



განჩინება საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-121-2019

7 მაისი, 2019 წელი
ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე სიმონ ჩხაიძე

სხდომის მდივანი

- ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი

- სს ჯ-----ი

წარმომადგენელი

- დ-----ე

მოწინააღმდეგე

- გ-----ი მ-----ე

მხარე

წარმომადგენელი

- დ-----ე

დავის საგანი

- სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების
ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

გასაჩივრებული

- ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018

გადაწყვეტილება

წლის 12 ნოემბრის გადაწყვეტილება

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

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით გ-----ი მ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა
დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი სს „ჯ-----ის“
გენერალური დირექტორის გადაწყვეტილება გ-----ი მ-----ის სამუშაოდან

გათავისუფლების თაობაზე. სს „ჯ-----ს“ გ-----ი მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კონპენსაციის გადახდა 2000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

საქალაქო სასამართლომ დაადგინა:

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. 2017 წლის 20 ივლისს სს „ჯ-----ს“ გამოცხადებული ჰქონდა ვაკანსია „პრობლემური აქტივების მართვის დეპარტამენტის“ ოფიცრის პოზიციაზე ბათუმში. ვაკანტური პოზიციის დასაკავებლად გათვალისწინებული იყო შემდეგი მოთხოვნები: ბაკალავრის ხარისხი იურიდიულ ან ეკონომიკურ სპეციალობებში; მინიმალური ერთწლიანი სამუშაო გამოცდილება ანალოგიურ ან საკრედიტო ექსპეტრის პიზიციაზე ბანკში ან მიკროსაფინანსო ორგანიზაციაში; ეფექტური კომუნიკაციის უნარი; ანალიტიკური აზროვნება, მიზანდასახულობა და შედეგზე ორიენტაცია; დამოკიდებლად და გუნდში მუშაობის უნარი; მართვის მოწმობა. ამავე განცხადებაში ასევე მითითებული იყო ის ძირითადი მოვალეობები, რაც ევალუბოდა ვაკანტურ თანამდებობაზე მომუშავე პირს. კერძოდ: ვადაგადაცილებაში მყოფი მსესხებლების მიერ გატანილი თანხების დაბრუნების უზრუნველყოფა; პრობლემურ კლიენტებთან ურთიერთობა, მათ შორის ვიზიტები; პრობლემურ კლიენტებთან ეფექტური მოლაპარაკების წარმოება; პრობლემური აქტივების მათვასთან დაკავშირებული დოკუმენტების შედგენა/მომზადება/ მოპოვება/ფაილინგი; პრობლემური აქტივების მართვასთან დაკავშირებით სხვადასხვა ინსტანციებთან ურთიერთობა; ჩამორთმეული ავტომობილების ორგანიზაციის სადგომზე გადაყვანის უზრუნველყოფა; რეპორტიინგი.

2.2. 2017 წლის 21 ივლისს გ-----ი მ-----ის მიერ გაგზავნილი იქნა CV სს „ჯ-----ის“ მიერ გამოცხადებულ ზ/აღნიშნულ ვაკანსიაზე, რის შემდეგაც მან გაიარა გასაუბრება სს „ჯ-----ის“ ბათუმის ფილიალის ოფისში, ხოლო გასაუბრებიდან ორი კვირის შემდგომ მას აცნობეს, რომ აყვანილი იყო სს „ჯ-----ის“ პრობლემური აქტვების მართვის დეპარტამენტის ოფიცრის პოზიციაზე და 2017 წლის 15 აგვისტოდან გამოცხადებულიყო ხელშეკრულების გასაფორმებლად.

2.3. 2017 წლის 15 აგვისტოს გ-----ი მ-----ე გამოცხადდა სს „ჯ-----ის“ ბათუმის ფილიალში, იგი გააცნეს სს „ჯე-----ს“ თანამშრომლებს, როგორც ახალი თანამშრომელი. იმავე დღეს სს „ჯ-----სა“ და გ-----ი მ-----ეს შორის გაფორმდა მომსახურების ხელშეკრულება. აღნიშნული ხელშეკრულების პირველი პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების საგანი, რომელშიც მითითებული იქნა, რომ შემსრულებელი (გ-----ი მ-----ე) ვალდებულია: აქტიურად იმუშაოს ვადაგადაცილებაში მყოფ მსესხებლებთან, კომპანიის მოთხოვნისთანავე განახორციელოს სატელეფონო ზარები, ვიზიტები

საცხოვრებელ/სამუშაო ადგილებზე; უზრუნველყოს გაცემული თანხების დაბრუნება და შეიტანოს საკუთარი წვლილი კომპანიის PAR-ის დაწევაში. ამავე ხელშეკრულების 3.1. პუნქტის თანახმად სს „ჯ-----ი“ ვალდებულია იღებდა ყოველთვიურად გადაეხადა გ-----ი მ-----ისათვის მომსახურების საფასური 750 ლარი. ხელშეკრულება მხარეებს შორის დაიდო 6 თვის ვადით, 2018 წლის 15 თებერვლამდე.

2.4. სასამართლო ასევე დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2017 წლის 15 აგვისტოს სს „ჯ-----სა“ და გ-----ი მ-----ეს შორის ასევე გაფორმდა ხელშეკრულება კონფიდენციაური ინფორმაციის დაცვის შესახებ და ხელშეკრულება მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ, სადაც მითითებული იქნა, რომ მხარეები იმყოფებიან შრომით ურთიერთობაში და დასაქმებული შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში ასრულებდა სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ. ზ/აღნიშნული ხელშეკრულებებით გ-----ი მ-----ემ, როგორც დასაქმებულმა აიღო ვადებულია დაეცვა სს „ჯე-----ს“ კონფიდენციალური ინფორმაცია და არ გაემჟღავნებინა მათი შინაარსი მესამე პირებთან, ასევე შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქმიანობის შესრულების პროცესში ემოქმედა დამსაქმებლის შიდა ორგანიზაციული დოკუმენტებით გათვალისწინებული პროცედურების შესაბამისად და დამსაქმებლის აქტივები გამოეყენებინა მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ფუნქციების შესასრულებლად.

2.5. 2017 წლის 2 სექტემბერს გ-----ი მ-----ეს სს „ჯე-----ს“ ბათუმის პრობლემური დეპარტამენტის უფროსმა ნ-----მა ე.წ. „მესენჯერის“ საშუალებით აცნობა, რომ იგი სს „ჯ-----ის“ გენერალური დირექტორის გადაწყვეტილებით გათავისუფლებული იყო სამუშაოდან 2017 წლის 1 სექტემბრიდან და აღარ გამოცხადებულიყო სამსახურში.

2.6. მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ ის მოპასუხესთან იმყოფებოდა შრომით ურთიერთობაში, მოპასუხე კი ამტკიცებს, რომ მოსარჩელე მასთან შრომით ურთიერთობაში არ იყო და მხარეებს შორის გაფორმებული იყო არა შრომითი ხელშეკრულება, არამედ მომსახურების ხელშეკრულება, რაც გულისხმობდა რომ მოსარჩელეს უნდა შეესრულებინა გარკვეული სამუშაო ანაზღაურების სანაცვლოდ და შესაბამისად ეს წარმოადგენდა ნარდობას, ხოლო ის გარემოება, რომ კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვის შესახებ ხელშეკრულებაში და მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ ხელშეკრულებაში მითითებულია შრომითი ხელშეკრულება, წარმოადგენს ტექნიკურ შეცდომას.

სასამართლომ წარმოდგენილი ხელშეკრულებებით, მოწმის ჩვენებით და საქმეში არსებული სხვა წერილობითი მტკიცებულებებით დადგენილად მიიჩნია, რომ მოპასუხე სს „ჯ-----მა“ ვაკანსია გამოაცხადა პრობლემური აქტივების ბიუროს დეპარტამენტის ოფიცრის თანამდებობაზე და

მოსარჩელემაც სწორედ სამუშაოს დაწყების მიზნით და მოპასუხესთან შრომით ურთიერთობაში შესვლის მიზნით გადაუგზავნა მას მისი მონაცემები. ასევე დადგენილია, რომ მოსარჩელე სწორედ სამუშაოს დასაწყებად და შრომითი ხელშეკრულების გასაფორმებლად გამოცხადდა მოპასუხესთან. 2017 წლის 15 აგვისტოს კი მათ შორის გაფორმდა ე.წ. „მომსახურების ხელშეკრულება“, ასევე იმავე დღეს გაფორმდა „კონფიდენციაური ინფორმაციის დაცვის შესახებ“ და „მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ“ ხელშეკრულებები. ზ/აღნიშნული ხელშეკრულებების ერთობლივად შესწავლით, მხარეთა განმარტებით და მოწმის ჩვენებით სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მხარეები იმყოფებოდნენ შრომით ურთიერთობაში, მოსარჩელემ ზ/აღნიშნული ხელშეკრულებებით აიღო ვალდებულება შეესრულებინა გარკვეული სახის სამუშაო. მოპასუხემ კი აიღო ვალდებულება გადაეხადა მისთვის ანაზღაურება. აღნიშნულს ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლიც, რომელიც მიუთითებს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. მოცემულ შემთხვევაში სწორედ აღნიშნულ გარემოებას ქონდა ადგილი, ვინაიდან დადგენილია, რომ მხარეები მათ შორის გაფორმებული ხელშეკრულებით შეთანხმდნენ სწორედ იმაზე, რომ ვალდებულ პირს, გ-----მ -----ეს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქმიანობის შესრულების პროცესში ემოქმედა დამსაქმებლის შიდა ორგანიზაციული დოკუმენტებით გათვალისწინებული პროცედურების შესაბამისად. კერძოდ დამსაქმებლის, ამ შემთხვევაში სს „ჯ-----ის“ მიერ განისაზღვრებოდა გ-----მ -----ის სამუშაო დრო და საქმიანობის პროცესი. აღნიშნული დადასტურებული იქნა როგორც მოწმის ჩვენებით, ასევე აღნიშნული დასტურდება თავად მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი შესაგებელით, სადაც მოპასუხე მიუთითებს, რომ გ-----მ -----ე ვერ ართმევდა თავს დაკისრებულ მოვალეობას, ასევე ვერ ასრულებდა ისეთ მოვალეობებს, როგორიცაა „სამსახურში დროულად გამოცხადება, პრობლემურ კლიენტებთან ვიზიტი და მათთვის ზარების განხორციელება.“

ზ/აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის მტკიცება, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან იმყოფებოდა შრომით ურთიერთობაში 2017 წლის 15 აგვისტოდან 2017 წლის 01 სექტემბრამდე.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.7. სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეილახოს დასაქმებულის ან/და დამსაქმებლის ინტერესები. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის მითითებები ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-

რს დადგენილებით), ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) და განმარტება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრების სახელმწიფოებრივი ნება პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც მოიცავს დასაქმებულის უფლების დაცვას; განსახილველ შემთხვევაში, აღძრული სარჩელის დავის საგანს წარმოადგენს გ-----ი მ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერების შემოწმება. სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების გადამეტებას.

2.8. სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის მტკიცება იმის თაობაზე, რომ გ-----ი მ-----ე არ იმყოფებოდა მასთან შრომით ურთიერთობაში, ასევე არ გაიზიარა მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებას, რომ მოსარჩელესთან გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულება თავისი შინაარსით წარმოადგენდა ნარდობას და ამიტომ სადაო საკითხის გადაწყვეტისას გამოყენებული უნდა ყოფილიყო ის ნორმები, რომელიც გათვალისწინებულია ნარდობის ხელშეკრულების მოშლისათვის.

სასამართლომ განმარტა, რომ მოქმედი სამოქალაქო კოდექსი არ იცნობდა ცალკე მომსახურების ხელშეკრულების ცნებას და ამიტომ წარმოდგენილი ხელშეკრულება განხილულ უნდა ყოფილიყო მისი შინაარსის მიხედვით. მხარეებს შორის გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულება იყო ორმხრივი ხელშეკრულება, რომლის მიხედვით, ერთი მხარე (შემსრულებელი) ვალდებული იყო შეპირებული მომსახურების გაწევაზე, ხოლო მეორე მხარე (სს „ჯ-----ი“) შეთანხმებული ანაზღაურების გადახდაზე. ნარდობის ხელშეკრულებისაგან განსხვავებით ვალდებულების საგანი იყო არა განსაზღვრული შედეგის მიღება, არამედ საქმიანობის გაწევა, კერძოდ: „აქტიურად იმუშაოს ვადაგადაცილებაში მყოფ მსესხებლებთან, კომპანიის მოთხოვნისთანავე განახორციელოს სატელეფონო ზარები, ვიზიტები საცხოვრებელ/სამუშაო ადგილებზე; უზრუნველყოს გაცემული თანხების დაბრუნება და შეიტანოს საკუთარი წვლილი კომპანიის PAR-ის დაწევაში.“

დამოუკიდებელი პირის საქმიანობისაგან განსამიჯნავად მნიშვნელოვანი იყო ის ფაქტორი, თუ რამდენად იყო ვალდებული პირი თავისი საქმიანობის დროის, ადგილისა და შინაარსის მიხედვით დამსაქმებლის მითითებაზე (ინსტრუქციაზე) დაქვემდებარებული, ანუ რამდენად უტი იგი ჩართული უცხო საწარმოო პროცესში. მოცემულ შემთხვევაში კი სწორედ ასეთ გარემოებას ჰქონდა ადგილი. გ-----ი მ-----ემ აიღო ველდებულება შეესრულებინა გარკვეული სამუშაო დამსაქმებლის მითითებით გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ. აღნიშნულს მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლიც, რომლის თანახმადაც შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. იმავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით, ამდენად სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ გ-----ი მ-----ე იმყოფებოდა სს „ჯ-----თან“ შრომით ურთიერთობაში 2017 წლის 15 აგვისტოს გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულების საფუძველზე. აღნიშნული ხელშეკრულება ძალაში იყო 2018 წლის 15 თებერვლამდე. მიუხედავად ამისა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის 1 სექტემბერს სს „ჯ-----ის“ ინიციატივით.

2.9. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს. აღნიშნული ნორმის თანახმად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველებია: ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა; გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება; დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება; ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება; ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა; ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის

განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება; კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამოორიცხავს; ლ) ამ კანონის 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ; მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება; ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება; ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

მოპასუხემ ისე შეწყვიტა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა, რომ მის მიერ არ იქნა დასაბუთებული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. სასამართლოში საქმის განხილვისას კი განმარტა, რომ ხელშეკრულება იმიტომ შეწყვიტა, რომ მოსარჩელე ვერ ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას ჯეროვნად, თუმცა დადგენილია, რომ მოსარჩელე სამუშაოს ასრულებდა მხოლოდ 15 დღის განმავლობაში.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად კი დადგენილია, რომ ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. სასამართლომ მიიჩნია, რომ გ-----ი მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება იყო უკანონო.

2.10. საქართველოს 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, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

გამომდინარე იქიდან, რომ გ-----ი მ-----ის სამუშაოდან ვადაზე ადრე გათავისუფლება მიჩნეული იქნა უკანონოდ, ამასთან ხელშეკრულება დადებული იყო 6 თვით, ხოლო გ-----ი მ-----ის სამუშაოდან განთავისუფლება მოხდა სამუშაოს დაწყებიდან ორი კვირის ვადაში, სასამართლო მოპასუხე საწარმოსათვის 2000 ლარის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრება სამართლიანად მიიჩნია.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

გადაწყვეტილება გაასაჩივრა სს ჯ-----მა:

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. გასაჩივრებულ გადაწყვეტილება უსაფუძვლოდ ეყრდნობა იმ გარემოებას, რომ მხარეთა შორის დაიდო არა მომსახურების, არამედ შრომითი ხელშეკრულება. სასამართლოს გადაწყვეტილება დაუსაბუთებელი და უსაფუძვლოა, რამდენადაც არასწორად შეფასდა მხარეთა შორის 2017 წლის 15 აგვისტოს დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნება. მოსამართლის გადაწყვეტილება წარმოადგენს მცდელობას, რომ მხარეთა შორის დადებული ნებისმიერი ხელშეკრულება, რომელსაც მომსახურების ელემენტი გააჩნია, დაკვალიფიცირდეს შრომით ხელშეკრულებას, რაც წარმოადგენს ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპის შელახვას.

ზოგადი დეფინიციის თანახმად, შრომითი და ნარდობის/მომსახურების ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ, რაც განაპირობებს აღნიშნული ხელშეკრულებების მსგავსებას, თუმცა არსებობს მნიშვნელოვანი განსხვავებები, რაც შრომითი ურთიერთობის არსებით ელემენტებს უკავშირდება.

თავდაპირველად, ერთმანეთისაგან უნდა გაიმიჯნოს ნარდობისა და მომსახურების ხელშეკრულებები. ვინაიდან სამოქალაქო კოდექსი ძირითად ყურადღებას ნარდობის სამართლებრივი ურთიერთობის საკანონმდებლო მოწესრიგებაზე ამახვილებს, ფაქტობრივად რეგულირების გარეშე დარჩენილი მომსახურების ხელშეკრულება. მომსახურების ხელშეკრულება თავისი არსით ყველაზე ახლოს დგას ნარდობის ხელშეკრულებასთან, ამიტომ გარდა ვალდებულებითი სამართლის ზოგად ნორმებისა, მასზე ვრცელდება ნარდობის ხელშეკრულების მარეგულირებელი სპეციალური ნორმებიც. ამ მხრივ მნიშვნელოვანია უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება Nას-223-215-2013, სადაც მომსახურების ხელშეკრულებაზე უზენაესმა სასამართლომ ნარდობის მარეგულირებელი ნორმები გაავრცელა, როგორც ყველაზე უფრო მსგავსი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმები. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ნარდობისა და მომსახურების ხელშეკრულებებს ხშირად აიგივებენ, რაც სამართლებრივად უმართებულოა.

სამოქალაქო კოდექსის 629-ე მუხლს პირველი ნაწილის თანახმად, ნარდობის ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს მენარდის მიერ სამუშაოს შესრულება, რომელიც შედეგის მიღებასთანაა დაკავშირებული. შესაბამისად, ნარდობის ხელშეკრულება შედეგზე ორიენტირებული ხელშეკრულებაა. ამდენად, თუ შედეგი მეორე მხარეს არ გადაეცა, ხელშეკრულება შესრულებულად ვერ ჩაითვლება, რაც ცხადს ხდის იმას, რომ შრომითი ურთიერთობის დამყარება ნარდობის ხელშეკრულების საგანს არ წარმოადგენს; განსხვავებით მომსახურების ხელშეკრულებისგან, რომლის საგანსაც წარმოადგენს

მომსახურება, რომელსაც მატერიალური შედეგი არ გააჩნია. მაგ: იურიდიული მომსახურების გაწევა, სწავლება, სატრანსპორტო მომსახურების გაწევა და სხვა.

ამდენად, მომსახურების ხელშეკრულების ფარგლებში ერთი მხარე (შემსრულებელი) ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს, რომელსაც არ აქვს მატერიალური შედეგი, ხოლო მეორე მხარე (შემკვეთი) იხდის შესაბამის ანაზღაურებას. მომსახურების ხელშეკრულების არსებით პირობას წარმოადგენს მხარეთა შეთანხმება გასაწევი მომსახურების შინაარსზე, ამასთან, ნარდობის ხელშეკრულებისგან განსხვავებით, მომსახურების ხელშეკრულების შემთხვევაში შემკვეთი უფლებამოსილია შემსრულებელს განუსაზღვროს შესასრულებელი სამუშაო.

განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების კვალიფიკაციისთვის მნიშვნელოვანია არა მარტო ის გარემოება, რომ შეთანხმება მომსახურების ხელშეკრულების სახელწოდებით დაიდო, არამედ მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის შინაარსი და ასევე მხარეთა ნება და გაცნობიერებულობა კონკრეტული ხელშეკრულების დადებასთან მიმართებაში.

რაც შეეხება მომსახურების ხელშეკრულების გამიჯვნას შრომითი ხელშეკრულებისაგან და იმის მტკიცებას, რომ მხარეთა შორის წარმოშობილი ურთიერთობა ცალსახად არ წარმოადგენს შრომით ურთიერთობას, აღნიშნული უნდა განხორციელდეს შრომითი ურთიერთობის მაკვალიფიცირებელი ელემენტებისა და არსებითი პირობების განსაზღვრის მეშვეობით იურიდიული დოქტრინისა და სასამართლო პრაქტიკის გაანალიზების საფუძველზე.

სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულიად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, არსებითად ჩაითვლება პირობები, რომლებზეც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა, რომლებიც ასეთად მიჩნეულია კანონის მიერ. ვინაიდან, ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმება ხელშეკრულების დადებას გულისხმობს, ამ პირობებში შინაარსობრივად იგულისხმება გამიჯნული სამართლებრივი შედეგის მისაღწევად საკმარის პირობებზე შეთანხმება. აღნიშნული უთითებს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლზე, რომლის თანახმადაც, გარიგება არ არსებობს, თუ არ არსებობს სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისკენ მიმართული ნების გამოვლენა. სწორედ სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობისათვის აუცილებელი პირობების ერთობლიობა ქმნის ხელშეკრულების არსებით პირობებს.

თუკი მხარეები ხელშეკრულების არსებით პირობებზე არ შეთანხმდებიან, ითვლება, რომ ეს ხელშეკრულება საერთოდ არ არსებობს.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილში პირდაპირაა გაწერილი შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, რომლის არარსებობის შემთხვევაშიც შრომითი ხელშეკრულება დადებულიად არ ჩაითვლება. აღნიშნულ ნორმაში 7 არსებითი პირობაა განსაზღვრული: მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; სამუშაო დრო და დასვენების დრო; სამუშაო ადგილი; თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე; შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.

ვინაიდან სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად ხელშეკრულება დადებულიად მხოლოდ მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმების შემთხვევაში ითვლება, ასევე ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად არსებითად ჩაითვლება ის პირობები, რომლებიც ასეთად მიჩნეულია კანონის მიერ; ამასთან, რადგანაც შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილი შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად მიიჩნევს ზემოჩამოთვლილ შვიდივე პირობას ერთად, მე-9 ნაწილში ჩამოთვლილი პირობებიდან თუნდაც ერთ-ერთი, მაგალითად, თუ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, წერილობით არ არის შეთანხმებული მხარეთა შორის, ხელშეკრულება არ ჩაითვლება დადებულიად.

შრომის კოდექსთან ერთად, უზენაესი სასამართლო, თავის მხრივ, ადგენს შრომითი ხელშეკრულების მაკვალიფიცირებელ ელემენტებს.

უზენაესი სასამართლო საქმეზე №ას-863-825-2014 შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის საფუძველზე განმარტავს, რომ შრომის ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობის დროს დამსაქმებელი განსაზღვრავს დასაქმებულის სამუშაო დროს და საქმიანობის პროცესს, რაც გამოიხატება სამუშაო დღის გრაფიკის, შესვენების დროებისა და სხვა პირობების ცალმხრივად დადგენაში.

ამავე გადაწყვეტილებაში საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ შრომის ხელშეკრულება სხვა ვალდებულებით სამართლებრივი ხელშეკრულებისაგან „ქვემდებარეობის“ პრინციპის მოქმედებით განსხვავდება. შრომით ხელშეკრულების ფარგლებში დაქირავებული ვალდებულია სამუშაო შეასრულოს დაქირავებულის მითითებების შესაბამისად. დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო შეასრულოს დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში, შრომითი შინაგანაწესის შესაბამისად.

ასევე, უზენაესი სასამართლო 2017 წლის 17 თებერვლის გადაწყვეტილებაში საქმეზე №ას-1132-1088-2016 განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის განმსაზღვრელ ელემენტს მისი ორგანიზაციული ხასიათი წარმოადგენს. აღნიშნული გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად დასაქმებულისთვის შრომითი პირობების განსაზღვრას, კერძოდ სამუშაო გრაფიკის, დასვენებისა და შვებულების დროების, მათი მიცემის წესისა და პირობების, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესისა და სხვა პირობების ცალმხრივად დადგენას.

უზენაესი სასამართლოს მიერ გაკეთებული ზემოჩამოთვლილი განმარტებების საფუძველზე დადგენილია, რომ ურთიერთობის შრომით-სამართლებრივად კვალიფიკაციისთვის განმსაზღვრელია სახეზე გვქონდეს შრომითი ურთიერთობის შემდეგი ელემენტები:

1. სამუშაოს შესრულება
2. ანაზღაურების სანაცვლოდ
3. დაქვემდებარებული მდგომარეობა
4. ურთიერთობის ორგანიზაციული ხასიათი

სავალდებულო პირობას წარმოადგენს, რომ აღნიშნული ოთხი ელემენტი კუმულაციურად იყოს სახეზე. ერთ-ერთი პირობის გამორიცხვის შემთხვევაშიც კი ჩაითვლება, რომ მხარეთა შორის არ არსებობს შრომითი ურთიერთობა.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი მხარეთა შორის 2017 წლის 15 აგვისტოს გაფორმებული ხელშეკრულება წარმოადგენს მხარეთა შორის თანასწორობისა და ნების თავისუფალი გამოვლენის პირობებში დადებულ წერილობით შეთანხმებას, რომლის საფუძველზეც, მხარეები თანხმდებიან სამუშაოს შესრულებაზე ანაზღაურების სანაცვლოდ, რაც ახასიათებს როგორც ნარდობის (მომსახურების), ისე შრომით ხელშეკრულებებს. მოცემულ შემთხვევაში არსებითია, რომ ხელშეკრულებაში არცერთი პუნქტის სახით არ არის ჩადებული პირობა, რომელიც მიუთითებდა მხარეთა ურთიერთობის მოწესრიგების ორგანიზაციულ-სამართლებრივ ხასიათზე, რაც შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას წარმოადგენს და მისი არარსებობის პირობებში ხელშეკრულება დადებულიად არ ჩაითვლება. გ--- --ი მ-----ის მიერ პროცესზე გაჟღერებული პოზიციის თანახმად, მხარეთა ურთიერთობას ჰქონდა დაქვემდებარებული ხასიათი, რაც მოწმის სახით დაკითხული ნ-----ის (უშუალო ხელმძღვანელის) მიერ მითითების მიცემის უფლებამოსილებაში გამოიხატებოდა. თუმცა, ის ერთმანეთისაგან არ განასხვავებს მითითებას, რომელიც გამოიყენება კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში ხელშეკრულებით განსაზღვრული პირობების ფარგლებში ჯგუფური სამუშაოს კოორდინირების მიზნით, შრომით კანონმდებლობაში არსებული დამსაქმებლის მითითებით უფლებამოსილებისგან. უკანასკნელ შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გაცდეს ხელშეკრულებით

განსაზღვრულ პირობებს და დაავალდებულოს დასაქმებული შეასრულოს შეთანხმებით გაუთვალისწინებელი სამუშაო, რომელიც ზეგანაკვეთური ანაზღაურების რეჟიმში ნაზღაურდება. მოცემულ შემთხვევაში, გ-----ი მ-----ის სამუშაო ითვალისწინებდა პრობლემურ კლიენტებთან უერთიერთობას ჯგუფთან ერთად, შესაბამისად აღნიშნული ჯგუფის კოორდინირებისა და სამუშაოს ეფექტურად წარმართვის მიზნით ნ-----ს ჰქონდა უფლებამოსილება მითითებები მიეცა მისთვის, თუმცა მხოლოდ ხელშეკრულების პირობებით გათვალისწინებულ ფარგლებში. აღნიშნული კი ვერ ჩაითვლება „მითითებად“ შრომით კანონმდებლობაში არსებული გაგებით.

რაც შეეხება ორგანიზაციული მოწესრიგების საკითხს, რაც ასევე წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას, მოსარჩელე მხარე ზეპირ სხდომაზე აპელირებდა, რომ მას ჰქონდა განსაზღვრული სამუშაო გრაფიკი, თუმცა მას თავისი ინტერესებიდან გამომდინარე ყურადღება არ გაუმახვილებია იმ გარემოებაზე, რომ სწავლის პროცესში იმყოფებოდა და მისი გრაფიკი სწორედ აღნიშნულიდან გამომდინარე იყო დროებით დადგენილი. ლოგიკურია, როდესაც სწავლება ტარდება არა მხოლოდ ერთი, არამედ რამდენიმე ადამიანისთვის, შეუძლებელია სამუშაოს შესასრულებლად აუცილებელი ცოდნა პირმა მიიღოს მისი გრაფიკიდან გამომდინარე. გაუმართლებელი და კომპანიის რესურსის არამიზნობრივ ხარჯვად ჩაითვლებოდა, თუ მოსარჩელისათვის სწავლების განხორციელება ჯგუფისაგან დამოუკიდებლად, მის მიერ დადგენილი გრაფიკის საფუძველზე მოხდებოდა. აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ პრობლემური აქტივების მართვის დეპარტამენტის ოფიცრები არ მუშაობენ განსაზღვრული დღიური გრაფიკით, მათ შორის გ-----ი მ-----ესაც არ ექნებოდა განსაზღვრული კონკრეტული სამუშაო საათები, რადგანაც აღნიშნული სამუშაო საოფისე პირობებიდან საქმის შესრულებას არ ითვალისწინებს. ამასთან, მოსარჩელეს კომპანიისაგან არ გადასცემია არანაირი სახის მატერიალური სიკეთე, რომლის საფუძველზეც დაკისრებული ვალდებულების შესრულებას შეძლებდა.

შესაბამისად, ნათელია, რომ მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულებით განსაზღვრული არ არის შრომითი ხელშეკრულების მაკვალიფიცირებელი ელემენტები, როგორცაა დაქვემდებარებული მდგომარეობა და ორგანიზაციული მოზიკობა, მათ შორის: სამუშაო, დასვენების და შესვენების დრო, სამუშაო ადგილი, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, ანაზღაურებადი/არაანაზღაურებადი შევებულების ხანგრძლივობა და მისი მიცემის წესი. აქედან გამომდინარე, ცალსახაა, რომ სახეზე არ გვაქვს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი არა მარტო ერთი, არამედ რამდენიმე პირობა, რაც ცალსახად გულისხმობს იმას, რომ მხარეთა შორის დადებული შეთანხმება არ წარმოადგენს შრომით ხელშეკრულებას.

ამასთან, კიდევ ერთ გარემოებას, რის გამოც მხარეთა შორის დადებული

შეთანხმება ვერ დაკვალიფიცირდება შრომით ხელშეკრულებად, წარმოადგენს ხელშეკრულების ვადა.

ხელშეკრულების ვადა წარმოადგენს შრომითი და მომსახურების ხელშეკრულებების გამიჯვნის კრიტერიუმს. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება ხანგრძლივი ვადით ან უვადოდ, განსხვავებით მომსახურების ხელშეკრულებისგან. ამასთან, აღნიშნული მუხლი დეტალურად განსაზღვრავს იმ შემთხვევებათა ჩამონათვალს, როდესაც შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულების დადება მოკლე ვადით. შრომითი ხელშეკრულების მოკლე ვადით დადება შესაძლებელია იმ შემთხვევაში, თუ შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; სეზონური სამუშაო; სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ცალსახაა, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის ხელშეკრულების დადება არცერთ ზემოჩამოთვლილ მიზანს არ ემსახურებოდა.

რაც შეეხება აპელირებას მხარეთა შორის დამატებით დადებულ კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვისა და მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ ხელშეკრულებებში არსებულ მითითებას შრომით ურთიერთობაზე, გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვისა და მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ ხელშეკრულებები თავისი არსით დამატებითი ხასიათის შეთანხმებებს წარმოადგენს, შესაბამისად მათი შინაარსი და იურიდიული ძალა ცალსახად დამოკიდებულია მხარეთა შორის დადებულ ძირითად - მომსახურების ხელშეკრულებაზე. ტექნიკური შეცდომა, რომელიც გაპარულია არა ძირითად, არამედ დამატებით ხელშეკრულებებში, არ წარმოადგენს გარემოებას, რომლის საფუძველზეც შესაძლებელია შეიცვალოს მხარეთა ნებით განსაზღვრული ურთიერთობის სამართლებრივი შინაარსი და ბუნება.

ამასთან, დოქტრინაში არსებული მოსაზრებით, შრომითი ურთიერთობა ბევრად უფრო ფართო ცნებაა, ვიდრე შრომითი ხელშეკრულება. მასში მოიაზრება ყველა ის ურთიერთობა, სადაც შრომა გაწეულია ერთი პირის მიერ მეორე პირის სასარგებლოდ ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითმა ურთიერთობამ შესაძლებელია მოიცვას ყველა სახის კერძოსამართლებრივი ურთიერთობა, სადაც სახეზე იქნება ერთი პირის მიერ მეორის სასარგებლოდ მომსახურების, შრომის გაწევა: კოლექტიური შრომის ხელშეკრულება, ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულება, ნარდობის ხელშეკრულება, დავალების ხელშეკრულება და სხვა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვისა და მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ ხელშეკრულებებში არსებული

ჩანაწერი, რომ „მხარეები შრომით ურთიერთობაში“ იმყოფებიან, სულაც არ გულისხმობს მათ შორის შრომითი ხელშეკრულების არსებობას. აღნიშნული ჩანაწერი გამოყენებულია შემსრულებლის ფუნქციის აღსაწერად, რომლის მოვალეობაშიც ცალსახად შედიოდა შრომის გაწევა ზოგადი და არა შრომის კოდექსისეული გაგებით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ცალსახაა, რომ მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება არ წარმოადგენს შრომით ხელშეკრულებას არსებით პირობებზე შეთანხმების არარსებობის გამო ამისათვის გათვალისწინებული ფორმით.

ვინაიდან მომსახურების ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს სამუშაოს შესრულება და მისი შედეგი ატარებს არამატერიალურ ხასიათს, ასევე, რადგანაც მომსახურების ხელშეკრულების ერთდერთ არსებით პირობას წარმოადგენს სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დადებული ხელშეკრულება როგორც მისი სახელწოდებიდან, ასევე მისი შინაარსიდან გამომდინარე, ყველაზე ახლოს დგას მომსახურების ხელშეკრულებასთან. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერი კანონით გაუთვალისწინებელი ხელშეკრულების დადება, რომელის პირობებიც კანონმდებლობას არ ეწინააღმდეგება.

რადგანაც მომსახურების ხელშეკრულების მომწესრიგებელი ნორმები მოცემულია სამოქალაქო კანონმდებლობაში, შესაბამისად მხარე ვერ ისარგებლებს შრომითი კოდექსით გათვალისწინებული იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ ნორმებით.

3.2. გადაწყვეტილებაში მითითებულია, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, რაც გამოიხატებოდა მისთვის დადგენილ სამუშაო საათებში. თუმცაღა, აღნიშნული გარემოება ცალსახად მცდარია, რადგანაც გ-----ი მ-----ისათვის საათების დადგენა აუცილებელი იყო იქიდან გამომდინარე, რომ სწავლის ეტაპზე იმყოფებოდა. კომპანიის მხრიდან უგუნურება იქნებოდა ყველა დასაქმებულისთვის ცალ-ცალკე ჩაეტარებინა სემინარები. აღნიშნული მატერიალური და დროის რესურსის არამიზნობრივ ხარჯვას გამოიწვევდა. ამდენად, გ-----ი მ-----ეს საწყის ეტაპზე მხოლოდ იმიტომ ჰქონდა განსაზღვრული საათები, რომ შესასრულებელი საქმე ეფექტურად შეესწავლა. აღნიშნული გრაფიკი აღარ იარსებებდა მის მიერ სამუშაოს შესწავლის შემდგომ ეტაპზე.

3.3. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის 1 პუნქტის თანახმად, "ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავის უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს."

გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთება მთლიანად ეყრდნობა იმ გარემოებას, რომ მხარეთა შორის დადებული იყო შრომითი ხელშეკრულება. რამდენადაც აღნიშნული ხელშეკრულება არ იყო შრომითი, გადაწყვეტილების დასაბუთების სამართლებრივი ნაწილი საფუძველს მოკლებულია.

3.4. რაც შეეხება გადაწყვეტილების იმ ნაწილს, სადაც მოსამართლე უთითებს, რომ გ-----ი მ-----ის გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ, უნდა აღინიშნოს, რომ გ-----ი მ-----ის გათავისუფლება მოხდა არა გათავისუფლების ბრძანების საფუძველზე, რადგანაც მხარეთა შორის არ არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, არამედ ზეპირსიტყვიერად, რა დროსაც მოსარჩელეს განემატა გათავისუფლების მიზეზების თაობაზე და მიღება-ჩაბარების აქტის საფუძველზე აუნაზღაურდა შესრულებული სამუშაოს ღირებულება. გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა გ-----ი მ-----ის არაკომპეტენტურობა, სამუშაოსადმი გულგრილი დამოკიდებულება, ასევე იგი ვერ ურთიერთობდა პრობლემურ კლიენტებთან, რაც მის ძირითად მოვალეობას შეადგენდა. აღნიშნულის თაობაზე იგი ინფორმირებული იყო. აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელე მხარემ პროცესის მსვლელობისას არ უარყო ხსენებული გარემოებების არსებობა. ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ გათავისუფლების მიზეზს არსებითი მნიშვნელობა არ აქვს მოცემულ შემთხვევაში, რადგანაც მომსახურების ხელშეკრულების ცალმხრივად შესაწყვეტად სამოქალაქო კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს რაიმე საფუძვლის არსებობას, განსხვავებით შრომითი კანონმდებლობისგან, რომელიც სოციალური ღირებულებებზე ორიენტირებული სამართალია.

ამასთან, მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების 5.2 მუხლი ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით. აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელემ გათავისუფლების შემდგომ მიიღო შესრულებული სამუშაოს პროპორციული ანაზღაურება.

3.5. ამასთან, განსახილველ შემთხვევაში გასათვალისწინებელია მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2011 წლის 28 ივნისის განჩინებაში №2b/183-11 განმარტა, რომ „მტკიცების ტვირთს მატერიალური კანონი განსაზღვრავს, კერძოდ, ეს ის შემთხვევებია, როდესაც კანონით გათვალისწინებული შემადგენლობის არსებობის პრეზუმფცია მოქმედებს, ხოლო კანონით გათვალისწინებული შემადგენლობისგან განსხვავებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი იმას ეკისრება, ვინც საკანონმდებლო წესრიგიდან არსებულ გადახრას ამტკიცებს.“

ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლში მითითებულია, რომ თითოეულმა მხარემ უნდა ამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნასა და შესაგებელს.

შრომით დავებთან მიმართებაში არსებული პრაქტიკიდან გამომდინარე, მტკიცების ტვირთი ხშირ შემთხვევაში დამსაქმებელს ეკისრება, თუმცა ეს მხოლოდ ისეთ შემთხვევებში, როდესაც სახეზეა ნამდვილი შრომითი ხელშეკრულება და სამტკიცებელია უკანონო გათავისუფლების საკითხი წერილობითი ხელშეკრულების არ არსებობის პირობებში.

განსახილველ შემთხვევაში, სახეზეა წერილობითი ხელშეკრულება, ასევე სამსახურიდან გათავისუფლებისას გ-----ი მ-----ეს სრულყოფილად განემარტა გათავისუფლების საფუძვლების თაობაზე. აქედან გამომდინარე, იმ პირობებში, როდესაც მხარეთა შორის დადებულია მომსახურების ხელშეკრულება და სს "ჯ-----"-მა კეთილსინდისიერად შეასრულა ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ნაკისრი ვალდებულება, არასწორი და არასამართლიანი იქნებოდა მტკიცების ტვირთის სს "ჯ-----"-ზე დაკისრება.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს:

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. დადგენილი არის, რომ 2017 წლის 20 ივლისს სს ჯ-----მა (აპელანტი) გამოაცხადა ვაკანსია „პრობლემური აქტივების მართვის დეპარტამენტის“ ოფიცრის პოზიციაზე ბათუმში.

4.1.1. ვაკანტური პოზიციის დასაკავებლად გათვალისწინებული იყო შემდეგი მოთხოვნები: ბაკალავრის ხარისხი იურიდიულ ან ეკონომიკურ სპეციალობებში; მინიმალური ერთწლიანი სამუშაო გამოცდილება ანალოგიურ ან საკრედიტო ექსპერტის პოზიციაზე ბანკში ან მიკროსაფინანსო ორგანიზაციაში; ეფექტური კომუნიკაციის უნარი; ანალიტიკური აზროვნება, მიზანდასახულობა და შედეგზე ორიენტაცია; დამოკიდებლად და გუნდში მუშაობის უნარი; მართვის მოწმობა. ამავე განცხადებაში ასევე მითითებული იყო ის ძირითადი მოვალეობები, რაც ევალებოდა ვაკანტურ თანამდებობაზე მომუშავე პირს. კერძოდ: ვადაგადაცილებაში მყოფი მსესხებლების მიერ გატანილი თანხების დაბრუნების უზრუნველყოფა; პრობლემურ კლიენტებთან ურთიერთობა, მათ შორის ვიზიტები; პრობლემურ კლიენტებთან ეფექტური მოლაპარაკების წარმოება; პრობლემური აქტივების მათვასთან დაკავშირებული დოკუმენტების შედგენა/მომზადება/ მოპოვება/ფაილინგი; პრობლემური აქტივების მართვასთან დაკავშირებით სხვადასხვა ინსტანციებთან ურთიერთობა; ჩამორთმეული ავტომობილების ორგანიზაციის სადგომზე გადაყვანის უზრუნველყოფა; რეპორტიინგი.

4.2. 2017 წლის 21 ივლისს გ-----ი მ-----ემ (მოსარჩელე, მოწინააღმდეგე მხარე) ზემოხსენებული თანამდებობის დასაკავებლად აპელანტს მონაცემები

გაუგზავნა.

4.3. გასაუბრების შემდეგ, 2017 წლის 15 აგვისტოს მხარეთა შორის დაიდო „მომსახურების ხელშეკრულება“.

4.4. აღნიშნული ხელშეკრულების პირველი პუნქტით მოსარჩელეს ვადაგადაცემაში მყოფ მსესხებლებთან აქტიური მუშაობა, კომპანიის მოთხოვნისთანავე სატელეფონო ზარების განხორციელება, საცხოვრებელ/სამუშაო ადგილებზე ვიზიტები; გაცემული თანხების დაბრუნების უზრუნველყოფა და კომპანიის PAR-ის დაწესებაში წვლილის შეტანა დაევა.

4.5. ამის სანაცვლოდ, აპელანტს მოსარჩელისათვის, ყოველთვიურად, 750 ლარი უნდა გადაეხადა.

4.6. ხელშეკრულების 2.1. პუნქტით მოსარჩელეს მომსახურება „აპელანტის მოთხოვნებისა და ინსტრუქციების საფუძველზე“ უნდა განხორციელებინა.

4.7. ხელშეკრულების 2.2. პუნქტის თანახმად, კი მას აპელანტის მიერ დადგენილი წესები, მითითებები, მოთხოვნები და გადაწყვეტილებები უნდა დაეცვა და შეესრულებინა.

4.8. ხელშეკრულება 6 თვის ვადით, 2018 წლის 15 თებერვლამდე დაიდო.

4.9. 2017 წლის 15 აგვისტოს მხარეთა შორის ასევე გაფორმდა ხელშეკრულებები „კონფიდენციაური ინფორმაციის დაცვის შესახებ“ და „მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ“.

4.9.1. ამ ხელშეკრულებებში მითითებული იქნა, რომ მხარეები შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ და დასაქმებული ანაზღაურების სანაცვლოდ ასრულებდა სამუშაოს შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში.

4.10. 2017 წლის 2 სექტემბერს აპელანტმა მოსარჩელეს ხელშეკრულება ზეპირად მოუშალა.

4.10.1. მოთხოვნის მიუხედავად, ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე გადაწყვეტილება აპელანტს წერილობით არ შეუდგენია და მოსარჩელისათვის არ გადაუცია.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.11. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 1 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ამოწმებს.

4.11.1. მხარეებს გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე მოსარჩელის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ გაუსაჩივრებიათ.

4.11.2. ამის შესაბამისად, ამ ნაწილში, გადაწყვეტილება კანონიერ ძალაში არის შესული.

4.11.3. აპელანტის პოზიციით, საქალაქო სასამართლომ არასწორად შეაფასა მხარეთა შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობა და არ დაადგინა ის, რომ მოსარჩელე ვალდებულებებს არაჯეროვნად ასრულებდა.

4.11.4. ამირიგად, პალატა გადაწყვეტილებას მხოლოდ ზემოხსენებულ ფარგლებში შეამოწმებს.

4.12. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

4.12.1. პალატის აზრით, საქალაქო სასამართლომ სწორად დაადგინა, რომ მხარეთა შორის დადებული იყო შრომითი ხელშეკრულება

4.12.2. ასევე, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტისა და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე, აპელანტის გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მართებულად მიიჩნია ბათილად.

4.13. პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი ითვალისწინებს ე.წ. მომსახურების ხელშეკრულების რამდენიმე სახეს.

4.13.1. ამ ხელშეკრულებებს საერთო ის აქვთ, რომ მათი საგანი ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ მეორე მხარის სასარგებლოდ გაწეული მომსახურება - შესრულებული სამუშაოა.

4.13.2. ამგვარ ხელშეკრულებს მაგ. განეკუთვნება: ნარდობა, გადაზიდვა-გადაყვანა, ტურისტული მომსახურება, სატრანსპორტო ექსპედიცია, საბანკო მომსახურება და მისთ.

4.14. თუმცა, როგორი სახის არ უნდა იყოს მომსახურების ხელშეკრულება, ის, ყველა შემთხვევაში, პირთა თანასწორობაზე დამყარებულ კერძო ხასიათის ქონებრივ ურთიერთობებს ეხება და არეგულირებს.

4.14.1. ეს ნიშნავს, რომ მომსახურების ხელშეკრულებაში თანასწორუფლებიანი სუბიექტები მონაწილეობენ და არც-ერთი მხარე მეორესთან, ამ ხელშეკრულების ფარგლებში, ორგანიზაციულად დაკავშირებული არ არის.

4.15. ამისგან განსხვავებით, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1 პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

4.16. შრომითი ურთიერთობაც კერძო ხასიათის ქონებრივი ურთიერთობაა, თუმცა სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობისაგან მას „შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობები“ და „დამსაქმებლის სასარგებლოდ“ სამუშაოს შესრულება, ე.ი. სუბორდინაცია განასხვავებს.

4.17. მოდავე მხარეთა შორის დადებული ყველა ხელშეკრულებით ერთმნიშვნელოვნად დგინდება, რომ მოსარჩელე აპელანტთან ორგანიზაციულად იყო დაკავშირებული, სამუშაოს აპელანტის მიერ მოწესრიგებულ პირობებში ახორციელებდა, მას ექვემდებარებოდა და მისი მითითებების, გადაწყვეტილებებისა და ინსტრუქციების შესრულების ვალდებულება ჰქონდა.

4.17.1. აღსანიშნავია, რომ აპელანტის განმარტებით, მოსარჩელესთან ხელშეკრულების მოშლა სწორედ ამ ვალდებულების დარღვევამ გამოიწვია.

4.17.2. ის, რომ მხარეები შრომით ურთიერთობებში იმყოფებოდნენ, ცალსახად დასტურდება საქალაქო სასამართლოს სხდომაზე დაკითხული მოწმის, ნ-----ის ჩვენებითაც, რომელმაც ისიც განმარტა, რომ მოსარჩელის „უშუალო ხელმძღვანელი“ და „უფროსი“ იყო.

4.18. ზემოხსენებული ხელშეკრულების დადების წინარე პროცესიდანაც დგინდება.

4.18.1. როგორც აღინიშნა, აპელანტმა „პრობლემური აქტივების მართვის დეპარტამენტის ოფიცრის“ ვაკანსია გამოაცხადა.

4.18.2. აქედან აშკარად ჩანს, რომ ამ ვაკანსიის დასაკავებლად მოწვეულ პირს აპელანტთან დავალების ან ნარდობის ხელშეკრულება კი არ უნდა დაედო, არამედ უნდა დასაქმებულიყო მის ერთ-ერთ დეპარტამენტში „ოფიცრის“ თანამდებობაზე.

4.18.3. ეს განაცხადში პირდაპირაც იყო მითითებული. კერძოდ, განაცხადის თანახმად: „კანდიდატის მიერ CV-ს წარდგენა გულისხმობს მის მიერ

პერსონალური მონაცემების პოტენციური დამსაქმებლისათვის გადაცემას... პერსონალური მონაცემები დამსაქმებლის მიერ დამუშავებულ/შენახულ იქნება... შესაძლო შრომითი ურთიერთობების წარმოშობის მიზნით, როგორც შრომითი ურთიერთობების დამყარებამდე პერიოდში, ასევე ასეთი ურთიერთობის დასრულებიდან კანონით განსაზღვრული ვადით“.

4.19. ამრიგად, პალატა არ იზიარებს აპელანტის პოზიციას იმის თაობაზე, რომ მხარეთა შორის არა შრომითი, არამედ სამოქალაქო სამართლებრივი ხელშეკრულება დაიდო და მას ამ ხელშეკრულების მოშლის უფლება ნებისმიერ დროს, საფუძვლის მითითების გარეშე ჰქონდა.

4.20. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშად დარღვევა.

4.20.1. ეს ნიშნავს, რომ ამ საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების მოშლა დასაშვებია, თუ ვალდებულების დარღვევა, თავისი ხასიათიდან გამომდინარე, შრომითი ურთიერთობების გაგრძელებას შეუძლებელს გახდის.

4.21. პალატის აზრით, აპელანტმა ვერ დაამტკიცა, რომ მოსარჩელემ შრომითი ხელშეკრულების პირობები უხეშად დაარღვია.

4.21.1. თავისი პოზიციის დასადასტურებლად აპელანტმა სასამართლოს მხოლოდ ერთი მტკიცებულება, მოწმის ჩვენება წარუდგინა.

4.21.2. მოწმემ კი განმარტა, რომ მოსარჩელე საწარმოს ერთ-ერთ მოვალეს არაკორექტულად მოექცა; აგრეთვე, მან, რამდენჯერმე, სამსახურიდან დროზე ადრე გასვლა ითხოვა;

4.21.3. თუმცა ისიც აღნიშნა, რომ ხელშეკრულების მოქმედების განმავლობაში, იგი სამუშაოს ასრულებდა და შესაბამისი ანაზღაურება მიიღო კიდევ.

4.22. პალატის აზრით, მოწმის მიერ მითითებული ფაქტები არ შეიძლება ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად ჩაითვალოს.

4.22.1. მხოლოდ ის, რომ მოსარჩელე მოვალეს სასამართლოსათვის მიმართვით დაემუქრა, შრომითი ხელშეკრულების მოშლას არ ამართლებს.

4.22.1. მითუმეტეს, რომ, თავად მოწმის განმარტებით, ამგვარი დარღვევის გამოსწორება და მოვალეებთან ურთიერთობის საწარმოსათვის მისაღები

სტრატეგიის შესწავლა სავსებით შესაძლებელი იყო. ამას ისიც ამტკიცებს, რომ სხვა შემთხვევებში, მოსარჩელე ვალდებული იქნებოდა ასრულებდა.

4.22.3. მოწმეს არ უთქვამს, რომ მოსარჩელემ სამუშაო თვითნებურად მიატოვა. ამ ქმედების ადმინისტრაციის თანხმობით განხორციელება კი შრომითი მოვალეობის დარღვევა საერთოდ არ არის.

4.23. ამის შესაბამისად, ნათელია, რომ აპელანტმა მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულება არამართლზომიერად მოუშალა.

4.24. ამიტომ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძვლები არ არსებობს და იგი უცვლელი უნდა დარჩეს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

6. საპროცესო ხარჯები

სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დაადგინა

1. სს ჯ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელი ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 12 ნოემბრის გადაწყვეტილება;
3. სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
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