

საქმე № 330210018002315561

საქმე №2ზ/6107-18



თბილისის სააპელაციო სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

17 აპრილი, 2019 წელი

თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

**მოსამართლე _ დიანა ბერეკაშვილი
სხდომის მდივანი - მაკა ბუილლიშვილი**

აპელანტი - შპს „ბ----- ქ-----“

წარმომადგენელი - მ-----

მოწინააღმდეგე მხარე - თ----- გ-----ა

წარმომადგენელი - ს----- მ-----

დავის საგანი - ფულადი ვალდებულების შესრულება, ვალდებულების არარსებობის აღიარება, ხელშეკრულების ბათილად ცნობა, მიუღებელი ხელფასის და პირგასამტეხლოს გადახდა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება _ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 20 ივნისის გადაწყვეტილება;

აპელანტის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 1-5 პუნქტების გაუქმება, სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება და უარი ეთქვას მოპასუხეს შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

აღწერილობითი ნაწილი

1. 2016 წლის 31 აგვისტოს შპს „ბ-----ქ----- ა-----ასა“ (დამსაქმებელი) და თ----- გ-----ას (დასაქმებული) შორის დაიდო შრომის ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე თ----- გ-----ა დასაქმდა ა-----ის დ-----ა და ს-----ის თანამდებობაზე. დასაქმებულის შრომის დარიცხული ანაზღაურება განისაზღვრა 6000 ლარით წელიწადში, რომლის გადახდა უნდა მომხდარიყო 12 ნაწილად, არაუგვიანეს ყოველი თვის მე-15 დღისა, 2016 წლის ოქტომბრიდან 2017 წლის სექტემბრის ჩათვლით. ხელშეკრულება მოქმედებდა 2017 წლის 31 აგვისტოს ჩათვლით.

2. ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელმა დასაქმებულს შესთავაზა ა-----ში კ-----ის უ-----ის სასწავლო პროგრამაში „ა-----ი“ მონაწილეობის მიღება ხარჯების დაფინანსებით, რაც მოიცავდა პროგრამაში მონაწილეობის საფასურს, ავიაბილეთების ღირებულებას ორივე მიმართულებით, სასტუმროში ცხოვრებისა და ყოველდღიურ ხარჯებს. დასაქმებულმა პროგრამაში მონაწილეობა მიიღო 2017 წლის მაისში. დამსაქმებელმა დაფარა შესაბამისი ხარჯები, სულ 12 938,53 ლარი.

3. 2-----ს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გაფორმდა სასწავლო პროგრამაში მონაწილეობის დაფინანსების შესახებ შეთანხმება. შეთანხმების 1.3 მუხლის თანახმად, 2.2 მუხლში მითითებულ ვადამდე დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობის ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია კისრულობს ანაზღაუროს დამსაქმებლის მიერ გაწეული ხარჯები ამ შეთანხმებით გათვალისწინებული წესით. შეთანხმების 2.2.4 მუხლის თანახმად, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის 2018 წლის სექტემბრამდე ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია აუნაზღაუროს დამსაქმებელს 2.1.2 მუხლით გათვალისწინებული ხარჯები სრულად, ხოლო 2.1.2 მუხლის თანახმად კი, მონაწილეობის ხარჯები მოიცავს პროგრამაში მონაწილეობის საფასურს, მგზავრობის ხარჯებს (ავიაბილეთების ღირებულებას ორივე მიმართულებით), სასტუმროში ცხოვრებისა და ყოველდღიურ ხარჯებს (პერდიემი) და ჯამური თანხა შეადგენს 12 939,53 ლარს.

4. 2-----ს წერილით დასაქმებულს ეცნობა, რომ დამსაქმებელმა მიიღო გადაწყვეტილება, აღარ გაეგრძელებინა შრომის ხელშეკრულება.

5. დამსაქმებელმა დასაქმებულის კუთვნილი საბოლოო ანგარიშსწორებიდან დაქვითა 5 888 ლარი პროგრამაში მონაწილეობის ხარჯების ანაზღაურების ანგარიშში.

6. 21.10.2017 წლის წერილით დამსაქმებელმა დასაქმებულს განუსაზღვრა ვადა 2017 წლის 1 დეკემბრამდე დარჩენილი 7050,53 ლარის ანაზღაურებლად. 13.12.2017 წლის წერილით ეს ვადა გაგრძელდა 2017 წლის 31 დეკემბრამდე. 28.12.2017 წლის წერილით თ----- გ-----ამ უარი განაცხადა ხარჯების ანაზღაურებაზე, ასევე დამსაქმებლისაგან მოითხოვა შრომის ანაზღაურების 5888 ლარისა და პირგასამტეხლოს, დაკავებული თანხის 0,07%-ის ანაზღაურება ყოველ დაგვიანებულ დღეზე.

7. შპს „ბ----- ქ-----მ“ სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას და ითხოვა თ----- გ-----ას შპს „ბ----- ქ-----ი ა-----ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს 7 050,53 ლარის გადახდა. თ----- გ-----ანმა შეგებებული სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას და ითხოვა შპს „ბ----- ქ-----ს“ მიმართ ითხოვა აღიარებული იქნეს, რომ თ----- გ-----ას არ ეკისრება სასწავლო პროგრამაში მონაწილეობაზე გაწეული ხარჯების ანაზღაურების ვალდებულება; ბათილად იქნეს ცნობილი 2-----ის სასწავლო პროგრამაში მონაწილეობის დაფინანსების შესახებ შეთანხმების 1.3 და 2.2.4 პუნქტები, რომლებიც ავალდებულებს თ----- გ-----ას, შრომითი ურთიერთობის 2018 წლის სექტემბრამდე ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, აუნაზღაუროს დამსაქმებელს გაწეული ხარჯები; შპს „ბ----- ქ-----ს“ თ----- გ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს 5888 ლარის ანაზღაურება; შპს „ბ----- ქ-----ს“ თ----- გ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს შრომის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდა შრომის ურთიერთობის შეწყვეტის დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

8. მოსარჩელის პოზიცია

8.1. სარჩელის მიხედვით, თ----- გ-----ა მუშაობდა ა-----ში დ----- 2-----დან 2017 წლის 1 სექტემბრამდე. ა-----ამ შესთავაზა მოპასუხეს კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით ა-----ში 3-----ის უ-----ის სასწავლო პროგრამაში „ა-----ი“ მონაწილეობის ხარჯების დაფინანსება. მხარეებს შორის გაფორმდა შეთანხმება სასწავლო პროგრამაში მონაწილეობის დაფინანსების შესახებ. მოპასუხემ იკისრა ვალდებულება, რომ 2019 წლის სექტემბრამდე მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, აანაზღაურებდა დამფინანსებლის (ა-----ის) მიერ გაწეულ ხარჯებს. მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის 31 აგვისტოს, შესაბამისად, თ----- გ-----ას უნდა აენაზღაურებინა 12 938,53 ლარი. 5888 ლარი დაკავებული იქნა მისი კუთვნილი შრომის ანაზღაურებიდან, ამდენად, გადასახდელი დარჩა 7050,53 ლარი.

9. მოპასუხის პოზიცია

9.1. მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხავი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მხარეთა შორის შეთანხმება ითვალისწინებდა დაფინანსების ხარჯების ანაზღაურებას იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ურთიერთობა თ----- გ-----ას ინიციატივით შეწყდებოდა. ამ შემთხვევაში კი, ა-----ამ აღარ გაუგრძელა მას შრომის ხელშეკრულება.

10. მოსარჩელის პოზიცია შეგებებულ სარჩელზე

შეგებებული სარჩელის თანახმად, მხარეთა შორის შეთანხმება ითვალისწინებდა დაფინანსების ხარჯების ანაზღაურებას იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ურთიერთობა თ----- გ-----ას ინიციატივით შეწყდებოდა. ამ შემთხვევაში კი, ა-----ამ აღარ გაუგრძელა მას შრომის ხელშეკრულება. რაც შეეხება წერილობით შეთანხმებას, იგი 2-----ს გაფორმდა და არ აქვს რეტროაქტიული ძალა. პროგრამაში მონაწილეობის ხარჯები არ არის კვალიფიკაციის ამაღლებისათვის გაწეული ხარჯები, არამედ არის სამივლინებო ანაზღაურება. მოპასუხემ უკანონოდ დაუქვითა მოსარჩელეს ხელფასი. შეთანხმების პირობები ბათილია სამოქალაქო კოდექსის 360-ე მუხლის შესაბამისად. მოსარჩელეს ეგონა, რომ შრომის ურთიერთობა გაუგრძელდებოდა 2019 წლის სექტემბრამდე. სხვა შემთხვევაში, ის არ დათანხმდებოდა პროგრამაში მონაწილეობას. შეთანხმების ეს პირობები ასევე ამორალური გარიგებაა. ვინაიდან ხელფასი უკანონოდ იქნა დაქვითული, მოპასუხემ უნდა გადაიხადოს კანონით გათვალისწინებული პირგასამტეხლო.

11. მოპასუხის პოზიცია შეგებებულ სარჩელზე

მოპასუხემ შეგებებული სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ სასწავლო პროგრამაში მონაწილეობის დაფინანსების პირობები მოპასუხეს დეტალურად ეცნობა ზეპირად და წერილობით და მხოლოდ მისგან თანხმობის მიღების შემდეგ გაფორმდა შეთანხმება წერილობით. მხარეები პირობებზე ჯერ კიდევ 2015 წლის იანვარში შეთანხმდნენ, რაზეც არსებობს შესაბამისი ელექტრონული მიმოწერა. გაწეული ხარჯები არ არის სამივლინებო ანაზღაურება.

12. **თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 20 ივნისის გადაწყვეტილებით** შპს „ბ-----ქ-----ი ა-----ის“ სარჩელი თ----- გ-----ას მიმართ არ დაკმაყოფილდა. თ----- გ-----ას შეგებებული სარჩელი შპს „ბ-----ქ-----ი ა-----ის“ მიმართ ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი 2-----ის სასწავლო

პროგრამაში მონაწილეობის დაფინანსების შესახებ შეთანხმების 1.3 და 2.2.4 პუნქტები, რომლებიც ავალდებულებს თ----- გ-----ას, შრომითი ურთიერთობის 2018 წლის სექტემბრამდე ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, სრულად აუნაზღაუროს დამსაქმებელს გაწეული ხარჯები; შპს „ბ-----ქ-----ს“ თ----- გ-----ას სასარგებლოდ დაეკისრა 5888 ლარის გადახდა; შპს „ბ-----ქ-----ს“ თ----- გ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტიდან - 2017 წლის 31 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დაყოვნებული შრომის ანაზღაურების - 5888 ლარის 0,07%-ის გადახდა ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე; დანარჩენ ნაწილში შეგებებული სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. შპს „ბ-----ქ-----ს“ თ----- გ-----ას სასარგებლოდ დაეკისრა მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან 100 ლარის ანაზღაურება. (იხ. გადაწყვეტილება)

13. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 20 ივნისის გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა შპს „ბ-----ქ-----ს“ წარმომადგენელმა.

13.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლოს მიერ დათქმა „თუ ხელშეკრულება გაგრძელდება“ სასამართლომ განმარტა ცალმხრივად. რეალურად სასწავლო პროგრამაში მონაწილეობის პირობებზე დათანხმებისა და აღნიშნულზე შეთანხმების დადების დროს დასაქმებულისათვის ცნობილი იყო მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, რომელიც განსაზღვრული იყო 2018 წლის 1 სექტემბრამდე. უდავოა, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების გარანტიად და ისეთ პირობად, რომელიც ქმნის ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გაგრძელების მოლოდინს. მოცემულ დათქმაში მაკავშირებელი სიტყვა „თუ“-ს არსებობა სწორედ იმას ადასტურებს, რომ შესაძლებელია ხელშეკრულების მოქმედება აღარ გაგრძელდეს და ამის მოლოდინი მხარეს უნდა ჰქონდეს. შესაბამისად დასაქმებულისთვის შეთავაზებულ პირობაზე დათანხმებამდე იყო ცნობილი დაფინანსების ყველა პირობა დეტალურად, ასევე მისი მოსალოდნელი და სავარაუდო შედეგი, შესაბამისად, მან როგორც ნების მიმღებმა მიიღო შემთავაზებლის მიერ გამოხატული ნება და ინფორმირებული თანხმობა განაცხადა შეთანხმების შეთავაზებულ პირობებზე, ისე რომ რაიმე სახის კითხვაც კი არ გასჩენია პირობის დასაზუსტებლად არც ელექტრონული ფორმით გაგზავნილ შეთავაზებაზე და არც შემდგომში 11 ივლისის შეთანხმებასთან დაკავშირებით.

13.2. აპელანტის განმარტებით, გადაწყვეტილებაში არ არის დაკონკრეტებული რომელი მათგანია სახეზე: ბუნდოვანი, ორაზროვანი თუ ურთიერთგამომრიცხავი გამონათქვამი. 2017 წლის 24 იანვრის ელექტრონული წერილის შინაარსი ნათლად და დეტალურად ასახავს დაფინანსების პირობებს და ამდენად, არ არსებობდა შეთანხმების პირობის ბუნდოვანება.

ხელშეკრულების პირობების განმარტების აუცილებლობის შემთხვევაშიც კი, პირობები იმგვარად უნდა იყოს განმარტებული, რომ ყველა მათგანს მიეცეს მნიშვნელობა და არა რომელიმე მათგანს წაერთვას ძალა. სასამართლომ ფაქტობრივად ძალა და აზრი გამოაცალა მხარეთა შორის შეთანხმებას, რადგან მიაჩნია, რომ პროგრამაში მონაწილეობამდე დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დადებული ზეპირი შეთანხმება, არ ითვალისწინებდა დაფინანსების ხარჯების ანაზღაურებას იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ურთიერთობა, დასაქმებულისაგან დამოუკიდებელი მიზეზით, დამსაქმებლის ინიციატივით არ გაგრძელდებოდა.

13.3. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ ისე შეაფასა 2-----ის შეთანხმება გავლენის ბოროტად გამოყენებით დადებულად, რომ არ უმსჯელია იმაზე, რომ შეთანხმება დადებულია მას შემდეგ რაც თ---- გ-----ას მონაწილეობა მიღებული ჰქონდა უკვე სასწავლო პროგრამაში და შეთანხმების შინაარსის გასაგებად და შესაფასებლად საკმარისი დრო და საშუალება ჰქონდა. ამასთან, უფლების ბოროტად გამოყენებაზე საუბარი ზედმეტია იმ დროს, როცა 3-----ის სასწავლო პროგრამის დაფინანსების შემდეგ, ა-----ამ თ---- გ-----ას დაუფინანსა 2017 წლის მაისის თვეში დიდ ბრიტანეთში საერთაშორისო კონფერენციაში მონაწილეობის სრული ხარჯები, რომელთა ოდენობამ 5000 ლარზე მეტი შეადგინა, მაგრამ ა-----ას ამ ხარჯების ანაზღაურება არ მოუთხოვია მისგან, რაც იმის დასტურია, რომ ა-----ა უფლებას ბოროტად კი არ იყენებდა დასაქმებულის მიმართ, არამედ მუდმივად ზრუნავდა მისი კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის.

სამოტივაციო ნაწილი

14. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების საფუძველი, რის გამოც უცვლელად უნდა დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 20 ივნისის გადაწყვეტილება.

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.

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯ. საქართველოს წინააღმდეგ, # 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).

15. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაა, დაადგინოს, თუ რას ითხოვს მოსარჩელე მოპასუხისაგან და რის საფუძველზე, ანუ რომელ ფაქტობრივ გარემოებებზე ამყარებს თავის მოთხოვნას. სასამართლომ მხარის მიერ მითითებული მოთხოვნის ფარგლებში უნდა მოძებნოს ის სამართლებრივი ნორმა (ნორმები), რომელიც იმ შედეგს ითვალისწინებს, რისი მიღწევაც მხარეს სურს. ამასთან, მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველად განხილული ნორმა (ან ნორმები) შეიცავს იმ აღწერილობას (ფაქტობრივ შემადგენლობას), რომლის შემოწმებაც სასამართლოს ვალდებულებაა და რომელიც უნდა განხორციელდეს ლოგიკური მეთოდების გამოყენების გზით, ანუ სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ნორმაში მოყვანილი აბსტრაქტული აღწერილობა, რამდენად შეესაბამება კონკრეტულ ცხოვრებისეულ სიტუაციას და გამოიტანოს შესაბამისი დასკვნები. ის მხარე, რომელსაც აქვს მოთხოვნა მეორე მხარისადმი, სულ მცირე, უნდა უთითებდეს იმ ფაქტობრივ შემადგენლობაზე, რომელსაც სამართლის ნორმა გვთავაზობს. აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია, დავასკვნათ, რომ მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის რომელიმე ფაქტობრივი წანამძღვრის (სამართლებრივი წინაპირობის) არარსებობა გამორიცხავს მხარისათვის სასურველი სამართლებრივი შედეგის დადგომას (იხ. სუსგ №ს 15-29-1443-2012, 09.12.2013წ.; სუსგ საქმე №ას-973-1208-04). მოსარჩელე შესაძლებელია, ცდებოდეს კიდევ სადავო ურთიერთობის სამართლებრივ შეფასებაში, რაც არამცთუ არ ზღუდავს სასამართლოს, არამედ, პირიქით, სწორედ სასამართლოა ვალდებული, სამართლებრივად სწორად შეაფასოს სადავო ურთიერთობა და მოძებნოს მოსარჩელის მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველი. მოთხოვნის საფუძვლის (საფუძვლების) ძიებისას, სასამართლოსათვის ამოსავალია ის კონკრეტული ფაქტები და გარემოებები, რომლებზედაც მოსარჩელე ამყარებს

თავის მოთხოვნას. სწორედ მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და გარემოებები განსაზღვრავენ მისი მოთხოვნის შინაარსს. სასამართლომ, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით, უნდა გაარკვიოს, თუ საიდან გამომდინარეობს მოსარჩელის მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველი, კერძოდ, სახელშეკრულებო შეთანხმებებიდან თუ სხვა ვალდებულებითი ურთიერთობებიდან. (სუსგ ას 1242-2018)

16. მოცემულ შემთხვევაში დავის საგანს წარმოადგენს სასწავლო პროგრამაში მონაწილეობის დაფინანსების ხარჯების ანაზღაურება, რომლის დამფუძნებელ ნორმას წარმოადგენს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 976-ე მუხლი და საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლი /პირველი ნაწილის თანახმად მივლინება არის დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამუშაო ადგილის დროებით შეცვლა, სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე, ხოლო მეოთხე ნაწილის თანახმად დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯები./

17. აღნიშნულის შესაბამისად პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ იურიდიულ ფაქტებს:

17.1. თ----- გ----- ა შპს „ბ----- ქ----- ში“ მუშაობდა დ-----
----- 2----- დან 2017 წლის 1 სექტემბრამდე.

17.2. 2016 წლის 31 აგვისტოს შპს „ბ----- ქ----- ა----- ასა“ (დამსაქმებელი) და თ----- გ----- ას (დასაქმებული) შორის დაიდო შრომის ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე თ----- გ----- ა დასაქმდა ა----- ის დ----- ა და ს-----
----- ის თანამდებობაზე. კონტრაქტის მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 1 სექტემბრიდან 2017 წლის 31 აგვისტოს ჩათვლით. (ტ.1, ს.ფ. 10-14)

17.3. ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელმა დასაქმებულს შესთავაზა ა----- ში ჰ----- ის უ----- ის სასწავლო პროგრამაში „ა-----
----- ი“ მონაწილეობის მიღება ხარჯების დაფინანსებით. 2017 წლის 24 იანვარს თ----- გ----- ას ელექტრონული შეტყობინებით ეცნობა, რომ ა----- ა სრულად დაფარავდა ხარჯებს იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულება გაგრძელდება და სკოლაში იმუშავებდა მინიმუმ 2019 წლის სექტემბრამდე, იმ შემთხვევაში თუ ხელშეკრულება გაგრძელდება და სკოლაში იმუშავებდა მინიმუმ 2018 წლის სექტემბრამდე, ა-----
----- ა დაფარავდა ხარჯების 50%. (ტ.1, ს.ფ.24)

17.4. 2017 წლის 9 მარტის #----- ბრძანების თანახმად ბ----- ქ----- ი ა-----
ის საქმიანი ინტერესებიდან გამომდინარე მივლინებული იქნა თ----- გ----- ა ა-----
-ში ჰ----- ის უნივერსიტეტში „ა----- ის“ სასწავლო

პროგრამაში მონაწილეობისმისაღებად 2017 წლის 25 მარტიდან 29 მარტის ჩათვლით. (ტ.1, ს.ფ.28)

17.5. 2-----ს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გაფორმდა სასწავლო პროგრამაში მონაწილეობის დაფინანსების შესახებ შეთანხმება. შეთანხმების 1.3 მუხლის თანახმად, 2.2 მუხლში მითითებულ ვადამდე დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობის ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულებას კისრულობს ანაზღაუროს დამსაქმებლის მიერ გაწეული ხარჯები ამ შეთანხმებით გათვალისწინებული წესით. შეთანხმების 2.2.4 მუხლის თანახმად, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის 2018 წლის სექტემბრამდე ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია აუნაზღაუროს დამსაქმებელს 2.1.2 მუხლით გათვალისწინებული ხარჯები სრულად, ხოლო 2.1.2 მუხლის თანახმად კი, მონაწილეობის ხარჯები მოიცავს პროგრამაში მონაწილეობის საფასურს, მგზავრობის ხარჯებს (ავიაბილეთების ღირებულებას ორივე მიმართულებით), სასტუმროში ცხოვრებისა და ყოველდღიურ ხარჯებს (პერდიემი) და ჯამური თანხა შეადგენს 12 939,53 ლარს. (ტ.1, ს.ფ.26-27)

17.6. 2-----ს ელექტრონული წერილით თ---- გ-----ას ეცნობა, რომ დამსაქმებელმა მიიღო გადაწყვეტილება, აღარ გაეგრძელებინა მისთვის შრომის ხელშეკრულება. (ტ.1, ს.ფ.62)

17.7. 2017 წლის 21 ოქტომბერს თ---- გ-----ას ეცნობა, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულის კუთვნილი საბოლოო ანგარიშსწორებიდან დაქვითა 5 888 ლარი პროგრამაში მონაწილეობის ხარჯების ანაზღაურების ანგარიშში და დამატებით მოითხოვა 7050.53 ლარის ანაზღაურება. (ტ.1, ს.ფ. 63)

18. პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის განმარტებას იმის თაობაზე, რომ სასწავლო პროგრამაში მონაწილეობის პირობებზე დათანხმებისა და აღნიშნულზე შეთანხმების დადების დროს დასაქმებულისათვის ცნობილი იყო მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა და მხარეთა შორის არსებულ დათქმაში მაკავშირებელი სიტყვა „თუ“-ს არსებობა სწორედ იმას ადასტურებს, რომ შესაძლებელია ხელშეკრულების მოქმედება აღარ გაგრძელდეს და ამის მოლოდინი მხარეს უნდა ჰქონდეს. 2017 წლის 24 იანვრის ელექტრონული წერილის შინაარსი ნათლად და დეტალურად ასახავს დაფინანსების პირობებს და არ არსებობდა შეთანხმების პირობის ბუნდოვანება.

აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში აშკარად გამოკვეთილია დამსაქმებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან – დასაქმებულთან შედარებით, რაც უდავოდ იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე

მხარის საზიანოდ გამოყენების საშიშროებას. სწორედ ამგვარ „უთანასწორობაში“ ბალანსის აღდგენასა და დაცვას ემსახურება შრომის სამართალი.

საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „ადამიანთა შრომის თავისუფლების გარანტირებისათვის, საჭიროა შრომითი ურთიერთობების სახელმწიფოს მიერ რეგულირება, დასაქმებულის დასაცავად გარკვეული იმპერატიული ნორმების დადგენა, რომელიც დაიცავს მას დამსაქმებლის თვითნებობისაგან და გამორიცხავს დამსაქმებლის შესაძლებლობას, აიძულოს დასაქმებულები, იმუშაონ მათ ღირსებასა და შრომის თავისუფლებასთან არათავსებად პირობებში. ამდენად, შრომის სამართალი მიჩნეულია, როგორც იმპერატიული ბუნების მქონე დარგი, იმ მთავარი მიზეზის გათვალისწინებით, რომ მიმართულია, დაიცვას დასაქმებული, როგორც შრომითი ურთიერთობის სუსტი მხარე. შრომის სამართალს დაცვითი ფუნქციების მატარებელ სამართლის დარგსაც კი უწოდებენ. ამგვარად, სახელმწიფოს მიერ შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი კანონმდებლობის დაწესებით, ბალანსი მიღწეულია და დამსაქმებელი, გარკვეულწილად, დაქვემდებარებულია სამართლებრივ წესრიგზე. მითითებული ნიშნავს, რომ კანონმდებელი ერევა ურთიერთობაში უფრო „სუსტი მხარის“ – დასაქმებულის სასარგებლოდ. აღნიშნული მიდგომიდან ჩამოყალიბდა შრომის სამართლის ძირითადი პრინციპი – შრომის სამართლის დებულებების ინტერპრეტირება მხოლოდ დასაქმებულის სასარგებლოდ. ვინაიდან შრომის სამართალი იცავს ხელშეკრულების უფრო დაუცველ მხარეს და აწესებს მინიმალურ სტანდარტებს, მათი შეცვლა-მოდифიცირება მხოლოდ დასაქმებულის სასარგებლოდ არის დასაშვები. უფრო კონკრეტულად, მხარეებს ინდივიდუალური ხელშეკრულებით არ შეუძლიათ, შეცვალონ შრომის კანონმდებლობით დადგენილი დებულებები, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა კანონით დაწესებული დაცვის მინიმალური სტანდარტები უმჯობესდება დასაქმებულის სასარგებლოდ.

„შრომითი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, ხოლო მისი იმპერატიული ნორმებით რეგულირება სახელშეკრულებო თავისუფლების ფარგლებს ამცირებს.“ სამოქალაქო კოდექსით აღიარებული ხელშეკრულების შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების მხარეები თავისუფალნი არიან თავიანთი შრომითი ურთიერთობის დარეგულირებაში, სანამ კანონით დადგენილი საზღვრების ფარგლებში რჩებიან. დასაქმებულის საწინააღმდეგოდ კანონით დადგენილი საზღვრებიდან ნებისმიერი სახელშეკრულებო გადახვევა არის ბათილი. შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მესამე ნაწილში მითითებულია, რომ შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება, განისაზღვროს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. (მდრ საქართველოს შრომის სამართალი და

საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ავტორები: დ. კერესელიძე, ზ. შველიძე, ს. ჩაჩავა, გვ. 14-16)

მოცემულ შემთხვევაში 2017 წლის 24 იანვრის ელექტრონული შეტყობინებით მოსარჩელემ მოპასუხეს პირობად დაუთქვა, რომ ა-----ა სრულად დაფარავდა სასწავლო/სამივლინებო ხარჯებს იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულება გაგრძელდებოდა და სკოლაში იმუშავებდა მინიმუმ 2019 წლის სექტემბრამდე, იმ შემთხვევაში თუ ხელშეკრულება გაგრძელდებოდა და სკოლაში იმუშავებდა მინიმუმ 2018 წლის სექტემბრამდე, ა-----ა დაფარავდა ხარჯების 50%, მოპასუხის მივლინებიდან დაბრუნების შემდგომ 2-----ს, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გაფორმდა სასწავლო პროგრამაში მონაწილეობის დაფინანსების შესახებ შეთანხმება, რომლის თანახმად მითითებულ ვადამდე დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობის ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულებას კისრულობს ანაზღაუროს დამსაქმებლის მიერ გაწეული ხარჯები ამ შეთანხმებით გათვალისწინებული წესით. შეთანხმების 2.2.4 მუხლი მოიცავს უკვე განხორციელებული მონაწილეობის ხარჯების ანაზღაურებას. ამდენად, აღნიშნული შეთანხმებით მოხდა ისეთი პირობების დადგენა, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. ვინაიდან სწორედ აღნიშნულმა პირობამ განაპირობა სასწავლო პროგრამაში მონაწილეობის დაფინანსების ხარჯების ანაზღაურების მოთხოვნის წარმოშობა შპს „ბ-----ქ-----ი ა-----ისთვის“, ამასთან გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ პირობის დადგომა განხორციელდა შპს „ბ-----ქ-----ი ა-----ის“ მიერ, რაც გამოხატული იქნა 2-----ს ელექტრონული წერილით, რომლითაც თ----- გ-----ას ეცნობა, რომ დამსაქმებელმა მიიღო გადაწყვეტილება, აღარ გაეგრძელებინა მისთვის შრომის ხელშეკრულება.

სამოქალაქო კოდექსის 98-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად თუ პირობის დადგომას არაკეთილსინდისიერად შეუწყო ხელი მხარემ, რომლისთვისაც პირობის დადგომა ხელსაყრელია, პირობა დამდგარად არ ჩაითვლება.

მნიშვნელოვანია ის, რომ პირობის დადგომაზე ინდივიდს არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედება არ უნდა შეეძლოს, რაც ზემოაღნიშნული ნორმით დაუშვებლად ცხადდება. იმ შემთხვევაში თუ პირობის დადგენა თავად ნების გამომვლენზეა დამოკიდებული, მაშინ ნების გამომვლენმა თავის მხრიდან ყველაფერი უნდა გააკეთოს ზნეობრივად დასაშვებ ფარგლებში. (შდრ დ. კერესელიძის კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები გვ. 397)

ვინაიდან პირობის დადგომას არაკეთილსინდისიერად შეუწყო ხელი შპს „ბ-----ქ-----მ“, რაც გამოიხატა თ----- გ-----ასთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტით, პალატა მიიჩნევს, რომ პირობა, რომელიც

მოიცავდა დასაქმებლის მიერ გაწეული ხარჯების ანაზღაურებას, დამდგარად არ ჩაითვლება.

19. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

უფლების ბოროტად გამოყენების 115-ე მუხლით მოწესრიგებული შემადგენლობა სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მესამე ნაწილით გათვალისწინებული კეთილსინდისიერების პრინციპის დაკონკრეტებაა, რომელიც კერძო-სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილეებს ავალდებულებს, კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობები. კეთილსინდისიერების პრინციპი ვლინდება ურთიერთობის მონაწილე „სუბიექტის მიერ სხვა პირის ინტერესების გათვალისწინების ვალდებულებაში იმ მოცულობით, რომელიც არ იწვევს თავად მისი ინტერესების არათანაზომიერ შეზღუდვას.“ ნაკლებად სავარაუდოა არსებობდეს შემთხვევა, როდესაც სახეზეა უფლების ბოროტად გამოყენება და ის იმავდროულად არ არის კეთილსინდისიერების პრინციპის დარღვევა. თუმცა უფლების ბოროტად გამოყენების შემადგენლობით დამატებითი წინაპირობებია დადგენილი, რომელიც მოწესრიგების სფეროს ავიწროვებს და მის ცალკე მოწესრიგებას ამართლებს. უფლების ბოროტად გამოყენების აკრძალვის ძირითად პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ სამოქალაქო სამართლის ერთი სუბიექტის მიერ უფლების განხორციელებამ არ უნდა ხელყოს მეორე სუბიექტის უფლებები და კანონიერი ინტერესები. სამოქალაქო უფლებათა გამოყენება უნდა ხდებოდეს კეთილსინდისიერად, ამ უფლებების დანიშნულების შესაბამისად.

20. უდავოა, რომ, დამსაქმებელმა დაფარა დასაქმებულის ა—ში 3-----ის უ-----ის სასწავლო პროგრამაში „ა-----ი“ მონაწილეობის ხარჯები, რაც მოიცავდა პროგრამაში მონაწილეობის საფასურს, ავიაბილეთების ღირებულებას ორივე მიმართულებით, სასტუმროში ცხოვრებისა და ყოველდღიურ ხარჯებს სულ 12 938,53 ლარი. ამჟამად იგი ითხოვს გადახდილის უკან დაბრუნებას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 976-ე მუხლის თანახმად, პირს, რომელმაც სხვას ვალდებულების შესასრულებლად რაიმე გადასცა, შეუძლია მოსთხოვოს ვითომ-კრედიტორს (მიმღებს) მისი უკან დაბრუნება, თუ: ა. ვალდებულება გარიგების ბათილობის ან სხვა საფუძვლის გამო არ არსებობს, არ წარმოიშობა ან შეწყდა შემდგომში; ბ. ვალდებულების საწინააღმდეგოდ ისეთი შესაგებელი იქნა წარდგენილი, რომ ხანგრძლივი დროის განმავლობაში გამორიცხულია მოთხოვნის წარდგენა. უკან დაბრუნების მოთხოვნა გამორიცხულია, თუ: ა შესრულება შეესაბამება ზნეობრივ მოვალეობებს, ან

გავიდა ხანდაზმულობის ვადა, ან მიმღებს შეეძლო ევარაუდა, რომ შემსრულებელს სურდა გადაცემა, მიუხედავად იმისა, არსებობს თუ არა ამ მუხლის პირველი ნაწილის პირობები, ანდა მოთხოვნა დაბრუნების თაობაზე ბათილი სავალო ხელშეკრულების შესრულებისას ეწინააღმდეგება ბათილობის შესახებ ნორმათა დაცვით ფუნქციას.

მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ გადახდილი ხარჯები უკან დაბრუნებას არ ექვემდებარება, იგი არა არის ვალდებულების გარეშე გაღებული და არ არსებობს მისი ანაზღაურების მატერიალურ-სამართლებრივი წინაპირობები.

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

21. საპროცესო ხარჯები

აპელანტის მიერ ბიუჯეტში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ანაზღაურებას არ ექვემდებარება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად;

სარეზოლუციო ნაწილი

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა :

1. შპს „ბ-----ქ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 20 ივნისის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი.
3. განჩინება, შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.
4. 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.

მოსამართლე:

დიანა ბერეკაშვილი