



თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

30 აპრილი, 2017 წელი
თბილისი

ქალაქ

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა

მოსამართლე - გელა ქირია

სხდომის მადივანი - ნათია ხოლოაშვილი

აპელანტი - შ-- ,----- (მოპასუხე)
წარმომადგენელი - ა-----

მოწინააღმდეგე მხარე - თ---- წ----- (მოსარჩელე)
წარმომადგენელი - რ---- ლ-----

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 15 სექტემბრის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდური ხელფასის, გამოუყენებელი საშვებულებო დღეებისა და კომპენსაციის ანაზღაურება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 15 სექტემბრის გადაწყვეტილებით თ----- წ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე, შ-- ,---- ----ის“ გადაწყვეტილება, მოსარჩელე თ----- წ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მოსარჩელე, თ----- წ----- აღდგენილი იქნა შ-- ,-----ის“ „სუპერვაიზორის“ თანამდებობაზე. შ-- ,-----ს“ მოსარჩელე, თ----- წ-----ს სასარგებლოდ, განაცდური შრომის ანაზღაურების სახით დაეკისრა ყოველთვიურად 1320 (ათასსამასოცი) ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) 2015 წლის 01 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. შ-- ,-----ს“ მოსარჩელე, თ----- წ-----ს სასარგებლოდ, გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების კომპენსაციის სახით დაეკისრა 630 (ექვსასოცდაათი) ლარის გადახდა. სხვა ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავოდ მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. მოსარჩელე, თ----- წ----- მოპასუხე, შ-- ,-----ში“ ასრულებდა სუპერვაიზორის ფუნქციებს 2-----დან უწყვეტად 2-----დე, წერილობითი ხელშეკრულების საფუძველზე. ბოლო ხელშეკრულების ვადა განსაზღვრული იყო 2-----ს ჩათვლით.

მხარეთა შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულდა 2-----ს, მოპასუხის გადაწყვეტილებით.

მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულებების საერთო პერიოდი მოიცავდა 30 თვეზე მეტ ვადას.

ხელშეკრულების შესაბამისად, მოსარჩელის ვალდებულებებში შედიოდა მოპასუხის რეალიზაციისა და მომსახურების ოფისში შესული ვიზიტორებისა და მოპასუხის აბონენტების მომსახურება; ასევე იგი მოიცავდა, მაგრამ არ შემოიფარგლებოდა მოპასუხის პროდუქტების რეალიზაციით, შეკეთებით, შემოწმებით, მოპასუხის პროდუქტების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებით; მოსარჩელე ფუნქციით გათვალისწინებულ უფლება-მოვალეებს ასრულებდა მოპასუხის ოფისში, მოპასუხის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო საათებში, მისი სპეციალური სამოსითა და იყენებდა მოპასუხის საკუთრებაში/მფლობელობაში არსებულ ტექნიკურ აღჭურვილობას/ინვენტარი/ნივთებს; ჰყავდა უშუალო ხელმძღვანელი;

მოპასუხე შრომის ანაზღაურებისას მოსარჩელეს უკავებდა საშემოსავლო გადასახადს; შესაბამისი პირობების არსებობისას, მოსარჩელეს უნაზღაურებდა ტრანსპორტირების, კვების და სხვა ხარჯებს და განსაზღვრავდა პრემიის/ბონუსის გადახდას; უზრუნველყოფდა მოსარჩელეს ჯანმრთელობის დაზღვევის პოლისით; ახორციელებდა მოსარჩელის პერიოდულ კონტროლს მისი პროფესიული უნარ-ჩვევების, ქცევის წესებისა და სტანდარტების შემოწმების მიზნით; მოსარჩელე ვალდებული იყო გამოცხადებულიყო სამუშაო საათებში, ხოლო დაგვიანების შემთხვევაში დროულად, წინასწარ ეცნობებინა მოპასუხისათვის; მთლიანი სამუშაო დრო - კვირის სამუშაო დღეები - გამოეყენებინა მხოლოდ ხელშეკრულებითა და მისი უშუალო ხელმძღვანელის მიერ დაკისრებული უფლება-მოვალეობების შესრულებისათვის; მას უფლება ჰქონდა ესარგებლა შესვენების დროით - სამუშაო საათებს შორის შესვენებითა (5.1. პუნქტი) და ყოველწლიურად 28 კალენდარული დღიანი დასვენებით; მოსარჩელეს უნდა ეზრუნა მოპასუხის საქმიანი რეპუტაციის ამაღლებაზე, ღირსებასა და პრესტიჟზე და ა.შ.; მოსარჩელის საქმიანობა - ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ფუნქციური ვალდებულებები, რომელსაც იგი ასრულებდა, მიმართული იყო იმ ფუნქციური დანიშნულების რეალიზაციისათვის, რაც გააჩნდა მოპასუხე საწარმოს (მომსახურების ხელშეკრულება, ს.ფ. 25-27; ნარდობის ხელშეკრულება, ს.ფ 78-80);

2.2. მოსარჩელის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1320 ლარს, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე (ს.ფ. 25-27);

2.3. მოპასუხეს, წერილობითი შესაგებლითა და საქმის ზეპირი მოსმენისას სადავოდ არ გაუხდია სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები და სასასამართლო სხდომაზე გაკეთებული ახსნა-განმარტება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელეს, ყოველწლიური 28 დღიანი შესვენებიდან 2014 წელს არ გამოეყენებია 6 სამუშაო დღე. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ 2014 წელს მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 1200 ლარს და მუშაობდა კვირაში 6 დღე, ყოველდღიური ხელფასის ოდენობაა 50 ლარი, შესაბამისად - 6 დღის ანაზღაურებადი სამუშაო დღის თანხაა 300 ლარი; ასევე, რამდენადაც 2015 წელს მოსარჩელის ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 1320 ლარს და მუშაობდა კვირაში 6 დღე, მისი დღიური ხელფასის ოდენობაა 55 ლარი. შესაბამისად - 6 ანაზღაურებადი სამუშაო დღის თანხაა 330 ლარი (ს.ფ 1-14; 67-77; 25-27; 78-80);

2.4. მოპასუხის ინიციატივით, მოსარჩელესთან ვადამდე შეწყდა ხელშეკრულება 2-----ს, რის შესახებაც მოპასუხემ წინასწარ აცნობა ელ. ფოსტის მეშვეობით 2-----ს (ს/ფ 67-77);

2.5. მოსარჩელის 2015 წლის 06 ოქტომბრის წერილობით მოთხოვნას, დაესაბუთებინა სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი, მოპასუხემ ამავე წლის 09 ოქტომბერს უპასუხა, რომ მხარეთა შორის არსებობდა არა შრომითი, არამედ მომსახურების ხელშეკრულება (ს.ფ. 67-77);

2.6. სასამართლოს მითითებით, საქმეზე უდავოდ დადგენილი იყო, რომ მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, მოსარჩელის მიერ მასზე დაკისრებული ფუნქციების შეუსრულებლობა, არაკვალიფიციურობა, არაპროფესიონალიზმი ან „სუპერვაიზორის“ სამუშაო ადგილის გაუქმება არ ყოფილა. მოპასუხეს ასევე სადავოდ არ გაუხდია ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომ მოსარჩელის ყოფილი სამუშაო ადგილი არსებობდა (ს.ფ. 1-14; 67-77);

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.7. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელე სარჩელს აფუძნებდა იმ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ მხარეთა შორის ადგილი ჰქონდა შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობას, რაზედაც ერთმნიშვნელოვნად მიუთითებდა მათ შორის დადებული ხელშეკრულების პირობები.

2.8. თავის მხრივ, მოპასუხე, შ-- „-----ი“ სარჩელს არ ცნობდა მხოლოდ იმ საფუძველით, რომ მოსარჩელესთან დადებული ჰქონდა არა შრომის არამედ - მომსახურების (ნარდობის) ხელშეკრულება.

2.9. სასამართლომ, საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვა-გაანალიზების შედეგად, დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ მხარეთა შორის არსებობდა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა და მოპასუხემ, კანონიერი საფუძვლის გარეშე, 2-----ს მოახდინა მოსარჩელესთან დადებული უვადო შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა.

სასამართლოს დასკვნა, აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების დადგენის შესახებ, დაემყარა იმ არსებითი ნიშნების განსაზღვრასა და შეფასებას, რომლებიც ერთმანეთისაგან განასხვავებდნენ საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შრომისა და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით გათვალისწინებულ მომსახურების (ნარდობის) ხელშეკრულებებს (დასაბუთება იხ. 2.10. პუნ.).

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.10. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ საქმეზე სადავო იყო მხოლოდ ის, თუ რა სახის სამართალურთიერთობა არსებობდა მხარეთა

შორის - შრომის თუ მომსახურების (ნარდობა) ხელშეკრულება.

სასამართლომ განმარტა, რომ ხელშეკრულების საგანთან დაკავშირებით, შრომისა და მომსახურების, ანუ ნარდობის სამართალურთიერთობას ახასიათებს გარკვეული მსგავსება - ორივე ხელშეკრულება ითვალისწინებს შესაბამისი სამუშაოს შესრულებას და ისინი არ ისახავენ გარკვეული მატერიალური შედეგის მიღწევას. მიუხედავად აღნიშნულისა, ამ ორ ინსტიტუტს შორის განსხვავება არსებითია, კერძოდ: საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის დეფინიცია, კერძოდ: შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ხოლო ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტებით, დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო; გ) სამუშაო ადგილი; დ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე; ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი. ასევე, ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტით, დასაქმებული შეიძლება იყოს მხოლოდ ფიზიკური პირი, მაშინ როდესაც მომსახურების (ნარდობის) ხელშეკრულებისას, შემსრულებელი/მენარდე შეიძლება იყოს, როგორც ფიზიკური, ისე - იურიდიული პირი.

სასამართლო განმარტავს, რომ ზემოაღნიშნული ნორმებიდან გამომდინარე, ურთიერთობის შრომით-სამართლებრივად კვალიფიკაციისათვის უნდა დადგინდეს, აქვს თუ არა ადგილი შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით განსაზღვრული სამი კუმულატიური პირობის არსებობას: 1. ფიზიკური პირის მიერ სხვა პირის (ფიზიკური /იურიდიული) სასარგებლოდ სამუშაოს შესრულება; 2. ანაზღაურების სანაცვლოდ; 3. სამუშაოს მიმცემის/დამსაქმებლის მიერ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ საქმეზე სადავო არ იყო, რომ მოსარჩელე, თ----- წ----- სამუშაოს ასრულებდა მოპასუხე, შ-- ,-----

ის“ სასარგებლოდ, იმ ფუნქციური დანიშნულების რეალიზაციისათვის, რაც გააჩნდა მოპასუხე საწარმოს. სამუშაოს შესრულება ხდებოდა ხელშეკრულებით განსაზღვრული ყოველთვიური ანაზღაურების სანაცვლოდ და მოპასუხის მიერ დადგენილი სრული ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში (იხ. 2.1. პუნქტი).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების სათაური - „მომსახურების ხელშეკრულება“, ხოლო, ხელშეკრულების ტექსტში მოსარჩელის „შემსრულებლად“ მოხსენიება, ვერ შეცვლიდა ამ ხელშეკრულების არსს - მის სამართლებრივ ბუნებას, რამდენადაც საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის თანახმად, ნების გამოვლენის განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად, და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა მიერ ხელშეკრულების დადებისას გამოვლენილი ნება სრულად ფარავდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტით განსაზღვრულ შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს, რის საფუძველზედაც, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის წარმოშობილი იყო საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 21/11/2015წ. **განჩინებაში, სამოქალაქო №ას-520-867-07** საქმეზე მოცემულ განმარტებაზე, რომ „შრომის ხელშეკრულების დროს მუშაკი კისრულობს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო დაკავებული თანამდებობის, პროფესიისა თუ კვალიფიკაციის მიხედვით. ამასთან, მიმართებაში უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ხელშეკრულების თავისებურება მდგომარეობს თვით დამქირავებლის აღნიშნული კრიტერიუმებისადმი დამოკიდებულებაში, კერძოდ, აღნიშნული კრიტერიუმები უნდა პასუხობდნენ იმ იურიდიული პირის ფუნქციურ ვალდებულებებს, რომელმაც დაიქირავა აღნიშნული მუშაკი და ზუსტად ამ ფუნქციური ვალდებულებების განსახორციელებლად (ანუ იმ დანიშნულების რეალიზაციისათვის, რაც გააჩნია კონკრეტულ იურიდიულ პირს) და უზრუნველსაყოფად არის აუცილებელი შესაბამისი პროფესიის, კვალიფიკაციისა თუ სპეციალობის მქონე პირი. აქედან გამომდინარეობს მეტად მნიშვნელოვანი განმსახვავებელი ნიშანი, რომელიც მდგომარეობს აღნიშნული სამართლებრივი ინსტიტუტებით გათვალისწინებულ სუბიექტურ ფაქტორში, კერძოდ, შრომის ხელშეკრულების თანახმად პირი, რომელიც ახორციელებს

შრომით უფლებამოსილებას, შეიძლება იყოს მხოლოდ ფიზიკური პირი (ზემოაღნიშნული თავისებურებების გათვალისწინებით) მაშინ, როდესაც მომსახურების ხელშეკრულებით მომსახურების განმახორციელებელი შეიძლება იყოს როგორც ფიზიკური, ასევე იურიდიული პირი. ამასთან ერთად, შრომის ხელშეკრულების მეტად მნიშვნელოვანი არსებითი ნიშანი მდგომარეობს დაქვემდებარების რინციპში, კერძოდ, აღნიშნული ხელშეკრულების თანახმად, მუშაკი ექვემდებარება დამსაქმებელს და ის სამუშაოს ასრულებს გარკვეული ფუნქციური წესების მიხედვით. ამასთან ერთად, ქონება რომელიც აუცილებელია სამუშაოს განსახორციელებლად, არ წარმოადგენს მუშაკის საკუთრებას. აღნიშნული ნიშნები არ არის დამახასიათებელი მომსახურების ხელშეკრულებისათვის. ამდენად, მომსახურების ხელშეკრულებისათვის არ არის დამახასიათებელი დაქვემდებარების პრინციპი და, როგორც წესი, მომსახურების გაწევისათვის მოსამსახურე იყენებს მის მფლობელობაში არსებულ ქონებას”.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქმეზე უდავო ფაქტობრივი გარემოება იყო, რომ მხარეთა შორის მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებების საერთო ვადა აღემატებოდა 30 თვეს. ასევე უდავო ფაქტობრივი გარემოება იყო, რომ მოსარჩელესთან ხელშეკრულება შეწყდა ბოლო ხელშეკრულებით განსაზღვრულ ვადამდე (2-----) – 2----- -----ს, რის შესახებაც მოპასუხემ მას წინასწარ აცნობა 2----- ----ს (ს.ფ. 54) და მოსარჩელე არ დაეთანხმა მოპასუხის გადაწყვეტილებას ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის შესახებ (ს.ფ. 55).

2.11. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველ პუნქტზე, რომელიც განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობდა მოსარჩელესთან დადებული შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შრომის კოდექსით გათვალისწინებული არცერთი საფუძველი, შესაბამისად, მოპასუხის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება - გამოხატული ნება, მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ეწინააღმდეგებოდა კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს და ცნობილი უნდა ყოფილიყო ბათილად.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტზე, რომლის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე აღდგენილი უნდა ყოფილიყო პირვანდელ სამუშაოზე - შ-- ,-- ----- სუპერვაიზორის თანამდებობაზე.

2.12. რამდენადაც მოსარჩელე აღდგენილი უნდა ყოფილიყო წინანდელ სამუშაო ადგილზე, 2 თვის სახელფასო ანაზღაურების ოდენობით საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული კომპენსაციის გადახდის ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველი არ არსებობდა.

2.13. საქმეზე უდავოდ დადგენილი იყო, რომ მოსარჩელის ხელზე ასაღები ხელფასი, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის შეადგენდა ყოველთვიურად 1320 ლარს.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

რამდენადაც მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა გამოწვეული იყო მოპასუხის ბრალით, მას, მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაკისრებოდა იძულებით განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2015 წლის 01 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2.14. სასამართლომ მიუთითა, რომ „ყოველწლიანი ფასიანი შვებულების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით, ყოველ პირს, რომლის მიმართაც წინამდებარე კონვენცია გამოიყენება, უფლება აქვს ერთი წლის ხანგრძლივობით უწყვეტი მუშაობის შემდეგ ისარგებლოს ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით, რომელიც სულ ცოტა ექვსი სამუშაო დღის ტოლი იქნება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი

შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილით, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

იქედან გამომდინარე, რომ მოპასუხეს სადავო არ გაუხდია 2014 და 2015 წლებში ერთი სამუშაო დღის ანაზღაურების ოდენობას და რომ მოსარჩელეს არ უსარგებლია ამ წლებში ანაზღაურებადი შვებულებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხეს გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების კომპენსაციის სახით, უნდა დაეკისრებოდა 2014 წელს გამოუყენებელი 6 დღის შვებულების ანაზღაურება 300 ლარი და 2015 წელს გამოუყენებელი 6 დღის შვებულების ანაზღაურება 330 ლარის ოდენობით, ჯამში - 630 ლარი.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი არ გამხდარა მასზე დაკისრებული ფუნქციების შეუსრულებლობა, არაკვალიფიციურობა, არაპროფესიონალიზმი ან სამუშაო ადგილი გაუქმება.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლო თავად უნდა დაინტერესებულიყო ამ საკითხების გამორკვევით. სასამართლოს არ დაუსვია კითხვა არც ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების შესახებ. სასამართლოს ასევე არ გამოუკვლევია საკითხი იმის შესახებ არსებობდა თუ არა ეს თანამდებობა. აღნიშნული თანამდებობა ვერც იარსებებდა, გამომდინარე იქიდან, რომ შრომის სამართლებრივი ურთიერთობა მხარეთა შორის არ წარმოშობილა. თუ სასამართლო ამ საკითხს იკვლევდა, მაშინ მას ასევე უნდა გამოეკვლია და შეეფასებინა მოსარჩელის პასუხი მოპასუხის კითხვაზე, სადაც მოსარჩელემ პირდაპირ აღნიშნა, რომ მასთან სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძვლად დაედო მისი საქმიანობის შეფასება.

3.2. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა, კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-2 და მე-3 მუხლები... გარდა ამისა, სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, კერძოდ, სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველი ნაწილი.

აპელანტის განმარტებით, მოცემულ შემთხვევაში მხარეებმა დადეს სწორედ ის ხელშეკრულება, რომელიც მათ სურდათ. შ-- "----- არ ესაჭიროებოდა მოწინააღმდეგე მხარესთან შრომის ხელშეკრულების დადება, ხოლო მოწინააღმდეგე მხარე დაინტერესებული იყო გარკვეული საქმიანობის სანაცვლოდ მიეღო სათანადო ანაზღაურება. მოხდა რა, ამ ორი ინტერესის თანხვედრა, მხარეთა შორის დაიდო სწორედ ის ხელშეკრულება, რომელიც საქმეშია წარმოდგენილი. აპელანტს არცერთ ეტაპზე არ სურდა შრომის ხელშეკრულების დადება მოწინააღმდეგე მხარესთან.

აპელანტის განმარტებით, თანამედროვე საბაზრო ურთიერთობების პირობებში, როდესაც სამეცნიერო-ტექნიკური პროგრესი უსწრაფესად ვითარდება და იქმნება უამრავი ახალი ურთიერთობები, იურიდიულ პირსა და ფიზიურ პირს შორის ურთიერთობების ასეთ შეზღუდულ ფარგლებში მოწესრიგება სრულიად ეწინააღმდეგება სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველ ნაწილს.

აპელანტის განმარტებით, "მომსახურების ხელშეკრულება", როგორც ცალკე სახის ხელშეკრულება არაა გათვალისწინებული სამოქალაქო კოდექსის კერძო ნაწილში. ამდენად, მისი შინაარსის მიხედვით ნარდობასთან, ან რომელიმე სხვა სახის ურთიერთობასთან, არ გამომდინარეობს არც კანონიდან და არც ანალოგიის პრინციპიდან.

3.3. აპელანტის მითითებით, ხელშეკრულების შეწყვეტისას სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა არა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით, არამედ მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების მიხედვით.

3.4. აპელანტი ასევე ასაჩივრებს იმ საოქმო განჩინებას, რომლითაც პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქმეს მტკიცებულების სახით დაურთო იმავე სასამართლოს სხვა შემადგენლობის მიერ სრულიად სხვა საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილება, კერძოდ, 2017 წლის 16 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე N----- ნ----- სარჩელზე შ-- "მ----- ---- მიმართ.

აპელანტმა მიუთითა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 104-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, "სასამართლო არ მიიღებს, არ გამოითხოვს ან საქმიდან ამოიღებს მტკიცებულებებს, რომლებსაც საქმისათვის მნიშვნელობა არ აქვთ".

მოცემულ შემთხვევაში, ზემოხსენებულ გადაწყვეტილებას საქმისათვის არავითარი მნიშვნელობა არ აქვს - იგი მიღებულია სრულიად სხვა

საქმეზე, არ ეხება მოცემულ საქმეს.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

სააპელაციო პალატა ეთანხმება და იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს, მიუთითებს მათზე და დამატებით აღნიშნავს შემდეგს:

4.1. მოდავე მხარეები, თ----- წ----- და შ-- ,----- იმყოფებოდნენ სახელშეკრულებო ურთიერთობაში, კერძოდ, თ----- წ-----, წერილობითი ხელშეკრულების საფუძველზე, 2-----დან - 2-----დე, შ-- ,-----ში“ უწყვეტად ასრულებდა სუპერვაიზერის ფუნქციებს. ბოლო ხელშეკრულების ვადა განსაზღვრული იყო 2-----ს ჩათვლით;

4.2. თ----- წ-----ს ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1320.00

ლარს, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე;

4.3. 28.09.2015წ. თ----- წ-----ს, შ-- ,-----ის” მიერ ელექტრონული ფოსტით ეცნობა ხელშეკრულების ვადაზე ადრე დასრულების შესახებ, - ხელშეკრულების 2015 წლის 01 ოქტომბრიდან შეწყვეტის თაობაზე;

4.4. 06.10.2015წ. თ----- წ-----მა განცხადებით მიმართა შ-- ,-----ს” და მოითხოვა წერილობითი დასაბუთება მასთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. კერძოდ, მიეთითა, მოპასუხე ორგანიზაციას განემარტა, თუ შრომის კოდექსის რომელი საფუძვლით უწყდებოდა ხელშეკრულება;

4.5. შ-- ,-----მა” მოსარჩელეს აცნობა, რომ ვინაიდან მათ შორის გაფორმებული იყო მომსახურების ხელშეკრულება, სადავო საკითხიც დარეგულირდა ამ ხელშეკრულების შესაბამისად და არა შრომის კოდექსით.

4.6. სადავო არ არის ის გარემოება, რომ მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულებების საერთო პერიოდი მოიცავდა 30 თვეზე მეტ ვადას;

4.7. მხარეები ასევე სადავოს არ ხდიან, რომ მოსარჩელეს, ყოველწლიური 28 დღიანი შესვენებიდან 2014 და 2015 წელს არ გამოუყენებია 6/6 სამუშაო დღე. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ 2014 წელს მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 1200.00 ლარს და მუშაობდა კვირაში 6 დღე, ყოველდღიური ხელფასის ოდენობა იყო 50.00 ლარი, შესაბამისად - 6 დღის ანაზღაურებადი სამუშაო დღის თანხა შეადგენდა 300.00 ლარს; ხოლო 2015 წელს მოსარჩელის ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 1320.00 ლარს და მუშაობდა კვირაში 6 დღე, მისი დღიური ხელფასის ოდენობა იყო 55.00 ლარი. შესაბამისად - 6 ანაზღაურებადი სამუშაო დღის თანხა შეადგენდა 330.00 ლარს.

4.8. წინამდებარე სარჩელით, თ----- წ----- მოითხოვდა სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობას და წინანდელ სამუშაოზე (სუპერვაიზორი) აღდგენას; განაცდურის ანაზღაურებას თვეში 1320 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე), 2015 წლის 01 ოქტომბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების (630 ლარის ოდენობით) კომპენსაციის ანაზღაურებას.

დადგენილია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით, თ----- წ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე, შ-- ,-----ის“ გადაწყვეტილება, მოსარჩელე თ----- წ-----თან

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მოსარჩელე, თ----- წ-----
--- აღდგენილი იქნა შ-- ,-----ის“ „სუპერვაიზორის“ თანამდებობაზე. შ--
,------ს“ მოსარჩელე, თ----- წ-----ს სასარგებლოდ დაეკისრა
იძულებითი განაცდური შრომის ანაზღაურების სახით ყოველთვიურად
1320 (ათასსამასოცი) ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის
გარეშე) 2015 წლის 01 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
შ-- ,-----ს“ მოსარჩელე, თ----- წ-----ს სასარგებლოდ, გამოუყენებელი
საშვებულებო დღეების კომპენსაციის სახით დაეკისრა 630
(ექვსასოცდაათი) ლარის გადახდა. სხვა ნაწილში სარჩელი არ
დაკმაყოფილდა.

შ-- ,-----ი გადაწყვეტილებას ასაჩივრებს სარჩელის დაკმაყოფილების
ნაწილში;

**4.9. პალატა ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ
მოსარჩელე სასარჩელო მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძვლად
მიუთითებდა მასზე, რომ მოპასუხე მხარემ მის მიმართ ყოველგვარი
საფუძვლის გარეშე შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა. ხოლო,
მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლად კი მიუთითებდა შრომის
სამართლის მომწესრიგებელ სამართლებრივ ნორმებზე.**

**გამომდინარე იქიდან, რომ მოპასუხე როგორც შესაგებლით, ასევე
სააპელაციო საჩივრით სადავოდ ხდის მხარეთა შორის შრომითი
ხელშეკრულების არსებობის ფაქტს და ამტკიცებს, რომ ადგილი
ჰქონდა მომსახურების ხელშეკრულებას, უპირველესად უნდა
დადგინდეს ის ფაქტი, თუ რა სამართლებრივ ურთიერთობაში
იმყოფებოდნენ მოდავე მხარეები.**

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის თანახმად, გარიგება
არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა,
რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის,
შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის
მიხედვით, ხელშეკრულება დადებულიად ითვლება, თუ მხარეები მის
ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული
ფორმით.

**მოცემულ შემთხვევაში, პალატას მიაჩნია, რომ მოდავე მხარეთა
შორის დადებული ხელშეკრულებით წარმოიშვა შრომით-
სამართლებრივი ურთიერთობა.**

სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის შესაბამისად, ნების გამოვლენის

განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად და არა მარტოოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან.

მითითებული ნორმა გულისხმობს სამოქალაქო ურთიერთობის მონაწილეთა ნამდვილი ნების დადგენას. ამასთან, ნების განმარტება უნდა განხორციელდეს განსამარტ ტექსტთან მჭიდრო კავშირში. ნების განმარტება ადექვატური უნდა იყოს ფაქტის.

სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, მიუხედავად იმისა, რომ მხარეთა შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებას მხარეებმა მომსახურების ხელშეკრულება უწოდეს, თავისი სამართლებრივი ბუნებით იგი წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულებას.

პალატა თვლის, რომ, უპირველეს ყოვლისა, უნდა განისაზღვროს და შეფასება მიეცეს იმ არსებით ნიშნებს, რომლებიც განასხვავებენ შრომის კანონთა კოდექსით გათვალისწინებულ ურთიერთობებს მომსახურების ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობებისაგან. როდესაც ხდება ამ ურთიერთობების განსხვავება, ყურადღება უნდა გამახვილდეს მხოლოდ ამ ურთიერთობების არსებით ნიშნებზე, ანუ სამართლებრივი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელ ნიშნებზე. ხელშეკრულების საგანთან დაკავშირებით ამ ორ ინსტიტუტს ახასიათებს გარკვეული მსგავსება, ორივე ხელშეკრულება ითვალისწინებს გარკვეული სამუშაოს შესრულებას და ისინი არ ისახავენ მიზნად გარკვეული შედეგის, რეზულტატის მიღებას, მაგრამ, მიუხედავად ამისა, ისინი მკაფიოდ განსხვავდებიან ერთმანეთისაგან.

შრომის ხელშეკრულების დროს მუშაკი კისრულობს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო დაკავებული თანამდებობის, პროფესიისა თუ კვალიფიკაციის მიხედვით. ამასთან, მიმართებაში უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ხელშეკრულების თავისებურება მდგომარეობს თვით დამქირავებლის აღნიშნულ კრიტერიუმებისადმი დამოკიდებულებაში, კერძოდ, აღნიშნული კრიტერიუმები უნდა პასუხობდნენ იმ იურიდიული პირის ფუნქციურ ვალდებულებებს, რომელმაც დაიქირავა აღნიშნული მუშაკი და ზუსტად ამ ფუნქციური ვალდებულებების განსახორციელებლად (ანუ იმ დანიშნულების რეალიზაციისათვის, რაც გააჩნია კონკრეტულ იურიდიულ პირს) და უზრუნველსაყოფად არის აუცილებელი შესაბამისი პროფესიის, კვალიფიკაციისა თუ სპეციალობის მქონე პირი. აქედან გამომდინარეობს მეტად მნიშვნელოვანი განმასხვავებელი ნიშანი, რომელიც მდგომარეობს აღნიშნულ სამართლებრივი ინსტიტუტებით გათვალისწინებულ სუბიექტურ ფაქტორში, კერძოდ, შრომის ხელშეკრულების თანახმად პირი, რომელიც ახორციელებს შრომითი უფლებამოსილებას შეიძლება იყოს მხოლოდ ფიზიკური პირი

(ზემოაღნიშნული თავისებურებების გათვალისწინებით) მაშინ, როდესაც მომსახურების ხელშეკრულებით მომსახურების განმახორციელებელი შეიძლება იყოს როგორც ფიზიკური, ასევე იურიდიული პირი (რაც გამორიცხულია კონკრეტული სამართალური თვითობის დროს). ამასთან, შრომის ხელშეკრულების მეტად მნიშვნელოვანი არსებითი ნიშანი მდგომარეობს დაქვემდებარების პრინციპში, კერძოდ, აღნიშნული ხელშეკრულების თანახმად, მუშაკი ექვემდებარება დამსაქმებელს და ის სამუშაოს ასრულებს გარკვეული წესების მიხედვით. ამასთან ერთად ქონება, რომელიც აუცილებელია სამუშაოს განსახორციელებლად არ წარმოადგენს მუშაკის საკუთრებას. აღნიშნული ნიშნები არ არის დამახასიათებელი მომსახურების ხელშეკრულებისათვის. ამდენად, მომსახურების ხელშეკრულებისათვის არ არის დამახასიათებელი დაქვემდებარების პრინციპი და, როგორც წესი მომსახურების გაწევისათვის მოსამსახურე იყენებს მის მფლობელობაში არსებულ ქონებას. სწორედ ამ ძირითად განმასხვავებელ კრიტერიუმებს გამოყოფს საკასაციო სასამართლო თავის გადაწყვეტილებებში.

წარმოდგენილი ხელშეკრულებების პირობები შეიცავს შრომითი ხელშეკრულებისათვის დამახასიათებელ დათქმებს. ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე, თ----- წ----- სამუშაოს ასრულებდა მოპასუხე, შ-- ,-----ის“ სასარგებლოდ, იმ ფუნქციური დანიშნულების რეალიზაციისათვის, რაც გააჩნდა მოპასუხე საწარმოს. სამუშაოს შესრულება ხდებოდა ხელშეკრულებით განსაზღვრული ყოველთვიური ანაზღაურების სანაცვლოდ და მოპასუხის მიერ დადგენილი სრული ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, კერძოდ, ხელშეკრულების შესაბამისად, მოსარჩელის ვალდებულებებში შედიოდა მოპასუხის რეალიზაციისა და მომსახურების ოფისში შესული ვიზიტორებისა და მოპასუხის აბონენტების მომსახურება; ასევე იგი მოიცავდა, მაგრამ არ შემოიფარგლებოდა მოპასუხის პროდუქტების რეალიზაციით, შეკეთებით, შემოწმებით, მოპასუხის პროდუქტების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებით; მოსარჩელე ფუნქციით გათვალისწინებულ უფლება-მოვალეობებს ასრულებდა მოპასუხის ოფისში, მოპასუხის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო საათებში, მისი სპეციალური სამოსითა და იყენებდა მოპასუხის საკუთრებაში/მფლობელობაში არსებულ ტექნიკურ აღჭურვილობას/ინვენტარი/ნივთებს; ჰყავდა უშუალო ხელმძღვანელი; მოპასუხე შრომის ანაზღაურებისას მოსარჩელეს უკავებდა საშემოსავლო გადასახადს; შესაბამისი პირობების არსებობისას, მოსარჩელეს უნაზღაურებდა ტრანსპორტირების, კვების და სხვა ხარჯებს და განსაზღვრავდა პრემიის/ბონუსის გადახდას; უზრუნველყოფდა მოსარჩელეს ჯანმრთელობის დაზღვევის პოლისით; ახორციელებდა მოსარჩელის პერიოდულ კონტროლს მისი პროფესიული

უნარ-ჩვევების, ქცევის წესებისა და სტანდარტების შემოწმების მიზნით; მოსარჩელე ვალდებული იყო გამოცხადებულიყო სამუშაო საათებში, ხოლო დაგვიანების შემთხვევაში დროულად, წინასწარ ეცნობებინა მოპასუხისათვის; მთლიანი სამუშაო დრო - კვირის სამუშაო დღეები - გამოეყენებინა მხოლოდ ხელშეკრულებითა და მისი უშუალო ხელმძღვანელის მიერ დაკისრებული უფლება-მოვალეობების შესრულებისათვის; მას უფლება ჰქონდა ესარგებლა შესვენების დროით - სამუშაო საათებს შორის შესვენებითა (5.1. პუნქტი) და ყოველწლიურად 28 კალენდარული დღიანი დასვენებით (რაც სხვა არაფერია, თუ არა ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება); მოსარჩელეს უნდა ეზრუნა მოპასუხის საქმიანი რეპუტაციის ამაღლებაზე, ღირსებასა და პრესტიჟზე და ა.შ.; მოსარჩელის საქმიანობა - ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ფუნქციური ვალდებულებები, რომელსაც იგი ასრულებდა, მიმართული იყო იმ ფუნქციური დანიშნულების რეალიზაციისათვის, რაც გააჩნდა მოპასუხე საწარმოს.

ამდენად, დგინდება, რომ მხარეთა შორის სახელშეკრულებო მოვალეობები ატარებდა ხანრძლივ ხასიათს და არ არის ერთჯერადი, კონკრეტული შედეგის მიღებისაკენ ორიენტირებული. დასაქმებული ფინანსურად და ორგანიზაციულად სრულად დაქვემდებარებულია მოპასუხეზე, სამუშაოს ასრულებს მოპასუხის კუთვნილ ტერიტორიაზე, ამ უკანასკნელის მიერ დადგენილი წესებისა და სამუშაო გრაფიკის შესაბამისად. დადგენილია შრომის ანაზღაურება ფიქსირებული ოდენობით და ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებების შინაარსიდან, საგნიდან, მათ მიერ ნაკისრი უფლება-მოვალეობებიდან და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შინაარსიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებული ურთიერთობა წარმოადგენდა სწორედ შრომით სამართლებრივ ურთიერთობას.

4.10. პალატა ყურადღებას ამახვილებს შ-- „-----ის” სააპელაციო საჩივრის იმ საფუძველზე, სადაც აპელანტი მიუთითებს და სადავოდ ხდის სასამართლოს მიერ დადგენილად მიჩნეულ იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი არ გამხდარა მასზე დაკისრებული ფუნქციების შეუსრულებლობა, არაკვალიფიციურობა, არაპროფესიონალიზმი ან სამუშაო ადგილი გაუქმება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მხარეები იწყებენ საქმის წარმოებას სასამართლოში,

ამ კოდექსში ჩამოყალიბებული წესების შესაბამისად, სარჩელის ან განცხადების შეტანის გზით. ისინი განსაზღვრავენ დავის საგანს და თვითონვე იღებენ გადაწყვეტილებას სარჩელის (განცხადების) შეტანის შესახებ. ამავე კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

საქართველოს სსკ-ის 219-ე მუხლის თანახმად, მხარეები შეზღუდული არიან, ახსნა-განმარტების მოსმენისას წარადგინონ ახალი მტკიცებულებები ან მიუთითონ ახალ გარემოებებზე, რომელთა შესახებაც არ ყოფილა მითითებული სარჩელსა თუ შესაგებელში ან საქმის მომზადების სტადიაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მათ შესახებ თავის დროზე საპატიო მიზეზით არ იყო განცხადებული.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 380-ე მუხლის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას შეიძლება მოყვანილ იქნეს ახალი ფაქტები და წარდგენილ იქნეს ახალი მტკიცებულებები. სააპელაციო სასამართლო არ მიიღებს ახალ ფაქტებსა და მტკიცებულებებს, რომლებიც მხარეს შეუძლო წარედგინა პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას, მაგრამ საპატიო მიზეზით არ წარადგინა.

ამავე კოდექსის 215-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, საპატიო მიზეზად ჩაითვლება მხარის მიერ შუამდგომლობისა და განცხადების წარდგენის შეუძლებლობა, რაც გამოწვეულია ავადმყოფობით, ახლო ნათესავის გარდაცვალებით ან სხვა განსაკუთრებული ობიექტური გარემოებით, რომელიც მისგან დამოუკიდებელი მიზეზით შეუძლებელს ხდის სასამართლო პროცესზე გამოცხადებას ან/და შუამდგომლობისა და განცხადების წარდგენას. ავადმყოფობა დადასტურებულ უნდა იქნეს სამედიცინო დაწესებულების ხელმძღვანელის მიერ ხელმოწერილი დოკუმენტით, რომელიც პირდაპირ მიუთითებს სასამართლო პროცესზე გამოცხადების შეუძლებლობაზე.

მითითებულ ნორმათა შინაარსიდან გამომდინარე, ფაქტები, რომელთა შესახებ ცნობილია მხარეებისათვის უნდა წარედგინოს პირველი ინსტანციის სასამართლოს. ახალი ფაქტები ეს ისეთი ფაქტებია, რომლებიც ადრე არ იყო მითითებული მხარეების მიერ. მხარეებს,

რომლებმაც მიმართეს სასამართლოს სააპელაციო საჩივრით ან ამ საჩივარზე შესაგებლად, შეუძლიათ მოიყვანონ ახალი ფაქტები და წარადგინონ ახალი მტკიცებულებები, მაგრამ სააპელაციო სასამართლო მათ მიიღებს მხოლოდ კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევებში, კერძოდ, სასამართლო არ მიიღებს ახალ ფაქტებსა და მტკიცებულებებს, რომლებიც მხარეს შეეძლო წარედგინა პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას, მაგრამ არასაპატიო მიზეზით არ წარადგინა. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ ყოველთვის უნდა შეაფასოს ახალი ფაქტებისა და ახალი მტკიცებულებების მიღებისა და გამოკვლევის დასაშვებობის 380-ე მუხლით დადგენილი პირობები.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ შ-- ,-----ს” არც შესაგებელში და არც პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის წარმოებისას იმ ფაქტზე, რომ სადავოდ ხდიდა **მოსარჩელე მხარეზე დაკისრებული ფუნქციების შეუსრულებლობას, არაკვალიფიციურობას, არაპროფესიონალიზმს ან სამუშაო ადგილის გაუქმებას,** არ მიუთითებია და ეს საკითხი დააყენა მხოლოდ სააპელაციო სასამართლოში შეტანილი საჩივრით. ამასთან, აპელანტი ვერ უთითებს სსსკ-ის 215.3 მუხლით გათვალისწინებულ რაიმე საპატიო მიზეზზე. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ მხარეს შეეძლო შესაგებელში მიეთითებინა აღნიშნულის თაობაზე, მაგრამ მან ეს არ გააკეთა. შესაბამისად, მან დაკარგა უფლება სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას მიეთითებინა ახალ გარემოებებზე.

ამდენად, პალატა აღნიშნავს, რომ სააპელაციო საჩივარში აღნიშნული ფაქტი და გარემოება არ შეიძლება გასცდეს შესაგებელში მითითებულ ფაქტებსა და გარემოებებს.

4.11. მითითებულ სადავო გარემოებასთან მიმართებით პალატა ასევე ყურადღებას გაამახვილება მტკიცების ტვირთის სამართლიანი გადანაწილების პრინციპზე:

პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი).

ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და

დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას.

შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი სამსახურიდან უკანონოდ გაათავისუფლეს, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ არსებობდა ისეთი ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას თუ შტატების ოპტიმიზაციას.

ამდენად, ამ შემთხვევაში, სწორედ მოპასუხე იყო ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაედასტურებინა მუშაკის სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერება.

4.12. მიუხედავად აღნიშნულისა, პალატა მიუთითებს სააპელაციო საჩივრის იმ საფუძველზე, სადაც აპელანტი განმარტავს, რომ **სასამართლოს უნდა შეეფასებინა** მოსარჩელის პასუხი მოპასუხის კითხვაზე, მასთან სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძვლად დაედო მისი საქმიანობის შეფასება.

პალატა განმარტავს, რომ სასამართლო არ არის უფლებამოსილი იმსჯელოს მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლების იმ საფუძველზე, რომელიც სადავო ბრძანებაში არ არის მითითებული (Nას-1391-1312-2012, 10 იანვარი, 2014 წ). სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების დადგენისას შეფასებას ექვემდებარება გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მითითებული საფუძვლის გამოყენების კანონიერება. ამ კუთხით კი, მოპასუხეს რაიმე მტკიცება ან უფლების გამოყენების მართლზომიერების დამადასტურებელი მტკიცებულებები სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია. აპელანტი შემოიფარგლება მხოლოდ იმ გარემოებაზე მითითებით, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობას ადგილი არ ჰქონია და მოსარჩელეს გათავისუფლება მოხდა მხარეთა შორის გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულების შესაბამისად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტი, განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს. ამავე

მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რაც ნიშნავს, რომ ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების დამტკიცების ვალდებულება, რომლისთვისაც ეს ხელმისაწვდომი და ობიექტურად შესაძლებელია. როდესაც მხარეთა შორის სადავო საკითხი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმგვარი მნიშვნელოვანი გარემოებების არსებობა, რაც აუცილებელს ხდიდა დასაქმებულის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების, სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობას.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც დასაქმებულის მხრიდან ნაკისრი ვალდებულების დარღვევას დაადასტურებდა და მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას გაამართლებდა. ასევე არ დასტურდება, სშკ-ის 37.1 მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე სხვა საფუძვლის არსებობა, რომელიც გახდა მხარესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზი.

პალატა მიუთითებს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტზე (12.06.2013. N729 ცვლილებამდე მოქმედი რედაქცია), რომელიც დამსაქმებელს ანიჭებდა შეუზღუდავ უფლებას, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე მოეშალა შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან. ხსენებული ნორმა არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს, როგორც დამქირავებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. მითითებული ნორმის ასეთი განმარტება წაახალისებდა დამქირავებლის თვითნებობას, ხოლო, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას აზრს დაუკარგავდა. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლობიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლობიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის

განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. ამ ამოცანის შესრულებას სასამართლო ვერ შეძლებს, თუ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი მითითებული არ იქნება (იხ. სუსგ Nას-1391-1312, 10.01.2014 წ.).

ამდენად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის კონკრეტული მიზეზი მიუთითოს. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლება არ ეყრდნობა კონკრეტულ სამართლებრივ საფუძველს. შესაბამისად, მოპასუხის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება - გამოხატული ნება, მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, - ეწინააღმდეგება კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, შესაბამისად, წარმოადგენს მისი ბათილად ცნობის საფუძველს, თანახმად საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლისა.

პალატა დადგენილად მიიჩნევს, რომ თ----- წ-----სა და შ-- ,-----ს” შორის დადებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის 1³ პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

პალატა აღნიშნავს, რომ, თ----- წ----- (შემსრულებელი) და შ-- ,----- -, იმყოფებოდნენ სახელშეკრულებო ურთიერთობაში 2----- დან - 2-----დე, სადაც მოსარჩელე შ-- ,-----ში“ უწყვეტად ასრულებდა სუპერვაიზერის ფუნქციებს. ხოლო, ბოლო ხელშეკრულების ვადა განსაზღვრული იყო 2-----ს ჩათვლით. სადავო არ არის ის გარემოება, რომ მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულებების საერთო პერიოდი მოიცავდა 30 თვეზე მეტ ვადას. ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ თ----- წ----- უვადოდ იყო დასაქმებული შ-- ,-----ში” მითითებულ თანამდებობაზე.

4.13. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად,

სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

სააპელაციო პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მსჯელობას იმის თობაზე, რომ ვინაიდან შ-- „-----ში” არ არსებობს სუპერვაიზერის თანამდებობა, შესაბამისად, არ არსებობს მოსარჩელე მხარის სამუშაოზე აღდგენის საფუძველი. პალატა მიუთითებს, რომ სადავო არ არის ის გარემოება, რომ მოსარჩელე გათავისუფლებამდე მუშაობდა შ-- „-----ში”, უდავოა ასევე, რომ შ-- „-----ის” მიერ მოსარჩელე მხარესთან „მომსახურების” ხელშეკრულება გაფორმებული იყო სუპერვაიზერის ფუნქციის შესასრულებლად და მოსარჩელე სწორედ ამ ფუნქციის შესასრულებლად იღებდა მოსარჩელე ხელფასს ყოველთვიურად. ამასთან, აპელანტი (მოპასუხე) ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ სუპერვაიზერის ფუნქციის მქონე პირი იყო და დღესაც არის, სადაც დასაქმებულები არიან ხელშეკრულებებით. კომპანიაში აღნიშნული თანამდებობის არსებობას ასევე უტყუარად ადასტურებს მოსარჩელეს მიერ კომპანიიდან გამოთხოვილი ცნობა (----- დავალიანების შესახებ (განვადებით შეძენილი მობილურ ტელეფონთან დაკავშირებით), რომელსაც ხელს აწერს სწორედ მაღაზიის სუპერვაიზორი. ამდენად, საქმის მასალებით არ დგინდება მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შეუძლებლობა და ამისათვის რაიმე დამაბრკოლებელი გარემოების არსებობა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას და მიაჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნა, სამუშაოზე აღდგენის შესახებ საფუძვლიანია და მართებულად დაკმაყოფილდა.

4.14. სშკ-ის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

მოხმობილი კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა,

ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

სადავო არ არის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელე თ----- წ-----ს შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1320 (ათასსამასოცი) ლარს საშემოსავლო გადასახადის გარეშე. ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ შ-- „-----ს” მართლობიერად დაეკისრა განაცდური ხელფასის სახით 1320 ლარის ანაზღაურება, 2015 წლის 01 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

4.15. სააპელაციო პალატა ასევე იზიარებს საქალაქო სასამართლოს დასკვნას მოპასუხე შ-- „-----ისათვის” მოსარჩელე მხარის სასარგებლოდ გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე სადავოდ არ ხდის სარჩელში შესაბამისი პერიოდების მიხედვით 2014 და 2015 წლებში ერთი სამუშაო დღის ანაზღაურების ოდენობას და იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს არ უსარგებლია ამ წლებში ანაზღაურებადი შვებულებით.

„ყოველწლიანი ფასიანი შვებულების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ პირს, რომლის მიმართაც წინამდებარე კონვენცია გამოიყენება, უფლება აქვს ერთი წლის ხანგრძლივობით უწყვეტი მუშაობის შემდეგ ისარგებლოს ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით, რომელიც სულ

ცოტა ექვსი სამუშაო დღის ტოლი იქნება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილით, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

ამდენად, სასამართლომ მართებულად მიიჩნია, რომ მოპასუხეს გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების კომპენსაციის სახით, უნდა დაკისრებოდა მოსარჩელის სასარგებლოდ 2014 წელში გამოუყენებელი 6 დღის შვებულების ანაზღაურება 300 ლარისა და 2015 წელში გამოუყენებელი 6 დღის შვებულების ანაზღაურება 330 ლარის ოდენობით, ჯამში - 630 ლარი.

4.16. საქართველოს სსკ-ის 377.3. მუხლის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს განხილვის საგანი შეიძლება იყოს აგრეთვე სასამართლოს ის განჩინებები, რომლებიც გამოტანილია საქმის პირველ ინსტანციაში განხილვასთან დაკავშირებით და რომლებიც წინ უსწრებს სასამართლო გადაწყვეტილების გამოტანას, იმისაგან დამოუკიდებლად, დასაშვებია თუ არა მათ მიმართ კერძო საჩივრის შეტანა.

მოცემულ შემთხვევაში აპელანტი სააპელაციო საჩივრით ასაჩივრებს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 23 აგვისტოს განჩინებას.

დადგენილია, რომ მითითებული განჩინებით, დაკმაყოფილდა მოსარჩელე მხარის შუამდგომლობა და საქმეს დაერთო თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 16 მარტის N----- წლის გადაწყვეტილება, როგორც იმავე ტიპის საქმეზე სხვა მოსამართლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება.

გადაწყვეტილების მიღებისას სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სსკ-ის 83.1. მუხლით, რომელიც განსაზღვრავს მხარეთა პროცესულაურ უფლებებს და მათ შორის უფლებას წარადგინონ იმავე ტიპის საქმეზე სხვა სასამართლოს/მოსამართლის გადაწყვეტილებანი. ამდენად, მსგავს ტიპის საქმეზე სხვა მოსამართლის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილების საქმეზე დართვის მოთხოვნა პირდაპირ არის გათვალისწინებული საპროცესო კანონით და სასამართლომ მართებულად დააკმაყოფილა მხარის შუამდგომლობა. აპელანტის

მითითება მხოლოდ იმ გარემოებაზე, რომ ამ გადაწყვეტილებას რაიმე შემხებლობა მოცემულ დავასთან არ გააჩნია ვერ გახდება საქმეზე მის დართვაზე უარის თქმის საფუძველი, რადგან უდავოა, რომ გადაწყვეტილება მიღებულია ამავე ტიპის საქმეზე.

მოცემულ შემთხვევაში საქალაქო სასამართლომ ზემოაღნიშნული მუხლის სრული დაცვით მიიღო და დაურთო საქმეს მითითებული გადაწყვეტილება. შესაბამისად, არ არსებობს საოქმო განჩინების გაუქმების საფუძველი.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივრებში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე, 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, შესაბამისად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი 1294.00 ლარის ოდენობით წინასწარ იქნა გადახდილი.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. შ-- ,-----ის” სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 15 სექტემბრის გადაწყვეტილება;
3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც მის მიერ გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი,

ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

6. სსს კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამ კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე:
ქირია

გელა