



საქართველოს უზენაესი სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №ას-1344-1264-2017

17 იანვარი, 2018

წელი

№ას-1344-1264-2017 ი-----

ქ.თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

ბესარიონ ალავიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი)
მოსამართლეები:

ეკატერინე გასიტაშვილი, ზურაბ ძლიერიშვილი

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი – შპს „ი-----“ (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – დ---- ღ-----ია (მოსარჩელე)

გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 7 სექტემბრის განჩინება

კასატორის მოთხოვნა – სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში
გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით
სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, გამოუყენებელი
შვებულებისა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. დ---- დ-----იამ (შემდგომში – მოსარჩელე, მოწინააღმდეგე მხარე ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „ი-----ს“ (შემდგომში – მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი ან დამსაქმებელი) მიმართ და მოითხოვა დისციპლინური პასუხისმგებლობის – საყვედურის გამოცხადების შესახებ დამსაქმებლის 2015 წლის 12 აგვისტოს #23 ბრძანების ბათილად ცნობა, სამი წლის განმავლობაში გამოუყენებელი შვებულების – 1 005 ლარისა და სამი წლის განმავლობაში შესრულებული ზეგანაკვეთური შრომის – 2 520 ლარის ანაზღაურება.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: მოსარჩელე შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხესთან სამი წლის განმავლობაში. დამსაქმებელი არ თანხმდებოდა მოსარჩელეს, ესარგებლა კუთვნილი შვებულებით. მოსარჩელე თვეში საშუალოდ მუშაობდა 27 დღე, 7:30 საათიდან 20:30 საათამდე, მათ შორის, დასვენებისა და უქმე დღეებში. სამსახურში წარმოებდა გამოცხადების ჟურნალი, სადაც ყოველ დღე აწერდა ხელს. მოსარჩელეს უსაფუძვლოდ გამოეცხადა საყვედური. კერძოდ, სამსახურში გამოცხადებისას, 9 აგვისტოს, დირექტორმა განუცხადა, რომ იგი გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან და აიძულებდნენ, დაეწერა განცხადება. 2015 წლის 13 აგვისტოს დასაქმებულმა წერილობით მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანება, რომლის საფუძველზეც აცნობეს, რომ არ იყო გათავისუფლებული და გამოუცხადეს საყვედური. ამის შემდეგ, კვლავ გამოცხადდა თავის განყოფილებაში (ე.წ. ხორცის განყოფილება), მაგრამ იქ უკვე სხვა თანამშრომელი ჰყავდათ დასაქმებული. 2015 წლის 18 აგვისტოს კვლავ მიმართა დამსაქმებელს განცხადებით და გამოაცხადა გაფიცვა, მოითხოვა კუთვნილ ობიექტზე დაბრუნება. 2015 წლის 12 სექტემბერს შეხვედრის შედეგად შეთანხმდნენ, რომ 14 სექტემბრიდან შეწყვეტდა გაფიცვას და განაგრძობდა საქმიანობას.

2. მოპასუხის პოზიცია:

სარჩელის წინააღმდეგ დამსაქმებელმა მარტივი შედაკება წარადგინა და განმარტა, რომ მხარეთა შორის არა შრომის, არამედ – ნარდობის სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა და ამ ურთიერთობის მოწესრიგებისათვის შრომის კოდექსი არ გამოიყენება, გარდა ამისა, მოსარჩელეს არათუ არ მისცემია შვებულება, ასეთი თხოვნით არც მიუმართავს მოპასუხისათვის.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების

სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, დამსაქმებელს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა ზეგანაკვეთური სამუშაოს – 2 250 ლარის ანაზღაურება, სამი წლის გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის დაკისრებისა და ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

5. გასაჩივრებული განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 7 სექტემბრის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტმა, მოითხოვა სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში 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 კონვენციას 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. დამსაქმებლის 2016 წლის 5 დეკემბრის ცნობის თანახმად მოსარჩელე ნამდვილად შპს „ი-----ს“ სუპერმარკეტში მუშაობდა დამლაგებლად 2013 წლის 18 თებერვლიდან და მისი საზღაური თვეში შეადგენდა 200 ლარს;

1.2.2. 2014 წლის 1 ივნისს მხარეთა შორის დაიდო ხელშეკრულება, რომლის თანახმად „შემსრულებელი“ (დამლაგებელი დ.ლ-----ი), ამავე ხელშეკრულების 2.1. პუნქტის შესაბამისად, ვალდებული იყო მოპასუხის („დამკვეთის“) დავალებით უზრუნველყო დღის განმავლობაში სუპერმარკეტის ტერიტორიაზე სისუფთავის დაცვა, სამუშაო ოთახების, გასასვლელებისა და სხვა ობიექტების დასუფთავება. „დამკვეთი“ ამავე ხელშეკრულების 2.2. პუნქტის საფუძველზე ვალდებული იყო, გადაეხადა „შემსრულებლისთვის“ საზღაური მის მიერ შესრულებული სამუშაოსთვის თვეში დარიცხული 200 ლარის ოდენობით;

1.2.3. აპელანტის მიერ 2015 წლის 12 აგვისტოს გამოცემული #23 ბრძანების თანახმად, 2015 წლის 10 აგვისტოდან დასაქმებული არ ცხადდება სამსახურში და არ ასრულებს დაკისრებულ შრომით ვალდებულებებს, რის გამოც სუპერმარკეტის მომუშავეთა შინაგანაწესის საფუძველზე გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა და გამოეცხადა საყვედური;

1.2.4. შემოსავლების სამსახურის მიერ 2015 წლის 8 სექტემბერს გაცემულ ცნობაზე თანდართული ინფორმაციით 2013 წლის მარტიდან 2015 წლის ივლისის ჩათვლით დამსაქმებელმა მოსარჩელეს ხელფასი ჩაურიცხა 28-ჯერ;

1.2.5. დ---- ლ-----იას განცხადების თანახმად, იგი გაფიცული იყო

2015 წლის 13 აგვისტოდან და სამსახურში გამოცხადდა 2015 წლის 14 სექტემბერს. 2017 წლის 18 აგვისტოს სხდომაზე დ.დ-----იამ განაცხადა, რომ მას 2015 წლის 10 აგვისტოდან ზეგანაკვეთურად არ უმუშავია 2015 წლის 14 სექტემბრამდე და ამ პერიოდისთვის ზეგანაკვეთურად მუშაობისთვის ანაზღაურების მოთხოვნა არ გააჩნია;

1.2.6. მოწმე ე----- ჩ-----ის განმარტებით, სამუშაო დრო, ზოგადად, 8 საათზე იწყებოდა. მოსარჩელის სამუშაო უბანი (ხორცის განყოფილება) იყო რთული უბანი და იგი საკუთარი ინიციატივით სამსახურში დილის 7 საათზეც ცხადდებოდა, მუშაობას კი, თუ დასუფთავებას მოასწრებდა, ასრულებდა საღამოს 7 საათზე, ზოგადად კი უფრო გვიან ასრულებდა სამუშაოს სხვა უბნებთან შედარებით უფრო რთული სამუშაოს გამო. დღის განმავლობაში იყო 2-საათიანი შესვენების დრო. მოწმე შპს „ი-----ში“ მუშაობს გახსნის დღიდან, ხოლო აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარე – მესამე წელია ხორცების უბანში. მოწმე ლიანა ჯეგაძის ჩვენებით, თანამშრომლებს ევალდებოდათ დილის 8 საათზე სამსახურში გამოცხადება (თავად დილის 7 საათზე ცხადდებოდა სამსახურში) სამუშაო საათები 20:00 საათზე სრულდებოდა. შესვენების დრო იყო ერთი საათი. ამასთან, ისვენებდნენ თვეში 2 დღე;

1.2.7. შპს „ი-----ს“ 2015 წლის 19 აგვისტოს წერილის თანახმად „... დ-- -- დ-----ია (პ/ნ 5-----) არ ხართ გათავისუფლებული დაკავებული თანამდებობიდან, მიუხედავად ამისა დღემდე არ ცხადდებით სამსახურში და არ ასრულებთ თქვენს შრომით ვალდებულებებს... გთხოვთ გამოცხადდეთ სამსახურში და განაგრძოთ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება“; 2015 წლის 7 სექტემბრის წერილის თანახმად კი, აპელანტი მოსარჩელეს მოუწოდებს დაუბრუნდეს სამსახურს და ჩვეულებრივ განაგრძოს მუშაობა;

1.2.8. 2014 წლის 1 ივნისის ხელშეკრულების 5.3. პუნქტის თანახმად, აღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა მხარეთა მიერ განისაზღვრა ერთი წლის ვადით – 2015 წლის 31 მაისის ჩათვლით. აპელანტის განმარტებით, ზემოხსენებული ხელშეკრულება წარმოადგენდა ნარდობის ხელშეკრულებას, რომელიც მოქმედებდა 2015 წლის 31 მაისამდე, რის შემდეგაც მოსარჩელე აპელანტთან შრომით ურთიერთობებზე გადავიდა ისევე, როგორც სხვა დამლაგებლები, თუმცა, შრომითი ხელშეკრულება მხარეთა შორის არ დადებულა და 2015 წლის 31 მაისიდან დ.დ-----იას ეძლეოდა არა ნარდობის საზღაური, არამედ – ხელფასი. ნარდობის ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ 2015 წლის 31 მაისს აპელანტი მოსარჩელეს განიხილავდა, როგორც თანამშრომელს და მას ეძლეოდა ხელფასი სხვა დამლაგებლების მსგავსად. 2013 წლის მარტიდან 2015 წლის ივლისის ჩათვლით

მოპასუხემ მოსარჩელეს ხელფასი 28-ჯერ ჩაურიცხა, ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ საქმეს არ ერთვის შემდგომი პერიოდისთვის მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობის დამადასტურებელი წერილობით შედგენილი დოკუმენტი, აპელანტსა და მოსარჩელეს შორის შრომითი ურთიერთობის არსებობას ადასტურებს დასაქმებლის მიერ გაცემული დოკუმენტი: 2015 წლის 12 აგვისტოს გამოცემული #23 ბრძანება, 2015 წლის 19 აგვისტოსა და 2015 წლის 7 სექტემბრის წერილების შესაბამისად;

1.2.9. მოსარჩელის განმარტებისა და მოწმეთა ჩვენებების საფუძველზე დადგინდა, რომ აპელანტის მიერ სადავოდ გამხდარ პერიოდში ორსაათიანი შესვენების დროის გაზიარების შემთხვევაშიც კი, მოსარჩელე სამუშაოს ასრულებდა ყოველდღიურად 10 საათი, რაც თვეში 27-დღიანი პერიოდის გათვალისწინებით შეადგენს 270 საათს. „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 11 დეკემბრის #329 დადგენილების პირველი პუნქტის „ნ“ ქვეპუნქტით, სპეციფიკურ სამუშაოს მიეკუთვნება ვაჭრობა, რა საქმიანობასაც ახორციელებდა აპელანტი და სადაც დასაქმებული იყო მოწინააღმდეგე მხარე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მოპასუხე დაწესებულებაში შეიძლებოდა ყოფილიყო კვირაში მაქსიმუმ 48 საათი ანუ თვეში 192 საათი. მაშასადამე, მოსარჩელე ყოველთვიურად ასრულებდა 110 საათის ოდენობის ($270 - 160 = 110$) და არა 78 საათის ოდენობის ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, როგორც ეს პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა. პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ 3-წლიან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების პერიოდს უნდა გამოაკლდეს 2015 წლის 10 აგვისტოდან 2015 წლის 14 სექტემბრამდე პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებულს საკუთარი განცხადებით არ შეუსრულებია დაკისრებული მოვალეობები, ასევე, არ შეუსრულებია ზეგანაკვეთური სამუშაო და აღნიშნული პერიოდისთვის ზეგანაკვეთური ანაზღაურების მოთხოვნა არ გააჩნია. ამდენად, 2015 წლის 14 სექტემბრამდე (სარჩელის წარდგენამდე) ნამუშევარი პერიოდი შეადგენს 35 თვესა და 6 დღეს და სწორედ ამ პერიოდის განმავლობაში სრულდებოდა ზეგანაკვეთური სამუშაო;

1.2.10. დ.დ-----იას მიერ თუნდაც მხოლოდ 35 თვის განმავლობაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების გათვალისწინებით მოთხოვნილი 1 ლარით ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების პირობებში თანხა შეადგენს 3 850.00 ლარს, ხოლო 28 თვის განმავლობაში (შემოსავლების სამსახურის მიერ 08.09.2015. წელს გაცემულ ცნობაზე

თანდართული ინფორმაციის საფუძველზე) – 3 080.00 ლარს ($28 \times 110 = 3080$). პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ყოველთვიურად შესრულებული ზეგანაკვეთური 78-საათიანი სამუშაოსა და შემოსავლების სამსახურის მიერ დადასტურებული აპელანტის მიერ 28 თვის განმავლობაში ხელფასის გადახდის პირობებში ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის გადახდილი თანხა შეადგენდა 2 184.00 ლარს ($28 \times 78 = 2184$), ხოლო 35 თვისთვის - 2 730.00 ლარს ($35 \times 78 = 2730$). სასარჩელო მოთხოვნა იყო ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, რომელმაც 3 წლის განმავლობაში, საშუალოდ, შეადგინა 2 520 საათი და ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს თითო საათის 1 ლარით ანაზღაურება. მოსარჩელის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა თვეში 200 ლარს (დარიცხული). ხელფასის საათობრივი განაკვეთი უნდა განისაზღვროს 1.25 ლარით ($200/160 = 1.25$).

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). 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).

1.4. საკასაციო საჩივრის განსახილველად დაშვების წინაპირობა ვერ გახდება კასატორის შედავება იმის თაობაზე, რომ:

1.4.1. სასამართლომ დაარღვია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი, როდესაც შრომითი ურთიერთობის დამყარებისა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტის მტკიცება დააკისრა მოპასუხეს. მოსარჩელემ არა თუ არ დაამტკიცა, არც კი მიუთითებია დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც ზეგანაკვეთურ სამუშაოს ასრულებდა. გარდა ამისა, სარჩელი სასამართლოში აღძრულია 2015 წლის 14 სექტემბერს და ამ დროიდან 3-წლიანი პერიოდის უკუთვლის შემთხვევაში, გამოდის, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება იწყება 2012 წლის წლის 14 სექტემბრიდან, თუმცა, დასაქმებულმა შრომითი მოვალეობების შესრულება 2015 წლის აგვისტოში შეწყვიტა თვითნებურად და ამ დროის მანძილზე ის ზეგანაკვეთურ შრომას ვერ

გაწევდა. ქვემდგომმა სასამართლოებმა დაადგინეს, რომ შრომითი ურთიერთობა 2013 წელს წარმოიშვა მხარეთა შორის, შესაბამისად, საფუძველსაა მოკლებული მსჯელობა სამართლებრივი ურთიერთობის 2012 წლის აგვისტოში ან სექტემბერში ჩამოყალიბების თაობაზე;

1.4.2. სასამართლოს უნდა გამოერკვია მხარეთა შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობა. 2012 წლის აგვისტოსა და სექტემბერში მხარეთა შორის რაიმე სამართლებრივი ურთიერთობა არ არსებობდა, შესაბამისად, საქმეში არ მოიპოვება ამ გარემოების დამადასტურებელი დოკუმენტები. საქმეში წარმოდგენილია 2013 წლის 1 ივნისისა და 2014 წლის 1 ივნისის ხელშეკრულებები, რომლებიც ნარდობის ხელშეკრულებებს წარმოადგენენ, რომლისთვისაც ზეგანაკვეთური სამუშაოს ცნება უცხოა. შესაბამისად, ზეგანაკვეთური სამუშაოსა და გამოუყენებელი შვებულების თანხის დაკისრება გაუმართლებელია. ამასთანავე, თუკი მოსარჩელე მიიჩნევდა, რომ მხარეთა შორის გაფორმებული ნარდობის ხელშეკრულება იყო შრომითი, მას უნდა მოეთხოვა ამ ხელშეკრულების ბათილად ცნობა და შრომითი ურთიერთობის არსებობის აღიარება. ამდენად, სასამართლოს მხრიდან დარღვეულია ასევე სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მოთხოვნები.

1.5. საკასაციო პალატა უარყოფს კასატორის ზემოხსენებულ პრეტენზიებს იმ დასაბუთებით, რომ ქვემდგომი სასამართლოს დასკვნები არ ეწინააღმდეგება კანონის მოთხოვნებს (სსსკ-ის 393-ე-394-ე მუხლები). პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ სწორად გაანაწილა მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთი (სსსკ-ის 102-ე მუხლი), რამეთუ მას, როგორც შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში მყოფ ძლიერ მხარეს (იხ. შრომის კოდექსის 2.1. მუხლი) ხელეწიფებოდა მტკიცებულებათა წარდგენა, რომლებიც გააქარწყლებდნენ მის მიერ სადავოდ გამხდარ გარემოებებს. გარდა ამისა, პალატა თვლის, რომ გასაჩივრებული განჩინების დასკვნები ემყარება საქმის მასალების ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას (სსსკ-ის 105-ე მუხლი). საკასაციო პრეტენზიებთან დაკავშირებით პალატა დამატებით განმარტავს შემდეგს:

1.5.1. წინამდებარე საკასაციო საჩივრის ფარგლებში შეფასების ძირითად საგანს წარმოადგენს: ა) მხარეთა შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ნარდობას თუ შრომით ურთიერთობას; ბ) სახელშეკრულებო ურთიერთობის ხანგრძლივობა. სასამართლო სრულად იზიარებს გასაჩივრებული განჩინების დასკვნას სადავო სამართალურთიერთობის შრომის ხელშეკრულებად მიჩნევის თაობაზე და აღნიშნავს, რომ როგორც ნარდობის, ისე – შრომითი

ხელშეკრულების უმთავრესი მსგავსება სამუშაოს შესრულება (მომსახურების გაწევა), თუმცა ამ ორ სამართლებრივ ურთიერთობას შორის საკმაოდ დიდი განსხვავებაა: შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. დასახელებული ნორმიდან გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობის ის გენერალური პრინციპები, რაც ამ სამართლებრივ ურთიერთობას განარჩევს ნებისმიერი სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან. უპირველესად, ეს არის ურთიერთობის სუბიექტები: დამსაქმებელი და დასაქმებული (შკ-ის მე-3 მუხლი), გარდა ამისა, დასაქმებული ეწევა დაქვემდებარებულ საქმიანობას, ასრულებს დამსაქმებლის მითითებას სათანადო ანაზღაურების პირობით. ამ შემთხვევაში, გადამწყვეტია სამუშაო პროცესი, რომელიც ორგანიზებულად წარმართება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით (შრომითი ხელშეკრულება, შინაგანაწესი, საკანონმდებლო რეგულაცია და სხვა). პალატის მოსაზრებით, სასამართლომ სწორი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს (სსსკ-ის 105-ე მუხლი) და სწორად გამიჯნა ერთმანეთისაგან სამოქალაქო კოდექსის 629-ე-656-ე მუხლებით განსაზღვრული რეგულაცია შრომის კოდექსით გათვალისწინებული მოწესრიგებისაგან (**პრაქტიკის თვალსაზრისით იხ. სუსგ №ას-1132-1088-2016, 17 თებერვალი, 2017 წელი**). რაც შეეხება სამუშაო პერიოდის ხანგრძლივობას, ამ მხრივ გასაჩივრებული განჩინებით განსაზღვრული პერიოდი ასევე საქმის მასალების სწორ ანალიზს ემყარება და ამ მხრივ კასატორის პრეტენზიები უარყოფას ექვემდებარება;

1.5.2. პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული განჩინებით სასამართლომ სწორად მოიძია/განმარტა მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმები: შრომის კოდექსის მე-14, მე-17 (3) მუხლები და სააპელაციო პრეტენზიის ფარგლებში სწორად არ დააკმაყოფილა აპელანტის მოთხოვნა.

1.6. ამდენად, განსახილველი დავა არ წარმოადგენს იშვიათ სამართლებრივ პრობლემას, რომელიც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას, რადგანაც შრომისა და ნარდობის სამართლებრივი ურთიერთობის გამიჯვნის, ასევე, ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის თანხის დაკისრების საკითხზე არსებობს საკასაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკა, რომლისგანაც არსებითად არ განსხვავდება სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებული განჩინება. კასატორი ვერ მიუთითებს იმგვარ გარემოებებზე, რაც სასამართლოს მისცემდა ვარაუდის საფუძველს, რომ საქმის არსებითი

განხილვის შედეგად მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილება შეიძლებოდა 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 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.

1.7. 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 (4) თანახმად, საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად ცნობის შემთხვევაში, პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70 პროცენტი. ამდენად, პალატა თვლის, რომ კასატორს უნდა დაუბრუნდეს მის მიერ 17.11.2017წ. #126 საგადახდო დავალებით სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 300 ლარის 70% _ 210 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 „ი-----ს“ საკასაციო საჩივარი დარჩეს განუხილველად დაუშვებლობის გამო.
2. კასატორ შპს „ი-----ს“ (ს/კ #----- სახელმწიფო ბიუჯეტიდან

(ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150) დაუბრუნდეს მის მიერ 17.11.2017წ. #126 საგადახდო დავალებით სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 300 ლარის 70% _ 210 ლარი.

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

ბ. ალავიძე

მოსამართლეები:

ე. გასიტაშვილი

ზ. ძლიერიშვილი