 ბრძანებით მოსარჩელე ზ----- ფ-----ი მონიტორინგის დეპარტამენტის სუპერვაიზერის

თანამდებობიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის მოტივით, მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

შრომითი ურთიერთობის ადმინისტრაციის ინიციატივით შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულთა ინტერესების მაქსიმალურად დაცვის მიზნით, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით რეგლამენტირებულია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

ამავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად კი, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული პრინციპები. მათ შორის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით დადგენილი პრინციპი, რომლის მიხედვით სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

ზ----- ფ-----ი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა

ადმინისტრაციის ინიციატივით, შკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე - დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის მოტივით მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. ასევე დადგენილია და მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ შპს გ-----ს ზ----- ფ-----ის ინფორმირება შრომითი ურთიერთობის მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ არ მოუხდენია და თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ინფორმაცია ზ----- ფ-----ს მიეწოდა შესაბამისი ბრძანების გამოცემის შემდეგ.

ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ ზ----- ფ-----თან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შკ-ის 37-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით და არა ამავე კოდექსის მე-9 მუხლის მესამე პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახეზე იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე პუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევა, რაც სამართლებრივი შედეგის თვალსაზრისით გულისხმობდა ადმინისტრაციის ვალდებულებას გადაეხადა დასაქმებულისათვის კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

გადაწყვეტილება გაასაჩივრა შპს გ-----მ:

ფაქტობრივი საფუძვლები

3.1. სასამართლო მიუთითებს, რომ ზ. ფ-----ის მიერ შრომითი ვალდებულებების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულების ფაქტი დადგენილი არ არის და მოპასუხეს არ წარმოუდგენია ასეთი გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულებები. აღნიშნული გარემოების დადგენას საქმის განხილვისა და დავის გადაწყვეტვის არანაირი მნიშვნელობა არ აქვს, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის კანონიერება არ წარმოადგენს დავის საგანს, მითუმეტეს იმ ვითარებაში, როდესაც მოსარჩელეს მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა სადავოდ არ გაუხდია.

სამართლებრივი საფუძვლები

3.2. სასამართლოს მსჯელობის შესაბამისად თუ გამოსაცდელი ვადით არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული არ არის სშკ-ის მე-9 მუხლი, მაშინ გათავისუფლების წესზე უნდა გავრცელდეს სშკ-ის 38-ე მუხლის დანაწესები. აღნიშნულ მსჯელობას აპელანტი არ იზიარებს:

3.3. სშკ-ის მე-9 მუხლის შესაბამისად გამოსაცდელი ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულების მიმართ, გამოსაცდელ ვადაში, დადგინდა ურთიერთობის გამარტივებული რეჟიმი, რაც დამსაქმებელს საშუალებას აძლევს შეაფასოს დასაქმებულის შესაბამისობა დაკისრებული მოვალეობების მიმართ. აქედან გამომდინარე, თუ დასაქმებული არ შეესაბამება მოთხოვნებს, დასაქმებული უფლებამოსილია გამარტივებული პროცედურით დაითხოვოს სამასახურიდან და ამ შემთხვევაში არ ვრცელდება სშკ-ის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული პირობები.

3.4. დასაქმებულის შეფასების ერთ-ერთი მთავარი კრიტერიუმია დასაქმებულ პოზიციაზე მისი კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების შეფასება. სწორედ ეს კრიტერიუმი ვერ დააკმაყოფილა მოსარჩელემ გამოსაცდელ ვადაში, რაც მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა. აქ ისიცაა გასათვალისწინებელი, რომ მოსარჩელეს მისი გათავისუფლების კანონიერება სადავოდ არ გაუხდია.

3.5. სასამართლოს მსჯელობის შესაბამისად, თუ გათავისუფლების ბრძანებაში ფორმალურად მითითებული იქნებოდა სშკ-ს მე-9 მუხლი, მაშინ 38-ე მუხლის დანაწესი არ გავრცელდებოდა, მაგრამ რადგან მითითებული არ არის, ამიტომ უნდა გავრცელდეს 38-ე მუხლის მოქმედება. აღნიშნული მსჯელობა სამართლებრივ ლოგიკას მოკლებულია და აზრს უკარგავს შკ-ის მე-9 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების არსებობას.

3.6. სშკ-ის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად დამსაქმებელი უფლებამოსილია ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. ვინაიდან მოსარჩელის საქმიანობის ხარისხით მოპასუხე უკმაყოფილო იყო, 2018 წლის 10 აგვისტოს მასთან შეწყვეტილი იქნა შრომითი ურთიერთობა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ პუნქტის საფუძველზე.

3.7. გამომდინარე იქიდან, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო გამოსაცდელი ვადით, სშკ-ის მე-9 მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები და შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს:

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. დადგენილი არის, რომ შპს გ-----ს (აპელანტი) და ზ----- ფ-----ს

(მოსარჩელე) შორის 2018 წლის 21 მაისს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება.

4.2. ხელშეკრულება მოქმედებდა 2018 წლის 20 ნოემბრის ჩათვლით, თუმცა 2018 წლის 10 აგვისტოს აპელანტმა მოსარჩელეს ხელშეკრულება მოუშალა.

4.3. ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლად აპელანტმა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი მიუთითა.

4.4. ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე აპელანტს მოსარჩელე წინასწარ არ გაუფრთხილებია და მისთვის არც კომპენსაცია გადაუხდია.

4.5. მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი 1875 ლარს შეადგენდა. ამის შესაბამისად, ორი თვის შრომის ანაზღაურება, 3750 ლარი იყო.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.6. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის თანახმად, ნების გამოვლენის განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად, და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან.

4.6.1. პალატა აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულება სამოქალაქო სამართლებრივი გარიგების ერთ-ერთი სახეა და ისევე როგორც ყველა სხვა შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობებში გამოვლენილი ნებაც გონივრული განსჯის შედეგად უნდა შეფასდეს.

4.7. ამასთან, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის 1 ნაწილის მიხედვით, ხელშეკრულება დადებულია ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით.

4.7.1. ამ ნორმის შესაბამისად, ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი სამართალურთიერთობის არსი უნდა დადგინდეს შეთანხმების არსებითი პირობების შეფასებით.

4.7.2. ამრიგად, იმის მიუხედავად, თუ რას უწოდებენ მხარეები დადებულ ხელშეკრულებას, წარმოშობილად ის სამართლებრივი ურთიერთობა ჩაითვლება, რომლის არსებითი პირობებიც მათ რეალურად შეათანხმეს.

4.8. საქართველოს შრომის კოდექსი ერთმანეთისგან შრომით ხელშეკრულებასა და გამოსაცდელი ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებას განასხვავებს.

4.8.1. ამასთან, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება გარკვეული მიზნის მისაღწევად დადებული გარიგებაა და ამ გარიგების საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების დადება, ისევე როგორც

გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების მოშლა მხარეთა უპირობო ნებაზეა დამოკიდებული.

4.8.2. ეს პირდაპირ გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტიდან, რომლის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

4.9. ამის შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: ა) შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზანი; ბ) ვადის გასვლის შემდეგ ან ვადაში შრომითი ხელშეკრულების დადების თაობაზე შეთანხმება და გ) ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლების მიუხედავად.

4.9.1. ამასთან, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის 1 პუნქტის თანახმად, ყველა ზემოხსენებული პირობა მხარეებმა აუცილებლად წერილობით უნდა შეათანხმონ.

4.10. ამისგან განსხვავებით, შრომით ხელშეკრულებას შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზანი არ გააჩნია, იგი გადადების პირობაზე დამოკიდებული არ არის და მისი მოშლა, მხოლოდ, საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ შემთხვევებშია დასაშვები.

4.11. პალატა აღნიშნავს, რომ მხარეები გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების არც-ერთ არსებით პირობაზე არ შეთანხმებულან.

4.11.1. კერძოდ, ხელშეკრულება არ შეიცავდა შეთანხმებას: არც შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნის თაობაზე, არც - ვადის გასვლის შემდეგ ან ვადაში შრომითი ხელშეკრულების დადების თაობაზე და არც - ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობის თაობაზე საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლების მიუხედავად.

4.12. ამის ნაცვლად, ხელშეკრულების 1.1. მუხლის თანახმად, მოსარჩელემ იკისრა ვალდებულება შეესრულებინა სამუშაო წინამდებარე ხელშეკრულების, დამსაქმებლის მიერ შემუშავებული შესაბამისი თანამდებობრივი ინსტრუქციის, კომპანიის შინაგანაწესის, საქართველოს შრომის კოდექსის და სხვა ნორმატიული აქტების საფუძველზე.

4.12.1. ხელშეკრულების 1.4. პუნქტის თანახმად, კი მოსარჩელე მონიტორინგის დეპარტამენტის სუპერვაიზერის თანამდებობაზე დაინიშნა.

4.12.2. ეს ნიშნავს, რომ აპელანტს მოსარჩელესთან გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება კი არ დაუდია, არამედ იგი ხელშეკრულების საფუძველზე შესაბამის თანამდებობაზე განამწესა.

4.13. მეტიც, ხელშეკრულების მე-7 მუხლით მხარეებმა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობები შეათანხმეს და დაადგინეს, რომ ეს მხოლოდ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებში იყო შესაძლებელი.

4.13.1. აღნიშნული კი არა გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების, არამედ შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა.

4.14. ამის შესაბამისად, პალატამ დაადგინა, რომ მხარეთა შორის, სინამდვილეში, დაიდო არა შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით, არამედ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² პუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული, 6 თვის ვადით.

4.15. აღნიშნული ვადის ან ხელშეკრულების მოშლის ნამდვილობა მხარეთა შორის დავის საგანი არ არის.

4.15.1. დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვა და აპელანტმა იგი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეწყვიტა.

4.15.2. ამიტომ, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, მან მოსარჩელეს კომპენსაციის სახით, არანაკლებ, ორი თვის შრომის ანაზღაურება უნდა გადაუხადოს.

4.16. ამრიგად, პალატას მიაჩნია, რომ საქალაქო სასამართლომ სარჩელი, არსებითად, სწორად დააკმაყოფილა და საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 393-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველები არ არსებობს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი.

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-14 მუხლის 1 ნაწილის, 39-ე მუხლის მე-2 ნაწილის, მე-7 და 42-ე მუხლების საფუძველზე, აპელანტს უნდა დაუბრუნდეს სააპელაციო საჩივარზე ზედმეტად გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის თანხა, $150/2=75$ ლარი.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დაადგინა

1. შპს გ-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელი ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილება;
3. შპს გ-----ს დაუბრუნდეს შპს ი----- ბ----- მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ნაწილი, 75 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: სახელმწიფო ხაზინა: ქ. თბილისი, სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი: TRESGE22, სახაზინო კოდი 300 183 150;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

სიმონ ჩხაიძე