



განჩინება

საქართველოს სახელით

14 თებერვალი, 2020 წელი

ქ.ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

თავმჯდომარე (მომხსენებელი) - ინდირა მაშანეიშვილი
მოსამართლეები - ირმა პერანიძე, თეიმურაზ სიხარულიძე

სხდომის მდივანი – ბექა გიორგაძე

აპელანტი - ქ-----ნ ქ-----ი

წარმომადგენელი - ა-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „რ-----“

წარმომადგენელი - თ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - სს „პ-----ი“

წარმომადგენელი - მ-----ა

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება

გასაჩივრებული სასამართლო აქტი - ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 25 ივლისის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 03 ივლისის გადაწყვეტილების გაუქმება, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

აღწერილობითი ნაწილი

1. მოსარჩელის მოთხოვნა

1.1. აღიარებულ იქნეს ქ-----ნ ქ-----სა და სს „პ-----ს“ შორის დადებული მომსახურების ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებად და მასზე გავრცელდეს შრომითი ურთიერთობის საკანონმდებლო რეგულაციები;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი გადაწყვეტილება ქ-----ნ ქ-----სა და სს „პ-----ს“ შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.3. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „რ-----“-ის გადაწყვეტილება ქ-----ნ ქ-----ის ავტორიზებულ პირად გაუქმების შესახებ;

1.4. ბათილად იქნეს ცნობილი ქ-----ნ ქ-----სა და სს „პ-----ს“ შორის დადებული შრომის ხელშეკრულების 1.2.5. პუნქტი, (ბანკი უფლებამოსილია ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება შემსრულებლის 3 დღით ადრე გაფრთხილების საფუძველზე), როგორც კანონსაწინააღმდეგო;

1.5. ქ-----ნ ქ-----ი აღდგენილ იქნეს სს „პ-----ის“ რეგისტრატორის პოზიციაზე;

1.6. ქ-----ნ ქ-----ი აღდგენილ იქნეს შპს „რ-----“-ის ავტორიზებულ პირად, სს „პ-----ში“ დაკისრებული ფუნქციის განსახორციელებლად;

1.7. სს „პ-----ს“ დაეკისროს ქ-----ნ ქ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 18 აგვისტოდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად, 1058 ლარის ოდენობით;

1.8. მოპასუხე შპს „რ-----“-ს დაეკისროს ქ-----ნ ქ-----ის სასარგებლოდ ყოველთვიურად 10 ლარის გადახდა 2018 წლის 18 აგვისტოდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.9. ქ-----ნ ქ-----ს აუნაზღაურდეს სს „პ-----ში“ გამოუყენებელი შვებულება.

მოპასუხეთა პოზიცია:

1.10. მოპასუხე სს „პ-----ის“ წარმომადგენელმა სარჩელის მოთხოვნა არ ცნო და განმარტა, რომ მხარეთა შორის არსებობდა ნარდობის და არა შრომის სამართლებრივი ურთიერთობა. შესაბამისად, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის მარეგულირებელი ნორმების საფუძველზე დავის გადაწყვეტა დაუშვებელია. ხოლო იმ შემთხვევაში თუ სასამართლო მხარეთა შორის არსებულ ვალდებულებით სამართლებრივ ურთიერთობას მისცემს შრომითი ურთიერთობის კვალიფიკაციას, მოსარჩელის მოთხოვნა ხანდაზმულია.

1.11. მოპასუხე შპს „რ-----“-ის წარმომადგენელმა სარჩელის მოთხოვნა არ ცნო და განმარტა, რომ ქ-----ნ ქ-----თან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კანონიერად, შრომითი ხელშეკრულების პირობებების დარღვევის გამო. მოპასუხემ ასევე მიუთითა, სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

2.1. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 25 ივლისის გადაწყვეტილებით ქ-----ნ ქ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

3. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. შპს „რ-----“ სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრირებულია 2014 წლის 29 იანვრიდან. მოსარჩელე ქ-----ნ ქ-----ი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე 2014 წლის 01 თებერვლიდან დასაქმებული იყო შპს „რ-----“-ში ავტორიზებულ პირად.

3.2. ქ-----ნ ქ-----ი 2008 წლიდან მუშაობდა სს „პ-----ის“ ქუთაისის ფილიალში რეგისტრატორის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 1058 ლარს.

3.3. სს „პ-----ს“ („შემსყიდველი“) და შპს „რ-----“-ს (მიმწოდებელი) შორის, 2014 წლის 06 ივნისიდან ყოველწლიურად (ბოლოს 2017 წლის 29 დეკემბერს), გაფორმებულია მომსახურების ხელშეკრულებები.

3.4. 2008 წლის 20 ოქტომბრიდან სს „პ-----ს“ და ქ-----ნ ქ-----ს შორის დადებულ იქნა მომსახურების ხელშეკრულება 1 წლის ვადით, შემდეგ 2009 წლის 08 დეკემბრიდან 2011 წლის 01 იანვრამდე. ამ პერიოდიდან ხელშეკრულება ფორმდებოდა ყოველწლიურად და ბოლოს დაიდო 2017 წლის 27 დეკემბერს – 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

3.5. ქ-----ნ ქ-----ი, როგორც ავტორიზებული პირი, დელეგირებული საჯარო-სამართლებრივი უფლებამოსილების ფარგლებში, უზრუნველყოფდა შემსყიდველის, ან მესამე პირის განცხადების წარმომდგენის ხელმისაწვდომობას ელექტრონულ რეესტრზე და დამატებით შეთანხმებული პირობებით.

3.6. 2018 წლის 15 აგვისტოს, მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა, სს „პ-----ის“ მენეჯმენტის გადაწყვეტილებით დაკავებული პოზიციიდან გათავისუფლების თაობაზე, 20 აგვისტოს მიმართა სს „პ-----ს“, ხოლო 29 აგვისტოს შპს „რ-----“-ს გათავისუფლების კონკრეტული მიზეზების შესახებ ინფორმაციის, მტკიცებულებების და განთავისუფლების ბრძანების მოთხოვნით. მანვე უარი განაცხადა ურთიერთშეთანხმების აქტზე ხელის მოწერაზე.

3.7. 2018 წლის 20 აგვისტოს, შპს „რ-----“-მა მიმართა საქართველოს

იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოს თხოვნით, იმავე წლის 20 აგვისტოდან შპს „რ-----“-ის თანამშრომელ ქ-----ს ქ----- ისთვის შეეწყვიტა მინდობილობა და სისტემაზე წვდომა.

3.8. ქ-----ს და სს „ა-----ას“ შორის, 2017 წლის 01 მაისს გაფორმებული ხელშეკრულებით წლიური სადაზღვევო თანხა განისაზღვრა 660 ლარით, რომელიც გადახდილი უნდა ყოფილიყო თორმეტჯერადად, 55 ლარის ოდენობით, შემდეგი პროცედურის დაცვით: „მზღვევლის საბანკო ანგარიშზე გადარიცხვით. სადაზღვევო კომპანია „ა-----ის“ მიერ გაცემული დოკუმენტის თანახმად, ქ-----ს მზღვევლისათვის 2018 წლის 28 მაისს, 28 ივნისს და 28 ივლისს გადახდილი აქვს დაზღვევის თანხა 60 ლარის ოდენობით. ამის შემდეგ თანხის გადახდა არ ფიქსირდება. ამ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: მზღვევლის მიერ დამზღვევლისათვის გაგზავნილი შეტყობინება; მეორე მხარის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობა, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა შემთხვევები.

3.9. ქ-----ს თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე ბრძანება წერილობითი ფორმით არ გამოცემულა და მას არც გათავისუფლების მიზეზების თაობაზე მიუღია წერილობითი ინფორმაცია მოპასუხეებიდან.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

3.10. დავის გადაწყვეტის სამართლებრივ საფუძველად, სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლზე, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6, 38-ე, 32-ე, 44-ე მუხლებზე და განმარტა, რომ განსახილველ შემთხვევაში სადავოა, თუ რა სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა მხარეთა შორის. სადავო საკითხების გარკვევის მიზნით, სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია, მხარის მიერ მითითებული მოთხოვნის ფარგლებში მოძებნოს ის სამართლებრივი ნორმა (ნორმები), რომელიც იმ შედეგს ითვალისწინებს, რისი მიღწევაც მხარეს სურს.

3.11. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის თანახმად, ნების გამოვლენის განმარტებისას, ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან. შესაბამისად, თითოეული ხელშეკრულების შინაარსი უნდა განიმარტოს, არა მისი სახელწოდებიდან გამომდინარე, არამედ იმ უფლება-მოვალეობათა სისტემის გათვალისწინებით, რომელსაც შეიცავს კონკრეტული გარიგების შინაარსი.

3.12. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 629.1, 630.2

და 648-ე მუხლებზე და განმარტა, რომ ნარდობის ხელშეკრულებით, მენარდე კისრულობს შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო, ხოლო შემკვეთი ვალდებულია გადაუხადოს მენარდეს შეთანხმებული საზღაური. თუ ანაზღაურების ოდენობა შეთანხმებული არ არის, ტარიფის არსებობისას, შეთანხმებულად მიიჩნევა სატარიფო განაკვეთი, ხოლო, თუ ტარიფები არ არსებობს, მაშინ - ჩვეულებრივი ანაზღაურება. შემკვეთი მოვალეა, მენარდეს გადაუხადოს საზღაური, სამუშაოს შესრულების შემდეგ, თუ ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს ნაწილ-ნაწილ გადახდას.

3.13. სასამართლომ ასევე მიუთითა შრომის კოდექსის მე-6.9-ე, 31.2-ე და 33.1-ე მუხლებზე და განმარტა რომ ამ ნორმებით განსაზღვრულია შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები და დადგენილია შრომის ანაზღაურების წესი და პირობები.

3.14. შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ, საიდანაც დამსაქმებელი ახდენს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების (საშემოსავლო) დაქვითვას, ხოლო ნარდობის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, სამუშაოს შემსრულებელს (მენარდე) ეძლევა ანაზღაურება კონკრეტულად განსაზღვრული ტარიფით და მისი გადახდა ხდება სამუშაოს შესრულების შემდეგ.

3.15. მხარეთა შორის არაერთგზის დადებული ხელშეკრულების შინაარსის მიხედვით, ქ-----ნ ქ-----ი წლების განმავლობაში ასრულებდა სამუშაოს, განსაზღვრული ჰქონდა ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება და იღებდა მას. ის არ ასრულებდა დროებით სამუშაოს, გარკვეული ვადით. სასამართლომ ამ ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების შედეგად მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის ურთიერთობა რეალურად წარმოადგენდა შრომით ურთიერთობას. შესაბამისად, ქ-----ნ ქ-----სა და სს „პ-----ს“ შორის არსებული სახელშეკრულებო ურთიერთობა წარმოადგენდა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას.

3.16. სასამართლომ მიუთითა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება (სკ-ის115-ე მუხლი).

3.17. განსახილველ შემთხვევაში წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნები ემყარება გათავისუფლების თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილებების უსაფუძვლობას. მოპასუხეთა განმარტებით, გათავისუფლების

გადაწყვეტილებები ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტს, რაც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს სხვა ობიექტური გარემოების გამო, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

3.18. სასამართლოს აზრით, მხარეთა შორის წარმოშობილი შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა იმ საფუძველით, რომ მათ ნდობა დაკარგეს მოსარჩელის მიმართ, სადაზღვევო თანხის გადაუხდელობის გამო, ეჭვის ქვეშ აყენებს მათ მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების მართლზომიერებას.

3.19. საქალაქო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველ პუნქტზე, ამავე მუხლის 1³ პუნქტზე, ასევე მითითებული მუხლის შენიშვნაზე და განმარტა, რომ კანონმდებელმა უვადო ხელშეკრულების აღიარების ინტერესისთვის გარკვეული პირობებით საკანონმდებლო ცვლილებებს მისცა უკუქცევითი ძალა, რომელმაც გააუმჯობესა დასაქმებულის მდგომარეობა მისი ინტერესის თანახმად დამსაქმებელთან ჰქონდეს სტაბილური შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

3.20. ის გარემოება, რომ სს „პ-----სა“ და მოსარჩელეს შორის 2008 წლიდან არსებობდა სახელშეკრულებო ურთიერთობა, ადასტურებს რომ ისინი იმყოფებოდნენ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში. ამასთან, ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობების არსებობა 5 წლით ან მეტი ვადით და ვადიანი ხელშეკრულების მოქმედება კოდექსში განხორციელებული ცვლილების ამოქმედებიდან 1 წლის განმავლობაში (მსგავს საქმეებზე აგრეთვე იხ., სუსგ №ას-20-20-2018, 09 თებერვალი, 2018 წელი; სუსგ №ას-373-354-2015, 13 ნოემბერი, 2015 წელი), ადასტურებს მხარეებს შორის უვადო შრომით ურთიერთობას.

3.21. სასამართლოს მითითებით: მოპასუხეებმა ვერ დადასტურეს მოსარჩელის მიერ მასზე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობათა იმგვარი დარღვევა, რომელიც მისთვის გაფრთხილების, დამატებითი ვადის მიცემის ან კიდევ უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გამორიცხავდა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მის მიერ ჩადენილი ქმედების ადეკვატური იქნებოდა. მოპასუხეებმა მხოლოდ ზეპირად განმარტეს და ვერ დაასაბუთეს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი, მათ არც წერილობითი სახით გამოუციათ ბრძანება ქ-----ნ ქ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე, შესაბამისი სამართლის ნორმის მითითებით.

3.22. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სს „პ-----ის“ და შპს „რ-----“-ის მიერ ქ-----ნ ქ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დაცული არ ყოფილა შრომის კოდექსით განსაზღვრული მოთხოვნა, რაც ადასტურებს,

რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა (მოშლა) არასწორია, ხოლო სამუშაოდან გათავისუფლება - უკანონო.

3.23. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. 44-ე მუხლის მიხედვით კი, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

3.24. დადგენილი იქნა, რომ მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 1 058 ლარით (დარიცხული).

3.25. სასამართლოს მითითებით, დამსაქმებლის უკანონო გადაწყვეტილებების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგად, დასაქმებულს მიადგა ზიანი, რაც გამოიხატა მის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობასა და კუთვნილი ანაზღაურების (ხელფასის) მიუღებლობაში. იძულებითი განაცდური წარმოადგენს სწორედ იმ ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა მოხდეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა იმ სახით, რომელიც არ იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება” (იხ.სუსგ Nას-951-901-2015, 29.01.2016წ.).

3.26. იმავდროულად სასამართლომ აღნიშნა, რომ ხანდაზმულობის ვადა არის ვადა, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შეუძლია მოითხოვოს თავისი დარღვეული უფლების იძულებითი განხორციელება და დაცვა. ხანდაზმულობის ვადები დადგენილია კანონით. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

3.27. ქ-----ნ ქ-----ისთვის ცნობილი იყო ხელშეკრულებათა შეწყვეტის თაობაზე 2018 წლის 15 აგვისტოსთვის, რაც ოფიციალურად ეცნობა 20-29 აგვისტოს. სარჩელი კი სასამართლოში წარადგინა 2018 წლის 20 ნოემბერს, 30-დღიანი ვადის დარღვევით.

3.28. მოსარჩელემ სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე იცოდა იმთავითვე, 2018 წლის 23 აგვისტოდან, როდესაც მას აღარ შეუხსრულებია დაკისრებული სამუშაო და აღარ მიუღია შრომითი ანაზღაურება. შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადის ათვლა უნდა დაიწყოს ამ დროიდან. მან სარჩელით მიმართა სასამართლოს 2018 წლის 20 ნოემბერს და მიუხედავად მოპასუხეთა მიერ შესაგებლებში ხანდაზმულობის შესახებ მითითებისა, მოსარჩელეს

კვალიფიციური შედაკება არ განუხორციელებია და ამ გარემოების გამაქარწყლებელი მტკიცებულება სასამართლოსთვის არ წარმოუდგენია. შესაბამისად, სასამართლომ არ გაიზიარა სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მოსარჩელის წარმომადგენლის მიერ დაფიქსირებული პოზიცია, იმის თაობაზე, რომ მან მიმართა სასამართლოს 30-დღიანი ვადის დაცვით, თუმცა სარჩელის მიღებაზე ეთქვა უარი და ხანდაზმულობის ვადა არ გაუშვია.

3.29. სასამართლომ მიუთითა, რომ მიუხედავად საფუძვლიანობისა, ქ-----ნ ქ-----ის მოთხოვნები ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე ხანდაზმულია, რაც გამორიცხავს სარჩელის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას.

4. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

4.1. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელე ქ-----ნ ქ-----მა. აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება ითხოვა.

4.2. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად ფაქტობრივი გარემოება, იმის თაობაზე, რომ აპელანტსა და სს "ა-----ასთან 2017 წლის 1 მაისის ხელშეკრულებით წლიური სადაზღვევო თანხა განისაზღვრა 660 ლარით, რომელიც მოსარჩელეს უნდა გადაეხადა თორმეტჯერადად, 55 ლარის ოდენობით და რომ მოსარჩელეს მხოლოდ სამჯერ აქვს გადახდილი მითითებული თანხა (2018 წლის 28 მაისს, 28 ივნისს და 28 ივლისს. ამის საპირისპიროდ, მოსარჩელემ სასამართლოს წარუდგინა დოკუმენტი, რომლითაც დგინდება რომ სადაზღვევო პრემია მოსარჩელეს გადახდილი აქვს სრულად.

4.3. არასწორად იქნა დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება, სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით. აპელანტმა სასარჩელო მოთხოვნების ერთ-ერთ საფუძვლად მიუთითა, რომ სარჩელი შეტანილი იყო ვადის დაცვით, თუმცა სარჩელის მიღებაზე ეთქვა უარი, შესაბამისად, სასამართლომ იცოდა ხანდაზმულობის ვადის შეწყვეტის შესახებ. სასამართლოს მოსამზადებელ სხდომაზე არ განუხილავს სარჩელის ხანდაზმულობის საკითხი და არც მხარისთვის უთხოვია ამის თაობაზე მის მიერ გამოტანილი განჩინებების წარმოდგენა;

4.4. მოსარჩელემ ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს სარჩელით, თავდაპირველად, მიმართა 2018 წლის 20 სექტემბერს, 8 ოქტომბერს სარჩელის მიღებაზე ეთქვა უარი. შემდგომ 23 ოქტომბერს კვლავ წარადგინა ახალი სარჩელი, თუმცა 8 ნოემბერის განჩინებით სარჩელის მიღებაზე კვლავ ეთქვა უარი. მითითებული განჩინებები გამოიტანა წიამდებარე გადაწყვეტილების მიმღებმა მოსამართლემ, რომლისთვისაც ცნობილი იყო აღნიშნული

გარემოებების თაობაზე. ეს გარემოება არის უდავო ფაქტობრივი გარემოება, რაზეც მოპასუხე მხარეებს ვერ ექნებოდათ შედავების რაიმე სამართლებრივი სახის მტკიცებულება. შესაბამისად, სარჩელი წარდგენილი იქნა ხანდაზმულობის ვადაში, რაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების და სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველია.

4.5. მოსამართლემ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე არ მიიღო საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე მტკიცებულებები, კერძოდ, 2018 წლის 20 სექტემბერს, 8 ოქტომბერს, 23 ოქტომბერსა და 8 ნოემბერს მის მიერვე გამოტანილი განჩინებები, სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის შესახებ. მოსამზადებელ სხდომაზე მოსამართლეს არ გამოუკვლევია ხანდაზმულობის საკითხი და არც მოპასუხე სს "პროგრედიტბანკს" დაუყენებია შუამდგომლობა ხანდაზმულობის გამო სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, მას აღნიშნულის შესახებ არ მიუთითებია ფაქტობრივ გარემოებებშიც. მოსარჩელე იმედოვნებდა, რომ მოსამართლე თავისი შინაგანი რწმენით უდავოდ ცნობდა მის მიერ გამოტანილი განჩინებებს და ხანდაზმულობის გამო სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარს არ განაცხადებდა.

5. მოწინააღმდეგე მხარის პოზიცია:

5.1. მოწინააღმდეგე მხარეებმა - სააპელაციო საჩივარი არ ცნეს და მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვეს. მოწინააღმდეგე მხარეებმა სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველად მიუთითეს იგივე გარემოებებზე, რასაც ისინი მიუთითებდნენ სარჩელთან დაკავშირებით წარდგენილ შესაგებელში.

6. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

6.1. 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.

6.2. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველს.

6.3. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება

აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების 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.

ფაქტობრივ - სამართლებრივი დასაბუთება დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

6.4. პალატა აღნიშნავს, რომ მხარეთა შორის სადავო გარემოებებისა და ქ-----ნ ქ-----ის სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში, პალატის კვლევის საგანს წარმოადგენს: შპს „რ-----“-ის მიერ ქ-----ნ ქ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება; ქ-----ნ ქ-----სა და სს „პ-----ს“ შორის არსებული ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობის არსი (სახეზეა ნარდობის თუ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა) და მისი შეწყვეტის მართლობიერება; ასევე, ქ-----ნ ქ-----ის სასარჩელო მოთხოვნების ხანდაზმულობის საკითხი.

6.5. პალატამ დაადგინა სადავო საკითხების გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

6.5.1. მოპასუხე (მოწინააღმდეგე მხარე) შპს „რ-----“ დაფუძნებულია 2014 წლის 29 იანვარს. ის წარმოადგენს სსიპ საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს ავტორიზებულ პირს და სააგენტოსთან გაფორმებული ავტორიზაციის ხელშეკრულების ფარგლებში, უფლებამოსილების დელეგირების საფუძველზე, მინიჭებული აქვს უწყების ერთიან მონაცემთა ბაზაში შესვლის ინდივიდუალური ნებართვა.

6.5.2. სს „პ-----ი“ წარმოადგენს საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ ლიცენზირებულ იურიდიულ პირს, რომელიც იღებს დეპოზიტებს და მათი გამოყენებით ახორციელებს საბანკო საქმიანობას. მისი საქმიანობის საგანია სესხების გაცემა სამომხმარებლო, საიპოთეკო, არაუზრუნველყოფილი კრედიტების ჩათვლით და სხვა.

6.5.3. სს „პ-----ი“ არ წარმოადგენს საჯარო რეესტრის ავტორიზებულ პირს და საჭიროების მიუხედავად არ გააჩნია საჯარო რეესტრის წარმოებაზე ან/და ინფორმაციაზე წვდომის უფლება. შესაბამისად, არ გააჩნია უფლებამოსილება თავად, თავისი წარმომადგენლის მეშვეობით, უზრუნველყოს 6.5.1. პუნქტში მითითებული სერვისით სარგებლობა, რის გამოც, 2014 წლიდან დღემდე, ბანკი სარგებლობს შპს „რ-----“-ის მომსახურებით, ერთწლიანი ვადით გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულებების საფუძველზე.

6.5.4. 2017 წლის 29 დეკემბერს, სს „პ-----სა“ და შპს „რ-----“–ს შორის გაფორმდა მომსახურების ხელშეკრულება, (ს.ფ.72-81), რომლის ფარგლებში მიმწოდებელმა - შპს „რ-----“–მა, როგორც ავტორიზებულმა პირმა, დელეგირებული საჯარო სამართლებრივი უფლებამოსილების ფარგლებში, იკისრა ვალდებულება, მომსახურების საფასურის გადახდის სანაცვლოდ, უზრუნველყოს შემსყიდველის, (სს „პ-----ის“), როგორც დაინტერესებული პირის ან მესამე პირის განცხადების წარდგენის ხელმისაწვდომობა ელექტრონულ რეესტრზე;

- ხელშეკრულების 3.2.1. პუნქტის მიხედვით, მიმწოდებელი, როგორც ავტორიზებული პირი, დელეგირებული საჯარო-სამართლებრივი უფლებამოსილების ფარგლებში უზრუნველყოფს შემსყიდველის ფილიალში ან/და სერვისცენტრებში საკუთარი წარმომადგენლების განთავსებას,
- ხელშეკრულების 3.2.2. პუნქტის თანახმად, შემსყიდველმა (სს „პ-----მა“) იკისრა ვალდებულება მიმწოდებლის წარმომადგენლები უზრუნველყოს სამუშაო პირობებით, მათ შორის მატერიალურ-ტექნიკური ფასეულობით (კომპიუტერული ტექნიკით, ავეჯით, საკანცელარიო საქონლით) და საკომუნიკაციო საშუალებებით (სატელეფონო კავშირით, ინტერნეტ კავშირით და სხვა).

6.5.5. ხელშეკრულების 4.1. პუნქტის მიხედვით, ხელშეკრულებით განსაზღვრული მომსახურებისათვის საფასური ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში შეადგენდა ერთჯერადად გადასახდელ 6900 ლარს (5500 ლარი NARP პროგრამის საფასური, 1100 ლარი-გირავნობა/ლიზინგის პროგრამის საფასური, 300 ლარი პროფესიული პასუხისმგებლობის დაზღვევა). გარდა ამისა, შემსყიდველი მომწოდებელს უხდის ყოველთვიურად ფიქსირებულ 500 ლარს და ყოველთვიურად 10 ლარს, შემსყიდველის ტერიტორიაზე განთავსებული თითოეული მომწოდებლის თანამშრომელზე, ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდის განმავლობაში.

6.5.6. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 29 დეკემბრიდან 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

6.6. 2014 წლის 1 თებერვალს შპს „რ-----“–სა და ქ-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე, ქ-----ი დაინიშნა შპს „რ-----“–ის ავტორიზებულ პირად. (ს. ფ. 19-23)

- დასაქმებულმა იკისრა ვალდებულება, შეასრულოს შრომის ხელშეკრულებით მისთვის დაკისრებული სამუშაო იმ რეჟიმით, მოცულობითა და გრაფიკით, რაც განსაზღვრულია ხელშეკრულებით, სამუშაოზე დანიშვნის ბრძანებითა და სამსახურში მოქმედი შინაგანწყისით.

(ხელშეკრულების 1.2 პუნქტი)

- მხარეები შეთანხმდნენ შრომის ანაზღაურებაზე სამ თვეში ერთხელ დასაქმებულის საბანკო ანგარიშზე გადარიცხვით, თვეში 10 ლარის ოდენობით. (ხელშეკრულების 5.1 პუნქტი)
- ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2014 წლის 1 თებერვლიდან 2014 წლის 30 დეკემბრამდე. მხარეთა შეთანხმებით, თუ ამ ვადის ამოწურვამდე ორი კვირით ადრე მხარეები არ განაცხადებენ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ის ავტომატურად გაგრძელდება ჩაითვლება ერთი წლის ვადით და ა. შ. (ხელშეკრულების 4.1–4.2 პუნქტები).
- მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრა დამსაქმებლის უფლებამოსილება მოშალოს შრომის ხელშეკრულება, თუ დასაქმებული ვერ ასრულებს მასზე ხელშეკრულებით დაკისრებულ მოვალეობას, თუ სისტემატურად უგულვებელყოფს ხელშეკრულების პირობებს, შინაგანაწესს და პროცედურებს. (ხელშეკრულების მე-6 მუხლი).

6.7. 2014 წლის 6 ივნისს, სს“ კ-----სა“ და ქ-----ს (შპს რ-----ის“ ავტორიზებულ პირი) შორის გაფორმდა მომსახურების ხელშეკრულება, რომლის მიხედვით შემსრულებელი გაუწევს დამკვეთს ამ ხელშეკრულების 1.2. მუხლში აღნიშნულ მომსახურებას, ხოლო ბანკი გადაუხდის შემსრულებელს შეთანხმებულ საზღაურს.

- ხელშეკრულების 1.2. პუნქტის მიხედვით, ბანკის დავალების საფუძველზე, შემსრულებელი იღებს ვალდებულებას, გაუწიოს ბანკის კლიენტებს საინფორმაციო – საკონსულტაციო მომსახურება, საჯარო რეესტრის რეგისტრაციის განხორციელების საკითხთან დაკავშირებით და განახორციელოს წარდგენილი დოკუმენტების მიღება საჯარო რეესტრში დარეგისტრირების მიზნით.
- ხელშეკრულების 4.1 და 1.2.5. პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულება ძალაშია მხარეთა მიერ ხელმოწერის დღიდან და მოქმედებს ძალაში შესვლიდან მის შეწყვეტამდე. ბანკი უფლებამოსილია ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება, შემსრულებლის 3 დღით ადრე გაფრთხილების საფუძველზე (ხელშეკრულების 1.2.5. პუნქტი).
- მხარეთა შეთანხმებით, ნებისმიერი სახის საზღაური, ქონება ან სხვა სახის მატერიალური ფასეულობა, რომელსაც ბანკი გადასცემს უშუალოდ შემსრულებელს ან გამოიყენებს შემსრულებლის ინტერესებისათვის, საგადასახადო კოდექსის თანახმად, ექვემდებარება დაბეგვრას გადახდის წყაროსთან. (ხელშეკრულების 1.2.6. პუნქტი).
- მხარეთა შეთანხმებით, გაწეული მომსახურების ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენს 1058 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით. მისი ანაზღაურება მოხდება არაუგვიანეს ყოველი თვის ბოლო სამუშაო დღეს, სამუშაოს შესრულების დამდასტურებელი მიღება–ჩაბარების აქტის საფუძველზე. (ხელშეკრულების 2 მუხლი).
- ხელშეკრულების 3.1. პუნქტით განისაზღვრა შემსრულებლის მოვალეობა

ხელშეკრულების 1.2. პუნქტით გათვალისწინებული მომსახურება ბანკის ინტერესებიდან და უსაფრთხოებიდან გამომდინარე განახორციელოს ბანკის მიერ დადგენილ სამუშაო დღეებში ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით, 09:00 საათიდან 18:00 საათის ჩათვლით, ერთსაათიანი შესვენების უფლებით (13:00სთ–დან 14:00სთ–მდე).

6.8. 2015 წლიდან სს „ა-----ა“ სადაზღვევო მომსახურებას უწევს სს „პ-----ის“ დასაქმებულებსა და მათი ოჯახის წევრებს, ბანკსა და სადაზღვევო კომპანიას შორის გაფორმებული ხელშეკრულების ფარგლებში. სს „პ-----ის“ მიერ წარდგენილ დაზღვეულ პირთა სიაში ქ-----ნ ქ-----ი არ ირიცხება. **(ს. ფ. 171-178; 180)**

6.9. 2017 წლის 01 მაისს, სს „ა-----ასა“ და ქ-----ნ ქ-----ს შორის გაფორმდა ხელშეკრულება ჯანმრთელობის დაზღვევის შესახებ, **(ს. ფ. 155-160)**, რომლის საფუძველზე დამზღვევმა ქ-----ნ ქ-----მა იკისრა ვალდებულება გადაუხადოს მზღვეველს წლიური სადაზღვევო შესატანი პრემია 660 ლარის ოდენობით, რაც გადახდილ უნდა იქნეს განვადების წესით, თორმეტჯერადად, თვეში 55 ლარის ოდენობით, არაუგვიანეს ყოველი თვის 27 რიცხვისა, სს „პ-----ში“ გახსნილ მზღვეველის საბანკო ანგარიშზე გადარიცხვით (ხელშეკრულების 3.1; 3.2; 4.1 პუნქტები).

6.9.1. სს „ა-----ის“ მიერ გაცემული წერილობითი ინფორმაციის თანახმად, ქ-----ნ ქ-----ს სადაზღვევო პრემია გადახდილი აქვს სრულად, 660 ლარის ოდენობით და დავალიანება არ ერიცხება. **(ს. ფ. 148)**

6.10. 2018 წლის 20 აგვისტოს შპს „რ-----“-მა მიმართა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოს თხოვნით, იმავე წლის 20 აგვისტოდან შპს „რ-----“-ის თანამშრომლისათვის – ქ-----ნ ქ-----ისთვის შეეწყვიტა მინდობილობა და სააგენტოს ელექტრონულ სისტემაზე წვდომა, რაც დაკმაყოფილდა.

6.11. 2018 წლის 15 აგვისტოს, სს „პ-----მა“ ქ-----ნ ქ-----ს აცნობა მხარეთა შორის გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 2018 წლის 20 აგვისტოდან და ხელმოსაწერად წარუდგინა ურთიერთშეთანხმება მომსახურების ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. (ს. ფ. 24; 26; 28), რომლის ხელმოწერაზე ქ-----ნ ქ-----მა უარი განაცხადა **(ს. ფ. 27)**.

6.12. 2018 წლის 20 აგვისტოს ქ-----ნ ქ-----მა წერილით მიმართა სს „პ-----ს“ და მოითხოვა ინფორმაცია გათავისუფლების კონკრეტული მიზეზების შესახებ, პირად საქმეში არსებული ინფორმაცია და ბრძანება მისი გათავისუფლების შესახებ. **(ს. ფ. 24)**

6.13. 2018 წლის 23 აგვისტოს წერილით სს „პ-----მა“ ქ-----ს განუმარტა, რომ ის არ წარმოადგენდა სს „პ-----ის“ თანამშრომელს, ვინაიდან მხარეთა შორის გაფორმებული იყო არა შრომითი, არამედ მომსახურების ხელშეკრულება, რომელიც შეწყდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული წესის დაცვით. სს „პ-----ი“ არ იყო ვალდებული დაესაბუთებინა მომსახურების ხელშეკრულების შეწყვეტა, კონკრეტული მიზეზების დამადასტურებელი მტკიცებულებებით. ბანკში გახსნილი არ არის ქ-----ს ქ-----ის პირადი საქმე და ბანკის მიერ ბრძანება ქ-----ს ქ-----ის გათავისუფლების შესახებ არ გაცემულა. **(ს. ფ. 18).**

6.14. 2018 წლის 29 აგვისტოს ქ-----ს ქ-----მა წერილით მიმართა შპს „რ-----“ს და მოითხოვა ინფორმაცია გათავისუფლების კონკრეტული მიზეზების შესახებ. ქ-----ს ქ-----ს წერილთან დაკავშირებით რაიმე შეტყობინება/განმარტება არ მიუღია. **(ს. ფ. 25)**

6.15. ქ-----ს ქ-----მა შპს „რ-----“ისა და სს „პ-----ის“ მიმართ სარჩელი აღძრა 2018 წლის 20 ნოემბერს, რაც მიღებული იქნა სასამართლოს წარმოებაში. საქალაქო სასამართლოში, წერილობით წარდგენილ შესაგებელში, მოპასუხე შპს „რ-----მა“ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად მიუთითა ქ-----ს ქ-----ის მიერ სადაზღვევო პრემიის თანხის არამიზნობრივი ხარჯვა, რაც დასაქმებულის მიმართ იწვევდა ნდობის დაკარგვას. მოპასუხემ ასევე მიუთითა სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის შესახებ. სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე, ქ-----ს ქ-----ის სარჩელზე წარმოდგენილ შესაგებელში, ასევე მიუთითა სს „პ-----მა“. (იმ შემთხვევისთვის, თუ სასამართლო მხარეთა შორის არსებულ ვალდებულებით სამართლებრივ ურთიერთობას მიიჩნევდა არა ნარდობის, არამედ შრომით სამართლებრივ ურთიერთობად).

6.16. სასარჩელო მოთხოვნების ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით, მოპასუხე მხარის მტკიცების საწინააღმდეგოდ, მოსარჩელე ქ-----ს ქ-----ს რაიმე მტკიცებულება საქალაქო სასამართლოსთვის არ წარუდგენია. მოსარჩელემ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე განმარტა, რომ სარჩელი სასამართლოში აღძრა რამდენჯერმე შკ-ის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული 30-დღიანი ვადის დაცვით, მაგრამ სასამართლოს შესაბამისი განჩინებებით უარი ეთქვა სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე. ამ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება მოსარჩელეს პირველი ინსტანციის სასამართლოსათვის არ წარუდგენია.

6.17. აპელანტმა მითითებული განჩინებების საქმეზე დართვის შესახებ იშუამდგომლა სააპელაციო წარმოების ფარგლებში.

6.18. პალატა მიუთითებს, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 178-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტსა და ამავე მუხლის მე-3

ნაწილზე, რომლის თანახმადაც „მოსარჩელემ სარჩელს უნდა დაურთოს მტკიცებულებები, რომლებიც ადასტურებს მოსარჩელის მიერ მითითებულ გარემოებებს. . . . მოსარჩელე ვალდებულია სარჩელს დაურთოს მასში მითითებული ყველა მტკიცებულება. თუ მოსარჩელეს საპატიო მიზეზით არ შეუძლია სარჩელთან ერთად მტკიცებულებათა წარდგენა, იგი ვალდებულია, მტკიცებულებათა წარდგენისათვის მოითხოვოს გონივრული ვადა“. დადგენილია, რომ ქ-----ნ ქ-----ის სარჩელი მტკიცებულებათა წარდგენისათვის დამატებითი ვადის განსაზღვრის თაობაზე შუამდგომლობას არ შეიცავდა. სსსკ 380-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო არ მიიღებს ახალ ფაქტებსა და მტკიცებულებებს, რომლებიც მხარეს შეეძლო წარედგინა პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას, მაგრამ არასაპატიო მიზეზით არ წარადგინა“. მოსარჩელეს (აპელანტს) პირველი ინსტანციის სასამართლოში მტკიცებულებათა წარუდგენლობის რაიმე საპატიო მიზეზზე არ მიუთითებია.

6.19. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პლატის 2020 წლის 17 იანვრის საოქმო განჩინებით, ზემოაღნიშნული მიზეზით აპელანტს უარი ეთქვა სააპელაციო საჩივარზე თანდართული მასალების - სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ განჩინებების მიღებაზე, რის გამოც მათ შესახებ სააპელაციო პალატა მსჯელობას ვერ იქონიებს.

7. სამართლებრივი საფუძველი

7.1. სააპელაციო სასამართლო სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამართლებრივ მსჯელობას იმის თაობაზე, რომ შპს „რ-----“-სა და ქ-----ნ ქ-----ს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის დანაწესისა და იმ ფაქტობრივი გარემოების გათვალისწინებით, რომ ქ-----ნ ქ-----ი შპს „რ-----“-ში დასაქმებული იყო 2014 წლიდან 30 თვეზე მეტი ვადით, მიმდევრობით დადებული შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე.

7.1.1. სააპელაციო პალატა ასევე სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს დასკვნას, ქ-----ნ ქ-----თან შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეყვეტასთან მიმართებით და აღნიშნავს, რომ დამსაქმებელმა – შპს „რ-----“-მა ქ-----ნ ქ-----თან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა კანონდარღვევით, შესაბამისი ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლის არარსებობის პირობებში.

7.1.2. დადგენილია, რომ შპს „რ-----“-ს წერილობითი დოკუმენტი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, სადაც მითითებული იქნებოდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზების შესახებ, არ გამოუცია. მოპასუხის მიერ შესაგებელში გამოხატული პოზიციისა და სასამართლო სხდომაზე შპს „რ-----“-ის წარმომადგენელის მიერ მიცემული განმარტების მიხედვით, ქ-----ნ ქ-----

—თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა დასაქმებულის მიერ სადაზღვევო პრემიის თანხის არამოზნობრივი ხარჯვა (სისტემატურად გადაუხდელობა), რამაც მის მიმართ ნდობის დაკარგვა გამოიწვია.

7.1.3. პალატა იზიარებს რა საქალაქო სასამართლოს დასკვნას აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის მხრიდან სადაზღვევო პრემიის გადაუხდელობა, მით უფრო ისეთ პირობებში, როცა სადაზღვევო პრემიის გადახდის ვალდებულება შრომითი ხელშეკრულების არცერთი პირობით განსაზღვრული არ არის, არ ქმნის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერ საფუძველს. თუმცა ასეც რომ არ იყოს, განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ მითითებული გარემოება, სადაზღვევო პრემიის გადაუხდელობასთან დაკავშირებით, საქმეში არსებული არცერთი მტკიცებულებით არ დასტურდება. პირიქით, სადაზღვევო კომპანიის მიერ გაცემული წერილობითი ინფორმაციით ირკვევა, რომ ქ-----ნ ქ-----ს დავალიანება გადაუხდელი სადაზღვევო პრემიის სახით არ ერიცხებოდა (ს. ფ. 148).

7.1.4. პალატა მიიჩნევს, რომ საქმისწარმოების პროცესში მოპასუხემ ვერ შეძლო ქ-----ნ ქ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების დადასტურება. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლად სადაზღვევო პრემიის გადაუხდელობაზე მითითება, (რაც სათანადო მტკიცებულებებით არ დასტურდება) სასამართლოს უქმნის შინაგან რწმენას, რომ მოპასუხე ცდილობს შექმნას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი საფუძველი, თუმცა ვერ ადასტურებს დასაქმებულის მხრიდან რაიმე გადაცდომის და მით უფრო შრომის ხელშეკრულებით/შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშად დარღვევის ფაქტს. ასევე ვერ დგინდება, სხვა რაიმე ობიექტური გარემოების არსებობა, რომელიც გაამართლებდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

7.1.5. პალატა განმარტავს, რომ საკასაციო სასამართლოს მიერ შრომით დავებზე დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტიკის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას ყოველთვის პრიორიტეტი ენიჭება. „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ # ას-941-891-2015, 29.01.2016 წ; შდრ. საქმე #1124-1080-2016, 10.03.2017 წ.).

7.1.6. პალატა მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტზე და აღნიშნავს, რომ ამ ნორმით დადგენილია იმ გარემოებათა ამომწურავი ჩამონათვალი, რაც შესაძლოა საფუძვლად დაედოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. ამავე მუხლის მესამე პუნქტით კი დადგენილია, რომ სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაუშვებელია.

7.1.7. მოცემულ შემთხვევაში ირკვევა, რომ სშკ-ის 37.1 მუხლით გათვალისწინებული არცერთი წინაპირობა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა ქ-----ნ ქ-----ის მიმართ არ არსებობდა, რის გამოც შპს „რ-----“-ის მიერ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კანონდარღვევით. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება სსკ-ის 115-ე მუხლით დადგენილ უფლებათა კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს, რაც შრომით ურთიერთობაში დასაქმებულის ინტერესებისადმი სამართლიან მოპყრობას გულისხმობს.

7.1.8. მიუხედავად ამისა, პალატა მიიჩნევს, რომ შპს „რ-----“-ში მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღურების საფუძველი არ არსებობს, სასარჩელო მოთხოვნის ხადაზმულობის გამო. ამ მხრივ პალატა იზიარებს დამსაქმებლის არგუმენტს იმის შესახებ, რომ დასაქმებულის მიერ გაშვებული იქნა ადმინისტრაციის გადაწყვეტილების გასაჩივრების ერთ თვიანი ვადა.

7.1.9. პალატა აღნიშნავს, რომ ხანდაზმულობის ვადის დაცულობის საკითხის შესამოწმებლად, მნიშვნელოვანია იმის დადგენა თუ: ა) რა ვადაში უნდა გასაჩივრებულიყო სადავო გადაწყვეტილება და ბ) საიდან უნდა აითვალოს „ა“ პუნქტში მითითებული ვადა.

7.1.10. პირველ რიგში, აღსანიშნავია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა, რომლის მიხედვით შრომით დავაზე არ უნდა გავრცელდეს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილი, არამედ, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის დანაწესი. (შდრ: სუსგ №ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი).

7.1.11. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინებიდან მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. ამავე მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ხოლო ამავე

მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

7.1.12. სააპელაციო სასამართლო, სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით მოპასუხის შედავების შემოწმების მიზნით, ყურადღებას ამახვილებს შემდეგ გარემოებებზე: მოსარჩელეს 2018 წლის 20 აგვისტოდან აეკრძალა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება - საჯარო რეესტრის სისტემაზე წვდომა. 2018 წლის 29 აგვისტოს მოსარჩელემ გათავისუფლების მიზეზების შესახებ დასაბუთების მოთხოვნით მიმართა შპს „რ-----“-ის ადმინისტრაციას, თუმცა პასუხი არ მიუღია.

7.1.13. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ქ-----ნ ქ-----ს გასაჩივრების ვადის ათვლა დაეწყო 2018 წლის 6 სექტემბრიდან და ამოეწურა 30 დღის ვადაში - 2018 წლის 5 ოქტომბერს. საქმეში არსებული მასალებით არ ირკვევა, რომ ქ-----ნ ქ-----მა მითითებული ვადის დაცვით აღძრა სარჩელო სასამართლოში. საქმეში არსებული მასალების თანახმად, მოსარჩელემ სასამართლოს სარჩელით მომართა 2018 წლის 30 ნოემბერს, ანუ ხანდაზმულობის ვადის ამოწურვის შემდეგ.

7.1.14. პალატა აღნიშნავს, რომ სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს დროის გარკვეულ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შესაძლებლობა აქვს, მოითხოვოს საკუთარი უფლებების სამართლებრივი გზით (იძულებით) განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გაცდენა კი გულისხმობს ამ პირთა მიერ ასეთი შესაძლებლობის გამოყენების უფლების მოსპობას, გაქარწყლებას. „მხარეთა სასარჩელო შესაძლებლობები ხშირად არის ვადით შეზღუდული. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილება #1/3/161 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – ოლღა სუმბათაშვილი და იგოო ხაპროვი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“).

7.1.15. საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების ვალდებულებას აკისრებს. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. გასაჩივრების ვადა სასამართლოსათვის მიმართვის ვადაა. აღნიშნული ვადის დაუცველად სარჩელის აღძვრა სარჩელის

წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის საფუძველს არ წარმოადგენს. უფრო მეტიც, ვადის დაცვით, თუ მის დაუცველად სასამართლოსათვის მიმართვა, შესაბამისი შესაგებლის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით, სასამართლოს კვლევის საგანი არ არის.

7.1.16. კანონით გათვალისწინებული ვადის დაცვის გარეშე სასამართლოსათვის მიმართვა ერთ-ერთი არგუმენტაგანია, რომელიც შესაგებლის ფარგლებში, დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. შესაბამისად, საპროცესო-სამართლებრივად ფაქტები, რომლითაც მოპასუხე, მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელი, თავს იცავს, იმთავითვე კანონით დადგენილი წესით წარდგენილ შესაგებელში უნდა მიეთითოს. (იხ. სუსგ Nას-120-2018);

7.1.17. მოცემულ შემთხვევაში, უდავოდ დასტურდება, რომ მოპასუხე შპს „რ-----“–მა არ ცნო რა ქ-----ნ ქ-----ი სასარჩელო მოთხოვნა, ერთ-ერთ საფუძველად მიუთითა სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე. მოსარჩელეს საქმის განსახილველად მომზადების ეტაპზე, ამ არგუმენტის საწინააღმდეგოდ რაიმე გარემოებაზე არ მიუთითებია და არც შესაბამისი მტკიცებულება წარუდგენია სასამართლოსათვის.

7.1.18. პალატა მიუთითებს, რომ სამოქალაქო პროცესი აგებულია რა შეჯიბრებითობის პრინციპზე, მხარეებს უფლებებთან ერთად აკისრებს თავისივე ინტერესებისათვის აუცილებელ საპროცესო მოვალეობებს, რომელთა შეუსრულებლობა იწვევს ამავე მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს.

7.1.19. ეს დანაწესი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდგომ – სსსკ) მე-4 მუხლით, რომლითაც მოდავე მხარეებს თანაბარი შესაძლებლობა აქვთ, განსაზღვრონ ფაქტები თავიანთი მოთხოვნებისა თუ შესაგებლის დასასაბუთებლად და თვითონვე მიიღონ გადაწყვეტილება, თუ რომელი 7.1.20. მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, ე.ი. მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს.

7.1.20. დადგენილია, რომ ხანდაზმულობასან დაკავშირებით მოპასუხის შედავების საწინააღმდეგოდ მოსარჩელემ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მხოლოდ სიტყვიერად განმარტა, რომ ხანდაზმულობის ვადა არ დაურღვევია, ვინაიდან შკ–ით დადგენილ 30–დღიან ვადაში – 2018 წლის 5 ოქტომბრამდე მან სასამართლოს მიმართა სარჩელით, თუმცა სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე ეთქვა უარი.

7.1.21. პალატა აღნიშნავს, რომ „სასამართლო მტკიცება წარმოადგენს მტკიცებულებათა შეგროვების, შემოწმებისა და შეფასებისათვის სასამართლოსა და მხარეების სამართლით მოწესრიგებულ საქმიანობას, რომლის მიზანია საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების (ფაქტების) დადგენა. პირველი, რაც უნდა გააკეთოს მხარემ დამტკიცების მოვალეობის შესასრულებლად - ესაა მტკიცებულებათა წარმოდგენა სასამართლოში იმ ფაქტის დადგენის მიზნით, რომლის დამტკიცების მოვალეობაც მას ეკისრება. წარმოდგენილი მტკიცებულება ისეთ კავშირში უნდა იყოს დასადგენ გარემოებასთან, რომ შეიძლებოდეს ამ გარემოების არსებობა-არარსებობის შესახებ უტყუარი დასკვნის გაკეთება. მხარე საქმის შედეგით დაინტერესებული პირია, რამაც შესაძლოა გავლენა მოახდინოს მისი ახსნა-განმარტების სისწორესა და უტყუარობაზე. მხარის ყოველი განმარტება ფაქტების შესახებ, რომელიც გაკეთებულია მის სასარგებლოდ, მართალია მტკიცებულებაა, მაგრამ არასაკმარისია და მოითხოვს დადასტურებას სხვა მტკიცებულების მეშვეობით“ (შდრ. ლილუაშვილი თ., ლილუაშვილი გ., ხრუსტალი ვ., ძლიერიშვილი ზ., სამოქალაქო საპროცესო სამართალი, 1 ნაწილი, თბილისი, 2014, გამომცემლობა „სამართალი“, გვ: 259, 284, 308).

7.1.22. ამდენად, მხარის ახსნა-განმარტება, მართალია, საქართველოს სსკ-ის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ მტკიცებულებას წარმოადგენს, მაგრამ მას უპირისპირდება მოპასუხის ახსნა-განმარტება, ასევე საქმეში არსებული წერილობითი მტკიცებულება – 2018 წლის 30 ნოემბერს აღძრული სასარჩელო განცხადება. მოსარჩელე ვალდებული იყო განმარტებაში მითითებული გარემოება სათანადო მტკიცებულების წარმოდგენით დაედასტურებინა, რაც არ განახორციელა. უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელეს საქალაქო სასამართლოში არ წარუდგენია რაიმე მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა რომ სარჩელით სასამართლოს მიმართა 2018 წლის 5 ოქტომბრამდე, შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ, მხარეთა შეჯიბრებითობის პრინციპის დაცვით, სრულიად მართებულად გაიზიარა მოპასუხის მტკიცება მოსარჩელის მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით.

ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე პალატა მიიჩნევს, რომ შპს „რ-----“-ის მიმართ მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელეს უარი ეთქვა მართებულად.

7.2. რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას სს „პ-----“-ის მიმართ, პალატა აღნიშნავს, რომ მოცემული დავის გადაწყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობა ენიჭება იმ საკითხის გარკვევას, თუ რა სახის ვალდებულებით სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა მხარეთა შორის.

7.2.1. საქალაქო სასამართლოს დასკვნით, სახელშეკრულებო ურთიერთობის

ხანგრძლივობისა და შრომით სამართლებრივი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი სახელშეკრულებო პირობების გათვალისწინებით, მხარეთა შორის არსებობდა არა ნარდობის, არამედ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, რასაც არ იზიარებს სააპელაციო პალატა და აღნიშნავს, რომ ამ საკითხის კვლევა შრომისა და ნარდობის მომწესრიგებელ სამართლებრივ ნორმებთან ერთად, უნდა განხორციელდეს იმ სამართლებრივი ნორმების ჭრილში, რომლებიც აწესრიგებენ საჯარო რეესტრის ავტორიზებული პირის საქმიანობასთან დაკავშირებულ საკითხებს.

7.2.2. „საჯარო რეესტრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მესამე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, სააგენტო არის კანონის საფუძველზე შექმნილი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი და ამ კანონით განსაზღვრული საჯარო-სამართლებრივი უფლებამოსილების განმახორციელებელი მარეგისტრირებული ორგანო, რომელიც უზრუნველყოფს საჯარო რეესტრის წარმოებას და ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა. ამავე კანონის მე-3 პუნქტის თანახმად, სააგენტო თავის უფლებამოსილებებს ახორციელებს უშუალოდ ან თავისი ტერიტორიული სარეგისტრაციო სამსახურებისა და ავტორიზებული პირების მეშვეობით.

7.2.3. "საჯარო რეესტრის შესახებ" საქართველოს კანონის მეორე მუხლის "ნ" ქვეპუნქტის მიხედვით, ავტორიზებული პირი წარმოადგენს სააგენტოს მიერ სახელშეკრულებო ურთიერთობის საფუძველზე საჯარო რეესტრის წარმოებაზე ან/და ინფორმაციის ხელმისაწვდომობაზე უფლებამოსილ ფიზიკურ ან იურიდიული პირს, რომელიც საქმიანობას ახორციელებს ამ კანონის საფუძველზე, საკუთარი პასუხისმგებლობით. ამავე კანონის მე-7 მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, სააგენტო უფლებამოსილია ნებისმიერი ინფორმაცია ან/და დოკუმენტი მიიღოს, გამოსცეს ან გასცეს მართვის ერთიანი ავტომატური საშუალებების გამოყენებით. აღნიშნულ შემთხვევაში განცხადება და თანდართული მონაცემები შეიძლება წარდგენილი იქნეს, ასევე დოკუმენტი შეიძლება გაიცეს ნებისმიერი ტერიტორიული სარეგისტრაციო სამსახურის ან ავტორიზებული პირის მეშვეობით.

7.2.4. პალატა განმარტავს, რომ ავტორიზაციის ხელშეკრულების გაფორმების გზით სსიპ საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტო ახდენს კანონმდებლობით მისთვის მიკუთვნებული უფლებამოსილების დელეგირებას ავტორიზებულ პირებზე – ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე, რის შემდეგაც თითოეულ მათგანს უწყების ერთიან მონაცემთა ბაზაში შესვლის ინდივიდუალური ნებართვა ენიჭება. ბაზაში დაცული ინფორმაციის მოძიების გარდა, ავტორიზებულ მომხმარებელს შესაძლებლობა ეძლევა სააგენტოს ელექტრონული პროგრამების საშუალებით დაინტერესებული პირის სახელით წარადგინოს განცხადება და შესაბამისი დოკუმენტაცია, ასევე გასცეს სააგენტოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება ან/და ამონაწერი. ავტორიზებული მომხმარებლების დახმარებით დაინტერესებულ პირებს

შეუძლიათ შემდეგი სერვისების მიღება: უძრავი ქონების რეგისტრაცია (ნასყიდობა, ჩუქება, იპოთეკა, და სხვა), მარტივი ტიპის გარიგებების დამოწმება, მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციულ) იურიდიულ პირთა რეესტრში რეგისტრაცია, ტექნიკენტარიზაციის არქივიდან დოკუმენტაციის გამოთხოვა.

7.2.5. დადგენილია და მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ სს „პ-----ი“ არ წარმოადგენდა საჯარო რეესტრის ავტორიზებულ პირს და მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით ის უფლებამოსილი არ იყო უშუალოდ თვითონ – თავისი თანამშრომლის მეშვეობით ესარგებლა შესაბამისი სერვისით. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, სს „პ-----ი“ სარგებლობდა ავტორიზებული იურიდიული პირის – შპს „რ-----“-ის მომსახურებით, მასთან გაფორმებული ხელშეკრულების საფუძველზე, რომელიც ითვალისწინებდა შპს „რ-----“-ის ვალდებულებას მომსახურება განეხორციელებინა თავისი წარმომადგენლის მეშვეობით, რომელსაც ის განათავსებდა შემსყიდველის - სს „პ-----ის“ ფილიალში ან/და სერვისცენტრებში.

7.2.6. მხარეთა შორის სადავო არ არის ის გარემოებაც, რომ ქ-----ნ ქ-----ს ავტორიზებული პირის უფლებამოსილება (საჯარო რეესტრის ელექტრონულ მონაცემებზე წვდომის უფლება) მინიჭებული ქონდა, როგორც შპს „რ-----“-ის თანამშრომელს. დადგენილია, ის გარემოებაც, რომ ქ-----ნ ქ-----ი სს „პ-----თან“ გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულების საფუძველზე ასრულებდა მხოლოდ იმ ფუნქცია-მოვალეობას, რაც მას, როგორც საჯარო რეესტრის ავტორიზებულ პირს, მინიჭებული ქონდა შპს „რ-----“-თან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში.

7.2.7. დადგენილია, რომ ქ-----ნ ქ-----ის ურთიერთობა მოპასუხე ბანკთან განსაზღვრული იყო მხოლოდ მომსახურების ხელშეკრულების პირობებით და მასზე არ ვრცელდებოდა სს „პ-----ის“ შინაგანაწესით დადგენილი წესები.

7.2.8. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 629-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ნარდობის ხელშეკრულებით მენარდე კისრულობს, შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო, ხოლო შემკვეთი ვალდებულია, გადაუხადოს მენარდეს შეთანხმებული საზღაური.

7.2.9. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად კი, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. მე-3 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ

სამუშაოს.

7.2.10. ნარდობისა და შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებთან დაკავშირებით, საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში განმარტა, რომ როგორც ნარდობის, ისე შრომითი ხელშეკრულების უმთავრესი მსგავსება სამუშაოს შესრულებაა (მომსახურების გაწევა), თუმცა ამ ორ სამართლებრივ ურთიერთობას შორის საკმაოდ დიდი განსხვავებაა. „ნარდობის ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს მენარდის შრომის შედეგი. მენარდე ქონებრივად და ორგანიზაციულად დამოუკიდებელია შემკვეთისგან და მას არ ექვემდებარება“ საპირისპიროდ, შრომის სამართალი არეგულირებს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობას, რომელიც დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში ხორციელდება. „დასაქმებული არის პირი, რომელიც ვალდებულია იმყოფებოდეს სხვის სამსახურში, ხოლო ასეთი ვალდებულება გულისხმობს, უპირველეს ყოვლისა, დასაქმებულის დაქვემდებარებას დამსაქმებელზე.“ (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2011 წლის 11 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე Nას-1129-1156-2011).

7.2.11. ზემოხსენებულ გარემოებათა შეფასებით, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ 2014 წლიდან სს „პ-----სა“ და ქ-----ნ ქ-----ს შორის არსებობდა ნარდობის და არა შრომის ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა, ვინაიდან დასაქმებულის მხრიდან ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაო, სამოქალაქო კოდექსის 629-ე მუხლით გათვალისწინებულ მხარეთა შეთანხმებაზე და არა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით განსაზღვრულ დაქვემდებარებულ ურთიერთობაზე მიუთითებს.

7.2.12. სს „პ-----სა“ და ქ-----ნ ქ-----ს შორის არსებული მომსახურების ხელშეკრულების პირობებით სრულად შენარჩუნებულია მათ შორის თანასწორობა და ამ პირობებში ორგანიზაციული დაქვემდებარების ნიშნები არ იკვეთება. (გარდა სამუშაო დროსთან დაკავშირებული პირობებისა, რომელთა აუცილებლობა განპირობებულია შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკითა და აუცილებლობით). მაგ. ხელშეკრულება არ შეიცავს რაიმე მითითებას მოსარჩელის მიერ ბანკის შინაგანაწესით გათვალისწინებული პირობების დაცვის შესახებ, წარმატებული საქმიანობისათვის წახალისების ან გადაცდომისათვის მოსალოდნელი პასუხისმგებლობის შესახებ, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესს, ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობას, შვებულების მიცემის წესს და ა.შ., რაც სშკ-ის-ის 6.9 მუხლის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს წარმოადგენს.

7.2.13. მართალია, მხარეთა შორის გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულება შეიცავს შეთანხმებას სამუშაო და დასვენების დროსა და სამუშაო ადგილის შესახებ, (რაც ზემოთ მითითებული ნორმის მიხედვით, ასევე წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელ არსებით

პირობებს), მაგრამ პალატა აღნიშნავს, რომ ნარდობის ხელშეკრულებაც, დაკვეთილი მომსახურების - შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, შესაძლებელია ითვალისწინებდეს შრომის ხელშეკრულებისათვის დამახასიათებელ პირობებს. მათ შორის სამუშაო დროისა და ადგილის შესახებ პირობებს.

7.2.14. განსახილველ შემთხვევაში, სწორედ შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკით უნდა აიხსნას ის გარემოება, რომ მხარეთა შორის გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულება ითვალისწინებდა სამუშაოს შესრულების ვალდებულებას სამუშაო დღეებში - 09:00 საათიდან 18:00 საათის ჩათვლით.

7.2.15. დადგენილია, რომ ქ-----ნ ქ-----ის ვალდებულებას შეადგენდა, ბანკისა და ბანკის კლიენტების საჭიროებიდან გამომდინარე, საჯარო რეესტრის სერვისებით მომსახურება, რაც ბუნებრივია, მოითხოვდა დროის გარკვეულ მონაკვეთში ამ მომსახურების განხორციელებას. აქვე გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ მომსახურება ხორციელდებოდა ბანკის ტერიტორიაზე, რაც, ასევე მიუთითებს დაკვეთილი სამუშაოს სწორედ დროის გარკვეულ მონაკვეთში შესრულების აუცილებლობაზე. ამ მხრივ ნიშანდობლივია სახელშეკრულებო ჩანაწერიც, რომ სამუშაო საათების განსაზღვრის აუცილებლობა განპირობებულია ბანკის უსაფრთხოების მიზნებით. გარდა ამისა, ვინაიდან მომსახურება მოიცავდა ყოველდღიურად შესასრულებელ სამუშაოს, მხარეთა შეთანხმება გაწეული მომსახურებისათვის საზღაურის ყოველთვიურად გადახდასთან დაკავშირებით ვერ მიიჩნევა ნარდობის ურთიერთობის გამომრიცხავ უდავო გარემოებად. შესასრულებელი სამუშაოს საჭიროებიდან და სპეციფიკიდან გამომდინარე, ნარდობის ურთიერთობის გამომრიცხავ და შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელ გარემოებად ასევე ვერ განიხილება ის ფაქტი, რომ მხარეთა შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობა გრძელდებოდა არაერთი წლის მანძილზე.

7.2.16. ამდენად პალატა მიიჩნევს, რომ სს "პ-----სა" და ქ-----ნ ქ-----ს შორის არსებობდა ნარდობის ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა და მხარეთა შორის დავაც უნდა გადაწყდეს ნარდობის მარეგულირებელი ნორმების ჭრილში.

7.2.17. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 636-ე მუხლის თანახმად, შემკვეთს უფლება აქვს სამუშაოს დასრულებამდე ნებისმიერ დროს თქვას უარი ხელშეკრულებაზე, მაგრამ მან უნდა აუნაზღაუროს მენარდეს შესრულებული სამუშაო და ხელშეკრულების მოშლით მიყენებული ზიანი. პალატა აღნიშნავს, რომ სსკ-ის 636-ე მუხლის დანაწესი სახელშეკრულებო სამართალში ე.წ. საგამონაკლისო ნორმაა, რომელიც შემკვეთს ნებისმიერ დროს, უპირობოდ ანიჭებს უფლებას ცალმხრივად მოშალოს ხელშეკრულება (იხ. სუსგ-ები: # ას-697-663-2015, 15.12.2015წ; # ას-901-851-2015, 05.02.2016წ; # ას-981-926-2015, 11.03.2016წ.).

7.2.18. აღსანიშნავია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მხარეებმა სახელშეკრულებო პირობით შეიბოჭეს თავი, რაც თითოეულ მათგანს ანიჭებდა უფლებამოსილებას, შეეწყვიტათ ხელშეკრულება (იხ. მომსახურების ხელშეკრულება, 1.2.4. და 1.2.5. პუნქტები; ს. ფ. 29). იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ ეს დანაწესი სრულად შეესაბამება სკ-ის 636-ე მუხლის დანაწესს, არ არსებობს მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებისა და ამ სახელშეკრულებო პირობის ბათილად ცნობის საფუძველი.

7.2.19. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მხრიდან ხელშეკრულებაზე უარი, კანონსაწინააღმდეგო მოქმედებას არ წარმოადგენს. რაც შეეხება ხელშეკრულების მოშლით მიყენებული ზიანის ანაზღაურებას, ის მოსარჩელის მტკიცების ტვირთია, რაც მხარემ, ამ შემთხვევაში მენარდემ, სარწმუნოდ უნდა დაადასტუროს. დადგენილია, რომ ქ-----ნ ქ-----ს ხელშეკრულების მოშლამდე გაწეული სამუშაოს ანაზღაურება მიღებული აქვს და ამ მხრივ რაიმე პრეტენზია არ გააჩნია. იმ შემთხვევაში, თუ მოსარჩელემ ხელშეკრულების მოშლით ზიანი განიცადა (მაგ. მიუღებელი შემოსავლის სახით) მას წარმოეშვება შესაბამისი ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება, თუმცა ეს საჭიროებს სათანადო მტკიცებას, რაც განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელეს არ განუხორციელებია.

7.2.20. ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ქ-----ნ ქ-----ის მოთხოვნა სს "პ-----ის" მიმართ უსაფუძვლოა. საქალაქო სასამართლოს უარი სარჩელის დაკმაყოფილებაზე არსებითად სწორია, რის გამოც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველები არ არსებობს.

8. საპროცესო ხარჯები

8.1. აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია. ვინაიდან სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს ბიუჯეტში.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. ქ-----ნ ქ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. დარჩეს უცვლელი ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 25 ივლისის გადაწყვეტილება.
3. აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია მისი გამოცხადების თარიღი,

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

5. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.

თავმჯდომარე

ინდირა მაშანეიშვილი

მოსამართლეები

ირმა პერანიძე

თეიმურაზ სიხარულიძე