



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

**საქმე №2ბ/6579-17  
წელი**

**20 თებერვალი, 2018**

**ქ. თბილისი**

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო  
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**მოსამართლე - ლევან გვარამია**

**სხდომის მდივანი - ოთარ ბუკია**

**აპელანტი – ა-----;**

**მოწინააღმდეგე მხარე –** შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება „ა—  
-----

**ს-----ი“;**

**წარმომადგენელი – ს-----ი;**

**დავის საგანი –** კომპენსაციის ანაზღაურება.

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება –** ხაშურის რაიონული სასამართლოს  
2017 წლის 30 ოქტომბრის გადაწყვეტილება;

**აპელანტის მოთხოვნა -** გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და  
სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის  
დაკმაყოფილება.

**2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება**

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი**

ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 30 ოქტომბრის  
გადაწყვეტილებით ა---- ჩ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

## **დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით**

### **პირველი ინსტანციის სასამართლომ უდავოდ მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:**

2.1. 2014 წლის 1 ოქტომბერს, ა-----სა და შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება „ა----- ს-----ს“ შორის დაიდო ხელშეკრულება, რომლის საგანი იყო მხარეთა შორის, ხაშურის საავადმყოფოში პაციენტების მომსახურებასთან დაკავშირებული ურთიერთთანამშრომლობა;

ხელშეკრულების მოქმედების ვადა იყო ორი თვე და მისი გასვლის შემდეგ აღარ გაგრძელებულა;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება სამედიცინო მომსახურების შესახებ (ს.ფ.23-26)
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

### **პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოცემულ საქმეზე სადავო ფაქტობრივი გარემოებები არ დაუდგენია.**

## **დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით**

2.2. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა და მათ შორის არ დადებულია ნარდობის ხელშეკრულება. 2014 წლის 1 ოქტომბერს დადებული ხელშეკრულების შინაარსიდან ჩანს, რომ დამსაქმებელი იყო მოპასუხე და მოსარჩელე - დასაქმებული, რადგან ის, შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, ანაზღაურების სანაცვლოდ, ასრულებდა სამუშაოს დამსაქმებლისათვის, ეწეოდა დაქვემდებარებულ საქმიანობას, დამსაქმებლის მითითებებს ასრულებდა. ამ გარემოებების არსებობაზე მიუთითებს ხელშეკრულების პირობები, რომელთა თანახმად, მოსარჩელეს, ხაშურის საავადმყოფოში, დამსაქმებლის პაციენტებისათვის, უნდა გაეწია კარგად ორგანიზებული და კვალიფიციური მომსახურება, სრულყოფილად შეეცხო სამედიცინო დოკუმენტაცია, შეესრულებინა დამსაქმებლის მიერ მითითებული, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სხვა პირობები. ამასთან, ფიქსირებული ანაზღაურების გარდა, გათვალისწინებული იყო შესრულებული სამუშაოს მიხედვით გამომუშავება - შპს „მ----- ს-----ის“ შიდა კლინიკური სტანდარტების შესაბამისად, ასევე - თითოეული მხარის მიერ ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის შესაძლებლობა;

აღნიშნული გარემოებების არსებობა დამახასიათებელია შრომითი ურთიერთობისათვის, როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 17 თებერვლის Nას-1132-1088-2016 განჩინებაშია აღნიშნული და ისინი

განასხვავებენ შრომით ხელშეკრულებას ნარდობის ხელშეკრულებისაგან, რომელიც ორიენტირებულია ხელშეკრულების მიზნის მიღწევაზე და არ ახასიათებს ორგანიზაციული დაქვემდებარება. შრომით ურთიერთობებში დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოიყენოს შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული სანქციები ან ცალმხრივად შეწყვიტოს ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის საფუძველზე, ნარდობიდან გამომდინარე ვალდებულებათა დარღვევისას კი გამოიყენება სამოქალაქო კოდექსის 352-ე და 405-ე ან ნარდობის სპეციალური რეგულაციები (იხ.იგივე განჩინება);

ამდენად, განსახილველ შემთხვევაზე, უნდა გავრცელდეს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი რეგულაციები;

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები, მათ შორის - პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით - შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა, 38-ე მუხლით - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი. ამ მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებით დადგენილია თუ რა შემთხვევაში მიეცემა დასაქმებულს კომპენსაცია. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულისათვის კომპენსაციის მიცემა გათვალისწინებული არ არის;

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლით, რაზეც მოსარჩელის მიუთითებს, გათვალისწინებულია, ზოგადად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების ვალდებულებაზე;

საქმის განხილვისას არ დადგინდა მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის ამ მუხლით გათვალისწინებული ზიანის მიყენება;

ამდენად, მოთხოვნა უსაფუძვლოა;

სასამართლო აღნიშნავს, თუნდაც გაზიარებული იქნეს, რომ მხარეებს შორის არ არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, არამედ ნარდობის ხელშეკრულება იყო დადებული, არც ამ შემთხვევაში არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი, რადგან მოპასუხეს ხელშეკრულება არ დაურღვევია, მოსარჩელისათვის ზიანი არ მიუყენებია.

### **3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:**

**3.1.** აპელანტის განმარტებით, მართალია პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა მხარეთა შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსებობისა და მოსარჩელის მიერ შესაბამისი სამუშაოს შესრულების ფაქტი, თუმცა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო არ დააკასრი მოპასუხეს

კომპენსაცია, რაც არასწორია.

**3.2.** აპელანტი აღნიშნავს, რომ არ არის მართებული პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა მასზე, რომ მოპასუხეს მისთვის არანაირი ზიანი არ მიუყენებია. მისი განმარტებით, მოპასუხეს იგი კანონის შესაბამისად არ გაუფრთხილებია ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, რის გამოც მას მიადგა როგორც მატერიალური ასევე მორალური ზიანი.

#### **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.

#### **ფაქტობრივი დასაბუთება**

**4.1.** 2014 წლის 1 ოქტომბერს, ა-----სა და შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება „ა----- ს-----ს“ გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, კერძოდ, ხელშეკრულება ძალაში შედიოდა მხარეთა მიერ მისი ხელმოწერის თარიღიდან და მოქმედებდა 2 თვის ვადით. (იხ. ტ.1, ს.ფ. 23-26).

**4.2.** მხარეთა შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს 2014 წლის 1 ოქტომბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. (იხ. ტ.1, ს.ფ. 19).

## სამართლებრივი დასაბუთება

**4.3.** საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებით.

პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ნიშნავს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის დასრულებას დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რაც შეიძლება განხორციელდეს სხვადასხვა მიზეზით და საფუძვლით, ამასთან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით იმპერატიულადაა განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები. აღნიშნული მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ამდენად, როგორც ნებისმიერი სახელშეკრულებო ურთიერთობისას იგი დადებულიად ითვლება მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ. შრომითი ხელშეკრულების ვადა, კი, ხელშეკრულების არსებითი პირობაა. ხელშეკრულების ვადაზე შეთანხმებისას აუცილებელია დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის მკაფიო და არაორაზროვანი შეთანხმება. ამასთან, ხელშეკრულების ვადა არის ის ვადა რა პერიოდშიც მის მონაწილეებს შორის არსებობს სახელშეკრულებო ურთიერთობა. ამ ვადის ამოწურვა, თავის მხრივ, წარმოადგენს მოცემული ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს, ისე, რომ აღნიშნულის თაობაზე რომელიმე მონაწილის ნების გამოვლენა სავალდებულო არ არის. ამდენად, ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის თემდგომ ურთიერთობა თავისთავად ითვლება დასრულებულად.

პალატა აქვე განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით, კერძოდ, მითითებული ორგანული კანონის 38-ე მუხლით, ასევე იმპერატიულადაა განსაზღვრული დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სასარგებლოდ კომპენსაციის მიცემის საფუძვლები და წესი. აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული მუხლის მიხედვით, კომპენსაციის გადახდის ვალდებულების დაკისრების საფუძველს წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის მოქმედების პირობებში ცალმხრივი ნების გამოვლენა ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. მოცემული მუხლი, როგორც ეს პირველი

ინტანციის სასამართლოს მიერ მართებულად იქნა განმარტებული, არ ითვალისწინების შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულისათვის კომპენსაციის მიცემას. რაც გამორიცხავს, აპელანტის მოთხოვნის საფუძველს კომპენსაციის მიღების თაობაზე.

**4.4.** საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სამოქალაქო სამართალში განმტკიცებულია ზიანის მიყენებისათვის პირზე პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძვლები, კერძოდ აღნიშნულისათვის უნდა არსებობდეს, ზიანი, ზიანი მიყენებული უნდა იყოს მართლსაწინააღმდეგო განზრახი ან გაუფრთხილებელი ქმედებით, ქმედებასა და ზიანს შორის უნდა არსებობდეს მიზეზობრივი კავშირი. ზიანის ანაზღაურების ერთ-ერთ წინაპირობას წარმოადგენს მართლსაწინააღმდეგო განზრახი ან გაუფრთხილებელი ქმედება ანუ ქმედება, რომლითაც ირღვევა ხელშეკრულების პირობა ან კანონით დადგენილი სავალდებულო ქცევის წესი.

კონკრეტულ შემთხვევაში, ქმედება რასაც მოსარჩელე ედავება მოპასუხეს და რასაც იგი მიიჩნევს მართლსაწინააღმდეგოდ გამოიხადება უმოქმედობაში, კერძოდ, ნების გამოუხატველობაში სამართლებრივი ურთიერთობის გაგრძელების თაობაზე. პალატა აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო კანონმდებლობა აგებულია ნების ავტონომიის პრინციპზე, რაც გულისხმობს მხარეთა ნების გამოვლენის თავისუფლებას ხელშეკრულების დადებისას. იმ შემთხვევაში, კი, თუ დასჯად, მართლსაწინააღმდეგო ბრალეულ ქმედებად იქნება მიჩნეული სუბიექტის სურვილის არ არსებობა სახელშეკრულებო ურთიერთობის დამყარების თაობაზე, აღნიშნული საფრთხეს შეუქმნის მხარეთა ნების ავტონომიასა და სამოქალაქო ბრუნვის სტაბილურობას. ამდენად, პალატა არ იზიარებს აპელანტის (მოსარჩელის) პოზიციას მასზედ, რომ მოპასუხის მხრიდან ადგილი ჰქონდა იმ სახის ქმედებას, რაც შესაძლოა მიჩნეულ იქნეს მართლსაწინააღმდეგოდ, რაც უნდა წარმოადგენდეს სამოქალაქო პასუხისმგებლობის დაკისრების სამართლებრივ საფუძველს.

## **5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 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**

სააპელაციო საჩივრის დაუკმაყოფილებლობის გამო, არ არსებობს წანამძღვრები სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მიხედვით, მხარეთა შორის სასამართლო ხარჯების განაწილებისათვის.

### **სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ**

#### **გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ა :**

1. ა---- ჩ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს - ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 30 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი), თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე:**

**/ლევან გვარამია/**

