



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

18 ოქტომბერი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
თავმჯდომარე - ლევან მიქაბერიძე
მოსამართლეები - გენადი მაკარიძე, ამირან ძაბუნაძე

სხდომის მდივანი - ლანა ჩერქეზიშვილი

აპელანტი - შპს „ი-----“

წარმომადგენელი - ქ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარეები - ქ-----ი, თ-----ე, მ-----ი, ი-----,
მ-----ე, თ-----ე, ს-----ი, მ-----ე, თ-----ე, თ-----ე, შ-----
-----ი, ნ-----ე, ბ-----ი, თ-----ი, ლ-----ა, გ-----ე
წარმომადგენელი - მ-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 11 მარტის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი
გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება, პირგასამტეხლოსა და
კომპენსაციის დაკისრება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

ქ-----მა, თ-----ემ, მ-----მა, დ-----ემ, ი-----მ, მ-----
ემ, თ-----ემ, ს-----მა, მ-----ემ, თ-----ემ, თ-----ემ, შ-----
-----მა, ნ-----ემ, მ-----მა, ბ-----მა, თ-----მა, ლ-----
---ამ და გ-----ემ სარჩელი აღძრეს სასამართლოში შპს „ი-----ის“ მიმართ და
მოითხოვეს მოპასუხისათვის მათ სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების,
ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ისა
და ასევე, ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის დაკისრება.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 20019 წლის გადაწყვეტილებით ქ-----ის, თ-----ის, მ-----ის, დ-----ის, ი-----ის, მ-----ის, თ-----ის, ს-----ის, მ-----ის, თ-----ის, თ-----ის, შ-----ის, ნ-----ის, მ-----ის, ბ-----ის, თ-----ის, ლ-----ას, გ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა.

- [illegible]

- შპს „ი-“-ს მოსარჩელე, თ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის მოსარჩელისთვის გადასახდელი დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდა 2018 წლის 29 ოქტომბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

- შპს „იბერია TთV“-ს მოსარჩელე, ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან 2018 წლის 22 ოქტომბრის ჩათვლით სახელფასო დავალიანების - 495 ლარის და 83 თეთრის გადახდა;
- შპს „ი-----“-ს მოსარჩელე, თ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის მოსარჩელისთვის გადასახდელი დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდა 2018 წლის 29 ოქტომბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
- შპს „ი-----“-ს მოსარჩელე, თ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 2 (ორი) თვის შრომის ანაზღაურების - 3 750 ლარის გადახდა;
- შპს „ი-----“-ს მოსარჩელე, თ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან 2018 წლის 22 ოქტომბრის ჩათვლით სახელფასო დავალიანების - 393 ლარის 75 თეთრის გადახდა;
- შპს „ი-----“-ს მოსარჩელე, ლ-----ას სასარგებლოდ დაეკისრა 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან 2018 წლის 22 ოქტომბრის ჩათვლით სახელფასო დავალიანების - 495 ლარის 83 თეთრის გადახდა;
- შპს „ი-----“-ს მოსარჩელე, ლ-----ას სასარგებლოდ დაეკისრა ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის მოსარჩელისთვის გადასახდელი დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდა 2018 წლის 29 ოქტომბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
- შპს „ი-----“-ს მოსარჩელე, ლ-----ას სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 2 (ორი) თვის შრომის ანაზღაურების - 4 250 ლარის გადახდა;
- შპს „ი-----“-ს მოსარჩელე, გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან 2018 წლის 22 ოქტომბრის ჩათვლით სახელფასო დავალიანების - 291 ლარის და 67 თეთრის გადახდა;
- შპს „ი-----“-ს მოსარჩელე, გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის მოსარჩელისთვის გადასახდელი დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდა 2018 წლის 29 ოქტომბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
- შპს „ი-----“-ს მოსარჩელე, გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 2 (ორი) თვის შრომის ანაზღაურების -2500 ლარის გადახდა.

აღნიშნული გადაწყვეტილება შპს „ი-----მ“ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით და მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

სააპელაციო საჩივარში მითითებულია, რომ მოსარჩელები ანაზღაურებას იღებდნენ გაწეული მომსახურებისათვის და ანაზღაურება გაიცემოდა კონკრეტული პროდუქტის შექმნის მიზნებიდან გამომდინარე, ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოსათვის. მოსარჩელები კომპანიაში არ იკავებდნენ თანამდებობრივ პოზიციას. მათი ხელმოწერა ხელშეკრულებებზე ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ მათ ხელი მოაწერს არა როგორც თანამშრომლებმა, არამედ როგორც ხელშემკვრელმა მხარეებმა. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ არის შრომითი ურთიერთობა. მნიშვნელოვანია ის ფაქტიც, რომ 2018 წლის 16-25 ოქტომბრის პერიოდში მოსარჩელები არ ასრულებდნენ ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებებს, რაც გამორიცხავს ამ პერიოდისათვის მათთვის რაიმე სახის ანაზღაურების მიცემას.

სააპელაციო საჩივარი დ-----ისა და მ-----ის ნაწილში, როგორც დაუშვებელი, დარჩა განუხილველად.

ს ა მ ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

მხარეებს შორის არსებობდა სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის საფუძველზეც ქ-----ი, თ-----ე, მ-----ი, დ-----ე, ი-----, მ-----ე, თ-----ე, ს-----ი, მ-----ე, თ-----ე, შ-----ი, მ-----ი და თ-----ი მოპასუხე კომპანიაში მუშაობდნენ ჟურნალისტის პოზიციაზე.

ჟურნალისტის ფუნქციები განისაზღვრა ხელშეკრულების N1 დანართით.

ხელშეკრულების შესაბამისად, თ-----ე და ბ-----ი შპს „ი-----“-ში მუშაობდნენ წამყვანის, ხოლო ნ-----ე, ლ-----ა და გ-----ე პროდიუსერის პოზიციაზე.

ხელშეკრულებით განსაზღვრული იყო სამუშაოს შესრულების ადგილი, ხელშეკრულების ხანგრძლივობა, სამუშაო დღეები.

ხელშეკრულებით გათვალისწინებული იყო მოსარჩელების (მოწინააღმდეგე მხარეების) მიერ ყოველთვიურად მისაღები თანხის ოდენობები, კერძოდ, ქ-----ს ორმხრივი ხელშეკრულების საფუძველზე ყოველთვიურად უნდა მიეღო 1000 ლარი; თ-----ეს - 1250 ლარი; მ-----ს - 1250 ლარი; დ-----ეს - 500 ლარი; ი-----ს - 625 ლარი; მ-----ეს - 1500 ლარი; თ-----ეს - 1000 ლარი; ს-----ს - 1375 ლარი; მ-----ეს - 1000 ლარი; თ-----ეს - 1000 ლარი; თ-----ეს - 3125 ლარი; შ-----ს - 1875 ლარი; ნ-----ეს - 2500 ლარი; მ-----ს - 812.50 ლარი; ბ-----ს - 2125 ლარი; თ-----ს - 1875 ლარი; ლ-----ას - 2125 ლარი; გ-----ეს 1250 ლარი.

ხელშეკრულების 1.6. პუნქტის მიხედვით, შემსრულებლის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს წესი და ინსტრუქცია განსაზღვრულია კომპანიის მიერ, მისაღებია და ცნობილია შემსრულებლისათვის. ამავე ხელშეკრულების 2.5. პუნქტის შესაბამისად, შემსრულებლის ბრალით გამოწვეული სამუშაოს იძულებითი მოცდენა ანაზღაურდება, გაცდენილი დღეების ანაზღაურება გამოაკლდება/დაითვლება ხელშეკრულების 2.1. პუნქტში მითითებული თანხის პროპორციულად. იმავე ხელშეკრულების 3.1.4. პუნქტის მიხედვით, შემსრულებელი ვალდებულია მონაწილეობა მიიღოს კომპანიის მიერ დანიშნულ სამუშაო თათბირში, რომელზეც განიხილება სამუშაოს მიმდინარეობის მდგომარეობა. ხელშეკრულების 3.1.5. და 3.19. პუნქტით გათვალისწინებულია შემსრულებლის ვალდებულება, კომპანიის მოთხოვნისთანავე და/ან ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის დამთავრების შემდეგ დაუბრუნოს კომპანიას ყველა მასალა, იარაღი, მოწყობილობა და ტექნიკური აღჭურვილობა, რომლებიც მას გადასცა კომპანიამ და რომლებიც წარმოადგენს კომპანიის საკუთრებას. არ იმუშაოს სხვა ონკურენტ კომპანიაში წინამდებარე ხელშეკრულების მოქმედების განმავლობაში, ხოლო 3.2.1. და 3.2.2. პუნქტების თანახმად, კომპანია ვალდებულია მიიღოს ამ ხელშეკრულების ფარგლებში შესრულებული სამუშაო ყოველი თვის ბოლოს. კომპანია ვალდებულია დროულად გადასცეს შემსრულებელს სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო ნებისმიერი სახის ტექნიკური აღჭურვილობა, საშუალებები, ინფორმაცია და მასალები ამგვარის

არსებობის შემთხვევაში.

ხელშეკრულების N1 დანართის (რომელიც განსაზღვრავს ჟურნალისტის ფუნქციებს) მე-5-7 პუნქტების თანახმად, ჟურნალისტის სამუშაო ხშირად გულისხმობს არანორმირებულ სამუშაო საათებს. ჟურნალისტებს ხშირ შემთხვევაში არ აქვს დადგენილი სამუშაო გრაფიკი და ხელმძღვანელობს შექმნილი სიტუაციიდან გამომდინარე. ჟურნალისტს უნდა ჰქონდეს სწრაფი რეაგირების, დეტალებისადმი ყურადღების და რამდენიმე თემაზე ერთდროულად მუშაობის უნარი.

მხარეთა შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულდა 2018 წლის 22 ოქტომბერს.

მართალია ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებები მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ, თუმცა, კინაიდან, სადავოა მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნება, სააპელაციო პალატა იმსჯელებს, მხარეთა შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ნარდობას თუ შრომით ურთიერთობას და აღნიშნულთან დაკავშირებით მიუთითებს შემდეგს: ნარდობის ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს მენარდის შრომის შედეგი (რეზულტატი), იგი ორიენტირებულია კონკრეტული შედეგის მიღწევაზე, რომელშიც სამუშაოს შესრულების პროცესს ნაკლები ყურადღება ექცევა. შრომის ხელშეკრულებით კი, მუშაკი ვალდებულია შეასრულოს განსაზღვრული სამუშაო დაკავებული თანამდებობის, პროფესიის თუ კვალიფიკაციის მიხედვით, მაგრამ სამუშაოს შედეგი არ წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების საგანს, უკეთეს განსხვავებით ნარდობისაგან, შრომის ხელშეკრულებით სამუშაოს შედეგის (რეზულტატის) გადაცემა არ ხდება. ამასთან, დასახელებული ურთიერთობის გამიჯვნა შესაძლებელია ისეთი კრიტერიუმის საფუძველზე, როგორიცაა სამუშაოს ერთჯერადი ხასიათი, ერთი კონკრეტული შედეგი, რომლის დადგომისთანავე ხელშეკრულება წყდება (ნარდობის ხელშეკრულება); საყურადღებო და ხაზგასმელია ურთიერთობის მონაწილეთა დამოკიდებულება, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელია სუბორდინაციული და იერარქიული ურთიერთობები, ხოლო, ნარდობის ხელშეკრულების დროს დაქვემდებარების ფაქტორი არ წარმოიშობა და მხარეები თანასწორუფლებიან მდგომარეობაში იმყოფებიან, რასაც არა მარტო ხელშეკრულების დადების, არამედ მთელი პროცესის ხასიათიც ადასტურებს, ე.ი მენარდესა და შემკვეთს შორის არ არსებობს იერარქიისა და სუბორდინაციის რეჟიმი. მისი ანგარიშვალდებულება გამოიხატება შეკვეთილი სამუშაოს საბოლოო შედეგის (რეზულტატის) სახით მიწოდებით. რეზულტატის დადგომის დღემდე შემკვეთი, არ არის უფლებამოსილი შეამოწმოს, კონტროლი გაუწიოს მენარდის მუშაობის პროცესს, სამუშაო რეჟიმს. მენარდეს აქვს ავტონომია და მისი მოქმედების თავისუფლების ხარისხიც დასაქმებულთან შედარებით, მაღალია. ამავდროულად, შრომის ხელშეკრულების ერთ-ერთი აუცილებელი პირობაა სამუშაოს შესრულება პირადად დასაქმებულის მიერ, გარდა გამონაკლისის სპეციალური შეთანხმებისა (სშკ-ის მე-10 მუხლი), ხოლო, ნარდობის ხელშეკრულება, თუ ხელშეკრულებიდან არ გამომდინარეობს, რომ მოვალემ პირადად უნდა შეასრულოს ვალდებულება, ითვალისწინებს მის შესრულებას მესამე პირის მიერაც (სსკ-ის 371-ე, 632-ე მუხლები).

სასამართლო სრულად იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნას სადავო სამართალურ ურთიერთობის შრომის ხელშეკრულებად მიჩნევის თაობაზე და აღნიშნავს, რომ როგორც ნარდობის, ისე - შრომითი ხელშეკრულების უმთავრესი მსგავსება

სამუშაოს შესრულება (მომსახურების გაწევა), თუმცა ამ ორ სამართლებრივ ურთიერთობას შორის, როგორც ზემოთ აღინიშნა საკმაოდ დიდი განსხვავებაა: შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. დასახელებული ნორმიდან გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობის ის გენერალური პრინციპები, რაც ამ სამართლებრივ ურთიერთობას განარჩევს ნებისმიერი სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან. უპირველესად, ეს არის ურთიერთობის სუბიექტები: დამსაქმებელი და დასაქმებული (სმკ-ის მე-3 მუხლი), გარდა ამისა, დასაქმებული ეწევა დაქვემდებარებულ საქმიანობას, ასრულებს დამსაქმებლის მითითებას სათანადო ანაზღაურების პირობით. ამ შემთხვევაში, გადამწყვეტია სამუშაო პროცესი, რომელიც ორგანიზებულად წარიმართება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით (შრომითი ხელშეკრულება, შინაგანაწესი, საკანონმდებლო რეგულაცია და სხვა). პალატის მოსაზრებით, სასამართლომ სწორი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს (სსსკ-ის 105-ე მუხლი) და სწორად გამიჯნა ერთმანეთისაგან სსკ-ის 629-ე-656-ე მუხლებით განსაზღვრული რეგულაცია შრომის კოდექსით გათვალისწინებული მოწესრიგებისაგან.

პალატა უარყოფს აპელანტის პრეტენზიებს და ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ ერთ-ერთი სასარჩელო მოთხოვნა შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება, ასევე, მისი დაყოვნების გამო კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრება წარმოადგენს. მიუხედავად იმისა, შრომის ანაზღაურება განსაზღვრული იქნება დამსაქმებლის ბიუჯეტით თუ რომელიმე სახელმწიფო სოციალური პროგრამით (ან სხვა), მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმები შრომის კოდექსში უნდა იქნას მოძიებული. შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. მოხმობილი ნორმიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ ანაზღაურების წესზე შეთანხმების სპეციალური პირობის არარსებობის შემთხვევაში, ანაზღაურება დასაქმებულს მიეცემა თვეში ერთხელ. ანაზღაურების გაცემის საკითხი შრომითი ურთიერთობის მაკვალიფიცირებელი აუცილებელი ნიშანია, რადგანაც თავად შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილებით, დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო; გ) სამუშაო ადგილი; დ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე; ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ვ) ზეგანაკვეთური

სამუშაოს ანაზღაურების წესი; ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.

განსახილველ შემთხვევაში მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებების ბუნებიდან გამომდინარე შეუძლებელია აღნიშნული ხელშეკრულებები მიჩნეული იქნეს ნარდობის ხელშეკრულებად, მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელებს (მოწინააღმდეგე მხარეებს) არ უსარგებლიათ შვებულებით, რაც წარმოადგენდა მათი თავისუფალი ნების გამოვლენის შესაძლებლობას და დამოკიდებული იყო მხოლოდ მათ სურვილზე და ასევე, მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულები ხელშეკრულებაში მოხსენიებულნი არიან, როგორც შემსრულებლები.

გარდა აღნიშნულისა, პალატა დამატებით ყურადღებას მიაქცევს მასზედ, რომ ნარდობის ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს მენარდის შრომის შედეგი. მენარდე ქონებრივად და ორგანიზაციულად დამოუკიდებელია შემკვეთისაგან და მას არ ექვემდებარება. რაც შეეხება შრომის ხელშეკრულებას, ის სხვა ვალდებულებით სამართლებრივი ხელშეკრულებისაგან „ქვემდებარეობის“ პრინციპის მოქმედებით განსხვავდება და შრომის ხელშეკრულების ფარგლებში დაქირავებული ვალდებულია სამუშაო შეასრულოს დამქირავებლის მითითების შესაბამისად, რის სანაცვლოდ, დამქირავებელი ვალდებულია, მას გადაუხადოს შესაბამისი ანაზღაურება. ამასთან, სამუშაოს შესრულება არ უნდა იყოს ერთჯერადი ხასიათი. მოცემულ შემთხვევაში, აღნიშნული გარემოებების არსებობა დასტურდება, როგორც მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, ასევე, თავად მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებებით. შესაბამისად, პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მოსაზრებას იმასთან დაკავშირებით, რომ მხარეებს შორის არ არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

საყურადღებოა ასევე, საქმეში არსებული კომპანიის დირექტორის 2017 წლის 1 სექტემბრის N25-კ ბრძანება, რომლის მიხედვით, შპს „იბერია TV“-ში 2017 წლის 1 სექტემბრიდან მიღებული იქნა ნ-----ე ახალი ამბების მთავარი პროდიუსერის თანამდებობაზე ექვს თვიანი გამოსაცდელი ვადით და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 2500 ლარით. 2018 წლის 1 მარტის N47-კ ბრძანებით ნ-----ეს გაუგრძელდა მუშაობის ვადა 2018 წლის 1 მარტიდან 1 წლის ვადით. ასევე, 2017 წლის 1 სექტემბრის N141-კ ბრძანება, რომლის შესაბამისად, ქ-----ი მიღებული იქნა ჟურნალისტის თანამდებობაზე ექვს თვიანი გამოსაცდელი ვადით და მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1000 ლარი, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობის არსებობის ფაქტს.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს პოზიციას და აღნიშნავს, რომ მხარეებს შორის დადებული ხელშეკრულებების შინაარსი და ხელშეკრულების პირობების ანალიზი ცალსახად მიუთითებს, მხარეთა შორის არა როგორც დამკვეთსა და მენარდეს/შემსრულებელს, არამედ, როგორც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის არსებობაზე, ვინაიდან მოპასუხე კომპანია, ისევე როგორც შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებელი, თავად იღებს ვალდებულებას მოსარჩელებს გადასცეს სამუშაოს შესასრულებლად შესაბამისი ინფორმაცია და მასალები; მოპასუხის მიერ მოსარჩელებს განესაზღვრათ კონკრეტული ფუნქციები, მათი პოზიციების გათვალისწინებით და შესაბამისი უნარ-ჩვევებიც, რაც ასევე ცალსახად მიუთითებს მოპასუხის, არა როგორც დამკვეთის, არამედ როგორც დამსაქმებლის არსებობაზე. საგულისხმოა ისიც, რომ ხელშეკრულებაში გამოყენებულია ისეთი

ცნებები და პირობები, როგორიც არის: „სამუშაოს იძულებითი მოცდენა“, „სამუშაო თათბირი“ და „ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარისათვის სხვა კონკურენტს კომპანიაში მუშაობის აკრძალვა“, წარმოადგენს მხარეთა შორის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის ფაქტის დადასტურებას.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ ღონისძიებებს: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყოფს მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

მოცემულ შემთხვევაში, პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა.

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომის უფლება მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

მხარეები სადავოდ არ ხდიათ იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელეებს (მოწინააღმდეგე მხარეებს) არ მიუღიათ 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან, მათთან ხელშეკრულების შეწყვეტამდე - 2018 წლის 22 ოქტომბრის ჩათვლით პერიოდისათვის (7დღე) სახელფასო ანაზღაურება. შესაბამისად, ვინაიდან მხარეთა შორის არსებობდა შრომითი ხელშეკრულება და მოსარჩელეები სამსახურიდან გათავისუფლდნენ 2018 წლის 22 ოქტომბრიდან, არსებობს მოსარჩელეთა (მოწინააღმდეგე მხარეთა) მოთხოვნის - 7 დღის ხელფასის ანაზღაურების დაკმაყოფილების წინაპირობა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. პალატა მიუთითებს, რომ აღნიშნული ნორმა ეხება არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროს, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, საშვებულებო ანაზღაურება და სხვა) ყოვნდება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. შესაბამისად, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებას მასზედ, რომ მოპასუხეს, მოსარჩელეების სასარგებლოდ, უნდა დაეკისროს ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის - ზემოაღნიშნული 7 დღის შრომის

ანაზღაურების - 0.07%-ის გადახდა 2018 წლის 29 ოქტომბრიდან (შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტიდან მე-7 დღე) გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, აღნიშნული საფუძველით შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარულიდღის ვადაში.

განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტა დამსაქმებელმა განახორციელა ეკონომიკური გარემოებების - ფინანსური პრობლემების საფუძველით. შესაბამისად, იმ პირობებში, როდესაც მხარეთა შორის არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა და დამსაქმებელს დასაქმებულებისათვის არ აუნაზღაურებია 2 თვის შრომის ხელფასი, ზემოაღნიშნული მუხლის მოთხოვნის შესაბამისად, არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების საფუძველი აღნიშნულ ნაწილშიც.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლო სრულად იზიარებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მითითებულ მსჯელობასა და შეფასებებს და მიიჩნევს, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის სამართლებრივი საფუძველი.

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.

ამავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

ამავე 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 საქმეზე.

საპროცესო ხარჯები

აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „ი-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 11 მარტის გადაწყვეტილება.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლეები:
მიქაბერიძე

ლევან

მაკარიძე

გენადი

ძაბუნაძე

ამირან