



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/5373-16
წელი

20 თებერვალი, 2018

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

თავმჯდომარე _ ხათუნა არევაძე
მოსამართლეები _ თეა სოხაშვილი-ნიკოლაიშვილი
გოგიტა თოთოსაშვილი

სხდომის მდივანი _ ნინო სოლომნიშვილი

აპელანტები – ზ-----ი, ა-----ი, ავ-----ი,
მ-----ი, დ-----ე, ტ-----ი, ტ-----ი

წარმომადგენლები - თ-----ა, კ-----ე, ლ-----

მოწინააღმდეგე მხარე _ შპს „კ-----“

წარმომადგენელი - ე-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – გორის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 14 ივლისის გადაწყვეტილება

დავის საგანი – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, კომპენსაციის ანაზღაურება, იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა.

1. აპელანტების მოთხოვნა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

გორის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 14 ივლისის გადაწყვეტილებით, ზ-----
-----ის, ა-----ის, ავ-----ის, მ-----ის, დ-----
ის, ტ-----ისა და ტ-----ის სარჩელი, შრომითი ურთიერთობის
შეწყვეტის შესახებ 2015 წლის 31 დეკემბრის №1-- ბრძანების ბათილად ცნობის,
სამუშაოზე აღდგენის, კომპენსაციის ანაზღაურების, იძულებითი მოცდენის
ანაზღაურების და დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის თაობაზე, არ
დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. შპს „კ-----ი“ რ-----
რეგისტრირებული იქნა 2--- წლის 0-----ს.

2.2. 2010 წლის 28 ივლისის ნასყიდობის ხელშეკრულებით შპს „კ-----მა“ შეიძინა
შპს „ფ-----“ კუთვნილი უძრავი ქონება და მოძრავი ქონება, მდებარე: ქ. გ-----

2.3. მოსარჩელე პირები არიან შპს „კ-----ში“ სხვადასხვა პოზიციაზე დასაქმებული
პირები, მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილებით.

2.4. ზ-----ი 09.10.2000წ. – 02.08.2010 წლამდე დასაქმებული იყო შპს „ფ-----
-ში“, ხოლო 02.08.2010 წლიდან დასაქმდა შპს „კ-----ში“.

2.5. ა-----ი 23.08.2001წ. – 02.08.2010 წლამდე დასაქმებული იყო შპს „ფ-----
ში“, ხოლო 02.08.2010 წლიდან დასაქმდა შპს „კ-----ში“.

2.6. ავ-----ი 25.03.2003წ. – 02.08.2010 წლამდე დასაქმებული იყო შპს
„ფ-----ში“, ხოლო 22.11.2011 წლიდან დასაქმდა შპს „კ-----ში“.

2.7. ტ-----ი 16.03.2001წ. – 02.08.2010 წლამდე დასაქმებული იყო შპს „ფ-----
--ში“, ხოლო შემდეგ დასაქმდა შპს „კ-----ში“.

2.8. ტ-----ი 04.09.2000წ. – 02.08.2010 წლამდე დასაქმებული იყო შპს „ფ-----ში“, ხოლო 02.08.2010 წლიდან დასაქმებული იყო შპს „კ-----ში“.

2.9. დ-----ე 01.08.2000წ. – 02.08.2010 წლამდე დასაქმებული იყო შპს „ფ-----ში“, ხოლო 25.10.2010 წლიდან დასაქმებული იყო შპს „კ-----ში“.

2.10. მ-----ი 02.08.2010 წლიდან დასაქმებული იყო შპს „კ-----ში“.

2.11. შპს „კ-----იდან“ გათავისუფლებულ თანამშრომლებს ანაზღაურება მიეცემოდათ ფიქსირებული ხელფასის სახით: 1. ზ-----ს - 450 ლარი; 2. ა-----ს - 620 ლარი; 3. ავ-----ს - 620 ლარი; 4. მ-----ს - 525 ლარი; 5. დ-----ეს - 620 ლარი. 6. ტ-----ს - 620 ლარი; 7. ტ-----ს - 620 ლარი.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.12. 2015 წლის 21 აპრილის №6- ბრძანებით დადგენილი იქნა, რომ შპს „კ-----ში“ ჩასატარებელი იყო კონკრეტული მოცულობის სამუშაოები.

2.13. 2015 წლის 01 მაისის №6- ბრძანების თანახმად, მოსარჩელები; ზ-----ი, ა-----ი, ავ-----ი, მ-----ი, დ-----ე, ტ-----ი და ტ-----ი გათავისუფლდნენ სამსახურიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

2.14. 2015 წლის 01 მაისს ყველა მოსარჩელეს დაწერილი აქვს განცხადება კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესასრულებლად დასაქმების თხოვნით იმ პოზიციაზე, რაზეც მრავალი წლის განმავლობაში მუშაობდნენ.

2.15. 2015 წლის 14 მაისს ყველა მოსარჩელის განცხადება დაკმაყოფილდა და მათ განაგრძეს მუშაობა შპს „კ-----ში“.

2.16. 2----- აქტით დადგენილი იქნა, რომ სამუშაოები, რომლებიც განსაზღვრული იყო 2015 წლის 21 აპრილის № 6- ბრძანებით, შესრულდა.

2.17. 2015 წლის 31 დეკემბრის №1-- ბრძანებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ყველა მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციებიდან, შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების გამო.

2.18. 2016 წლის 04 იანვარს შპს „კ-----ის“ საშტატო განრიგში მოხდა ცვლილება და 2016 წლის 04 იანვრიდან გაუქმდა წ-----ის ერთი საშტატო ერთეული, დ-----ის დამფასებლის ერთი საშტატო ერთეული, ელ-----ის

ორი საშტატო ერთეული და მ-----ის დამხმარე მუშის სამი საშტატო ერთეული.

2.19. პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებით, მოსარჩელების მიმართ ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი ვერ დადგინდა.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.20. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა - აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს.

აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმად, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. ამასთან, საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელებმა მიიჩნიეს რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, საკუთარი უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (დღეს მოქმედი რედაქცია). სასამართლოს განმარტებით, მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება, იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი).

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის

განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

ევროპის სოციალური ქარტია, 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე - საწარმოს შინაგანაწესიდან.

2.21. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

ამავე კოდექსის 105-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არ აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს სასამართლო სხდომაზე მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარის განმარტებით, მოსარჩელეებს, აქვთ შპს „კ-----ში“ მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილება, მათთან მუდმივად ფორმდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები ერთი წლის ვადით, ბოლო ხელშეკრულება კი გაფორმდა 6 თვით, კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესასრულებლად, რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს; კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მოთხოვნას, რომლის თანახმად, თუ შრომითი ურთიერთობა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება; შესაბამისად, ყველა მოსარჩელეს ეკუთვნის უვადო ხელშეკრულების პირობებში მუშაობა. რაც შეეხება მოსარჩელეთა განცხადებებს, დამსაქმებელმა ისინი შეიყვანა შეცდომაში, მათ გაუცნობიერებლად მოაწერეს ხელი მათივე საწინააღმდეგო პირობას. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ სარჩელით გამოხატა თავისი სამართლებრივი ინტერესი, სურვილი და თხოვნა მათი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამსახურში აღდგენის

შესახებ; ამდენად, მხარემ ნათლად გამოხატა სამუშაოს გაგრძელების სურვილი და ნება, ხოლო მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის შესახებ, მოიცავს იმ გარიგების ბათილობას, რომლის მიხედვითაც, მოსარჩელებთან დაიდო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება; კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი პირდაპირ ავალდებულებს მხარეებს ბათილად ცნონ ინდივიდუალური ხელშეკრულება, თუკი ეს უკანასკნელი არღვევს კანონს და ცალკე ამ ხელშეკრულების ბათილად ცნობის შესახებ მოთხოვნის დაყენება აღარ არის საჭირო, რადგან ყველა ხელშეკრულება, დადებული დამსაქმებელსა და მოსარჩელებს შორის, განხილული უნდა იქნეს, როგორც ერთი ხელშეკრულება.

სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა შრომითი ხელშეკრულების სამართლებრივ ბუნებაზე: საქართველოს შრომის კოდექსი არეგულირებს შრომითი ხელშეკრულების პირობებს, მისი დადების, შეწყვეტის, ფუნქციონირების წესებს. შრომითი ხელშეკრულება კერძო სამართლებრივი ბუნებისაა და მისი პირობები შრომის კოდექსთან ერთად რეგულირდება სამოქალაქო კოდექსის დებულებებით. მხარეები უნდა იყვნენ ჰორიზონტალურ, თანასწორ მდგომარეობაში. ხელშეკრულების დადება ხდება მხარეთა თავისუფალი ნების გამოვლენის საფუძველზე და ასეა განსაზღვრულ შემთხვევაშიც. საქმის მასალებით ცხადი ხდება, რომ მოსარჩელეთა გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობებიდან 2015 წლის 01 მაისს გამოწვეულია შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვით, რის შემდეგაც მოსარჩელებმა ხელი მოაწერეს განცხადებას და ითხოვეს ხელშეკრულების გაფორმება გარკვეული მოცულობის სამუშაოს შესრულების ვადით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

ამდენად, სასამართლოს შეფასებით, მოსარჩელების მიერ 2015 წლის 01 მაისს დაწერილი განცხადებები, 2015 წლის 01 მაისიდან – 2016 წლის 01 იანვრამდე შპს „კ-----ში“ კონკრეტული მოცულობის სამუშაოების შესასრულებლად დასაქმების შესახებ და მათ საფუძველზე მიღებული 2015 წლის 14 მაისის №7- ბრძანება, მიიჩნევა შრომით ხელშეკრულებად.

მხარეებს შორის სადავოა ის გარემოება, უნდა ჩაითვალოს თუ არა 2015 წლის 14 მაისის ბრძანება (ხელშეკრულება) (კონკრეტული მოცულობის სამუშაოების შესასრულებლად 2015 წლის 01 მაისიდან 2016 წლის 01 იანვრამდე შპს „კ-----ში“ მოსარჩელეთა დასაქმების შესახებ) მანამდე არსებული ხელშეკრულების გაგრძელებად.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც მხოლოდ ავსებს და მთლიანად არ ცვლის ერთმანეთს, ყველა ხელშეკრულება ინარჩუნებს ძალას და განიხილება, როგორც ერთი შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო მე-7 პუნქტის თანახმად, წინა შრომითი ხელშეკრულება ძალას ინარჩუნებს იმდენად, რამდენადაც მისი დებულებები შეცვლილი არ არის შემდგომი ხელშეკრულებით.

ამდენად, სასამართლომ მოსარჩელე მხარის მოსაზრება, რომ შპს „კ-----სა“ და მოსარჩელებს შორის, როგორც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული ყველა ხელშეკრულება, მათ შორის 2015 წლის 14 მაისის ხელშეკრულება, განხილული უნდა იქნეს, როგორც ერთი ხელშეკრულება, არ გაიზიარა, ვინაიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-6 და მე-7 ნაწილების მიხედვით, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის გაფორმებული რამდენიმე ხელშეკრულება ინარჩუნებს ძალას და განიხილება, როგორც ერთი შრომითი ხელშეკრულება მაშინ, როდესაც ისინი ავსებენ და მთლიანად არ ცვლიან ერთმანეთს, წინა შრომითი ხელშეკრულება კი ძალას ინარჩუნებს იმდენად, რამდენადაც მისი დებულებები შეცვლილი არ არის შემდგომი ხელშეკრულებით.

მოცემულ შემთხვევაში კი, სასამართლომ მიიჩნია, რომ 2015 წლის 01 მაისს მოსარჩელები, ხელმოწერით განცხადებებზე, რომლებშიც მითითებულია, 2015 წლის 01 მაისს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ვადის დამატავრების გამო, 2015 წლის 01 მაისიდან 2016 წლის 01 იანვრამდე, კონკრეტული მოცულობის სამუშაოების შესასრულებლად დასაქმების მოთხოვნა, დაეთანხმნენ 2015 წლის 01 მაისის №6- ბრძანებას (რომელიც მოსარჩელებს არ გაუსაჩივრებიათ), შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო სამსახურიდან გათავისუფლებას და 2015 წლის 14 მაისის ბრძანებით დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის დამყარდა შრომითი ურთიერთობა, რომლის საგანიც არის გარკვეული სამუშაოების შესრულება და განსხვავდება წინა ხელშეკრულების საგანისაგან.

რაც შეეხება მოსარჩელეთა ის მითითება, რომ განცხადებაზე ხელმოწერისას ისინი შეიყვანეს შეცდომაში, სასამართლომ არ გაიზიარა; სასამართლო მითითებით, თავად მოსარჩელეთა განმარტებით, შპს „კ-----ის“ ადმინისტრაციისგან მათთვის ცნობილი გახდა, რომ 2015 წლის 01 მაისს დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულებები აღარ გაგრძელდებოდა; კერძოდ, ეცნობათ, რომ საწარმოში

ეკონომიკური მდგომარეობა გაუარესდა და აპირებდნენ გარკვეული რაოდენობით თანამშრომელთა სამსახურიდან გათავისუფლებას, რის შემდეგაც საწარმომ ისინი, სწორედ მათი თხოვნით და მათი სოციალური მდგომარეობის გათვალისწინებით, სამსახურში აიყვანა კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესასრულებლად იმ დაპირებით, რომ ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების შემთხვევაში, მათ შორის შრომითი ურთიერთობა კვლავ გაგრძელდებოდა.

მოსარჩელე მხარემ ასევე მიუთითა, რომ სარჩელით გამოხატა სამართლებრივი ინტერესი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამსახურში აღდგენის შესახებ, რითაც ნათლად გამოავლინა სამუშაოს გაგრძელების სურვილი და ნება; მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის შესახებ კი, თავისთავად მოიცავს იმ გარიგების ბათილობას, რომლის მიხედვითაც, მოსარჩელეებთან დაიდო ბოლო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რადგან საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი პირდაპირ ავალდებულებს მხარეებს ბათილად ცნონ ინდივიდუალური ხელშეკრულება, თუკი ეს უკანასკნელი არღვევს კანონს და ცალკე ამ ხელშეკრულების ბათილად ცნობის შესახებ მოთხოვნის დაყენება აღარ არის საჭირო.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია ხელშეკრულების ვადის გასვლა, ხოლო „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება.

ის გარემოება, რომ კანონმდებლობა - საქართველოს შრომის კოდექსი, კერძოდ მე-6 მუხლი ითვალისწინებს გარემოებებს ინდივიდუალური ხელშეკრულების ან განცხადების ბათილად მიჩნევის შესახებ, არ ნიშნავს, რომ სასამართლოს მიერ, სასარჩელო მოთხოვნის გარეშე, უპირობოდ, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ხელშეკრულება, თუ ამ ხელშეკრულების საფუძველი - პირის განცხადებაა.

აღნიშნულ გარემოებასთან მიმართებით, სასამართლომ დამატებით განმარტა, რომ შპს „კ-----ის“ 2015 წლის 01 მაისის №6- ბრძანების, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, კანონიერების, ასევე მოსარჩელეთა 2015 წლის 01 მაისის განცხადებების თაობაზე, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელებს მათი ბათილობის და ხელშეკრულების უვადოდ მიჩნევის შესახებ მოთხოვნა არ დაუყენებიათ, სასამართლო ვერ იმსჯელებს; შესაბამისად, სასამართლოს მსჯელობის საგანი არ

არის მათი ბათილობის საკითხი, იმდენად, რამდენადაც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოს უფლება არა აქვს თავისი გადაწყვეტილებით მიაკუთვნოს მხარეს ის, რაც მას არ მოუთხოვია, ან იმაზე მეტი, ვიდრე ის ითხოვდა;

აქვე სასამართლომ აღნიშნა, რომ შპს „კ-----ში“ მოსარჩელები დასაქმებულნი არიან: ზ-----ი, ა-----ი, ტ-----ი ტ-----ი და მ-----ი 2010 წლის 02 აგვისტოდან, ავ-----ი 2011 წლის 22 ნოემბრიდან, დ-----ე 2010 წლის 25 ოქტომბრიდან, ხოლო მათი გათავისუფლება მოხდა 2015 წლის 01 მაისის ბრძანებით, მანამდე ისინი შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ შპს „ფ-----თან“, შპს „კ-----ი“ კი შპს „ფ-----“ სამართალმემკვიდრე არ არის.

სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელე მხარის ის მოსაზრება, რომ შპს „კ-----ის“ მიერ მოსარჩელების სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა დისკრიმინაციული საფუძვლით, ასაკობრივი ნიშნით, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერ სახის დისკრიმინაცია, მათ შორის ასაკის ნიშნით დისკრიმინაცია, ხოლო ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახავი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისათვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია.

ამავე კანონის მე-10 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება, ხოლო მე-2 პუნქტის თანახმად, სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.

სასამართლოს შფასებით, მოცემული კატეგორიის დავის სამართლიანი და ობიექტური გადაწყვეტის მიზნებისათვის გამოყენებული უნდა იქნეს მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტი, რომლის მიხედვით, შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციული დამოკიდებულების არსებობის ფაქტის მტკიცების ტვირთი პროცესუალურად ეკისრება მოსარჩელეს. ამ კუთხით „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონიც ავალდებულებს პირს,

რომელიც მის მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელების ფაქტზე მიუთითებს, გადაწყვეტილების მიმღებ ორგანოს წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. დისკრიმინაციის მტკიცებისას მნიშვნელოვანია არსებობდეს ე. წ. კომპარატორი, რომელთან მიმართებითაც უნდა დადგინდეს გაუმართლებელი დისკრიმინაციული მოპყრობა. კოდექსი ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობისას დისკრიმინაციის სახეს „შევიწროვების“ ფორმით, რომლის გამოვლენის შემთხვევაში, არ არის აუცილებელი სავალდებულო შედარების ობიექტის არსებობა, განსხვავებით დისკრიმინაციის მტკიცებისას მისი კლასიკური გაგებით. იმ სირთულის გათვალისწინებით, რაც მოსდევს განსხვავებული მოპყრობის მტკიცებას, დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართალი მტკიცების ტვირთს მხარეთა შორის ანაწილებს. შესაბამისად, როგორც კი მოსარჩელე წამოწევს ფაქტებს, რომელთაც დისკრიმინაციის საფუძვლად მიიჩნევს, მტკიცების ტვირთი გადადის ქმედების ჩამდენზე, რათა საწინააღმდეგო დაამტკიცოს. როგორც წესი, მოსარჩელის ინტერესშია, გადაწყვეტილების მიმღები ორგანო დისკრიმინაციის არსებობაში დაარწმუნოს.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელების განმარტებებით სასამართლომ დაადგინა, რომ ისინი მოპასუხეს სთხოვდნენ შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ კვლავ დაესაქმებინა გარკვეული მოცულობის სამუშაოების შესასრულებლად. სასამართლო მიუთითებს, რომ მოსარჩელებს, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებით დადგენილი წესით, სხვა მტკიცებულება არ წარუდგენიათ, რაც დაამტკიცებდა მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას ასაკობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის საფუძველზე. უფრო მეტიც, მოსარჩელე მხარეს სარჩელში არ მიუთითებია ისეთ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომელიც შექმნიდა ვარაუდის საფუძველს, რომ მოსარჩელების მიმართ ადგილი ქონდა დისკრიმინაციის ფაქტს, სარჩელში მითითებულია მხოლოდ 60 წელს მიღწეული თანამშრომლების სამსახურიდან დათხოვნის პრაქტიკაზე, რასაც წინა წლებშიც ჰქონდა ადგილი და მოსარჩელე მხარე დისკრიმინაციის საფუძველით მოსარჩელების სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ ამ გარემოებაზე დაყრდნობით ასაბუთებდა. მოსარჩელებმა მხოლოდ საქმის არსებითი განხილვისას მიუთითეს, რომ 2015 წლის მაისის თვეში, გათავისუფლებამდე საწარმოს ხელმძღვანელმა მათ განიცხადა, რომ ეკონომიკური მდგომარეობა გაუარესდა (რაც მოსარჩელების განმარტებით, მათთვის ისედაც ცხადი იყო), რის გამოც იძულებულები იყვნენ თანამშრომლები გაეთავისუფლებინათ სამსახურიდან და რადგან სხვა გზა არ ჰქონდა, მათ ათავისუფლებდა ასაკის გამო; ამასთან, მოსარჩელებმა ასევე მიუთითეს, რომ შპს „კ-----ში“ მუშაობისას მათ მიმართ სხვა

თანამშრომლებისაგან განსხვავებულ მოპყრობას ადგილი არ ჰქონია. რაც შეეხება მოსარჩელე მხარის მოსაზრებას, რომ მოპასუხე საწარმოში დამკვიდრებული იყო 60 წელს მიღწეული თანამშრომლების სამსახურიდან დათხოვნის პრაქტიკა, მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი იქნა სტატისტიკური ცნობა შპს „კ-----ში“ 2010-2014 წლებში დასაქმებულთა შესახებ, რომელშიც მითითებულია როგორც საწარმოში დასაქმებულთა, ასევე საწარმოდან გათავისუფლებულ პირთა მონაცემები, მათ შორის ასაკი და ამ სტატისტიკური მონაცემებით არ იკვეთება დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულთა მიმართ ასაკის ნიშნით განსხვავებული მოპყრობის, დისკრიმინაციის ფაქტი.

ამდენად, სასამართლოს დასკვნით, მოსარჩელე მხარემ ვერ უზრუნველყო სასამართლოსათვის გონივრული ვარაუდის შექმნა იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელეებთან შრომითი ურთიერთობა დისკრიმინაციის საფუძველზე შეწყდა და აღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეთა მოთხოვნა 2015 წლის 31 დეკემბრის №1--ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ, დაუსაბუთებელი იყო.

რაც შეეხება მოსარჩელეთა სხვა სასარჩელო მოთხოვნებს - სამუშაოზე აღდგენა, კომპენსაციის ანაზღაურება, იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება - ისინი უშუალოდაა დაკავშირებული პირველ სასარჩელო მოთხოვნასთან და ვინაიდან სასამართლომ მიზანშეუწონლად მიიჩნია სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა, შესაბამისად, უსაფუძვლობის გამო არ უნდა დააკმაყოფილა ხსენებული მოთხოვნებიც.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1 აპელანტების განმარტებით, პირველი ინსტანციის სასამართლო გადაწყვეტილების გამოტანისას არგუმენტაციას ამყარებს მართლზომიერების პრინციპზე, უპირისპირებს რა მას ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ პუნქტს, რითაც გაუმართლებელ ინტერპრეტაციას აძლევს საქართველოს კანონმდებლობითა და საერთაშორისო ხელშეკრულებით დადგენილ სტანდარტებს.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ გაქცეული უფლების დასაცავად და აღდგენის მოთხოვნით მიმართოს სასამართლოს. ამ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმად, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლებების დასაცავად.

„ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა“ ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი ცნობს სასამართლოსადმი მიმართვის უფლებასა და საქმის სამართლიანი განხილვის უფლებას, როგორც ადამიანის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ უფლებას დარღვეული უფლების აღსადგენად. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის მიხედვით კი, სასამართლოსადმი ხელმისაწვდომობა უნდა იყოს პრაქტიკული და ეფექტიანი და არა თეორიული და ილუზორული, რაც იმას ნიშნავს, რომ როდესაც მხარის ინტერესი არის გამოხატული სარჩელით, მას უნდა ჰქონდეს უფლება საკუთარი არგუმენტები იქნას მოსმენილი და სათანადოდ შეფასებული.

3.2. აპელანტების აღნიშნავენ, რომ განსახილველ საქმეში, სახეზეა მხარის მიერ გამოხატული ინტერესი სასამართლოსადმი მიმართვის გზით არსებითად იქნას განხილულ მისი მოთხოვნა, ხოლო არგუმენტები სათანადოდ იქნას მოსმენილი და ობიექტურად შეფასებული; სასამართლომ, კანონის ვიწრო განმარტებით, ფაქტიურად უკანონოდ გათავისუფლებულ ყველა აპელანტს დაურღვია ევროკონვენციის მე-6 მუხლით, „სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ“ გაეროს პაქტის მე-14 მუხლით აღიარებული სამართლიანი სასამართლოს უფლება.

3.3. აპელანტები მიუთითებენ, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლო, კანონის არასწორი ინტერპრეტაციის გზით, შეეცადა გადაწყვეტილება დაესაბუთებინა და კანონის ამ მოთხოვნას ევროპის სოციალური ქარტიით გარანტირებული უფლება დაუპირისპირა იმის შესახებ, რომ ადამიანს საკუთარი სურვილით შეუძლია უარი განაცხადოს სამუშაოს შესრულებაზე, თუმცა, მხედველობაში არ მიიღო ის გარემოება, რომ მოსარჩელებს მრავალწლიანი სამუშაო ურთიერთობა აკავშირებდა დამსაქმებელთან, მათთან ვადიანი ხელშეკრულების დადება უკვე წარმოადგენდა კანონის იმპერატიული დანაწესის დარღვევას, მათ მიერ დამსაქმებლის მიერ შემოთავაზებულ იდენტური შინაარსის წერილებზე ხელის მოწერა, რომ დათანხმებულიყვნენ მოკლევადიან კონტრაქტზე, თითქოსდა შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობის გაზრდის გამო, წარმოადგენდა დასაქმებული პირების დამსაქმებლის მხრიდან შეცდომაში შეყვანას და მიზანმიმართული იყო იმისკენ, რომ გასჩენოდათ მათი სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი.

აპელანტების შეფასებით, სასამართლოს გაუმართლებელი მსჯელობა იმის თაობაზე, რომ აუცილებლად უნდა გასაჩივრებულიყო ბრძანებები მათი დანიშვნის თაობაზე, უსაფუძვლოა, რამდენადაც, ბრძანებას, რითაც ისინი დაინიშნენ 2015 წლის ზაფხულში, თავისი სამართლებრივი შედეგები მოჰყვა; განსახილველ საქმეში დავის არსი ეხებოდა იმას, რომ მხარეს ჰქონდა გამოხატული ინტერესი სამუშაოს შესრულების შესახებ, სასარჩელო მოთხოვნიდან მკაფიოდ იკვეთებოდა, თუ რაში მდგომარეობდა დასაქმებული პირების მოტყუება და რაში ვლინდებოდა

კანონის იმპერატიული მოთხოვნის დარღვევა, როდესაც მათთან გაფორმდა მოკლევადიანი ხელშეკრულება. ამასთანავე, სასამართლო არასწორად მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელები დასთანხმდნენ ახალი ხელშეკრულების გაფორმებას სამუშაოს მოცულობის გაზრდის გამო და ხელმოწერით გამოხატეს ნება ამის თაობაზე; სასამართლო არ დაინტერესებულა იმ ფაქტის შეფასებით, თუ რამ განაპირობა დამსაქმებლის სურვილი კანონის იმპერატიული მოთხოვნის გვერდის ავლით, ნაცვლად განუსაზღვრელი ვადისა, დაედო მოკლევადიანი ხელშეკრულება და სრული პასუხისმგებლობის მოსარჩელებზე დაკისრებით, გაამართლა დამსაქმებლის მიერ კანონდარღვევის ჩადენის ფაქტი. აპელანტების მოსაზრებით, სასამართლო არ დაინტერესებულა არც იმ ფაქტით, რომ მიუხედავად სამუშაოს მოცულობის გაზრდის მიზნით ხელშეკრულების დადებისა, მოსარჩელები ზუსტად იგივე სამუშაოს ასრულებდნენ, რასაც ყოველთვის ახორციელებდნენ.

3.4. აპელანტები მიუთითებენ, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება მოსარჩელეთა მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის ნაწილშიც დაუსაბუთებელია, დამსაქმებლის მიერ მხარისადმი დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი უკვე იკვეთება იმ ადამიანების გათავისუფლებაში, რომლებიც 60 წელს მიღწეულები ან უფრო დიდი ასაკის არიან; გარდა ამისა, მხარეებმა მისცეს ახსნა-განმარტებები და გამოთხოვილ იქნა მტკიცებულებანი, თუმცა სასამართლო მიუთითებს მუშაობის პერიოდში არათანაბარი მიდგომის არარსებობაზე, რაზეც სარჩელში ყურადღება არ ყოფილა გამახვილებული, მეტიც - აპელანტების აზრით, არათანაბარი მოპყრობა სამსახურიდან დათხოვნის მოტივში გამოიხატა, კომპარატორი კი ასეთ შემთხვევაში ის ახალგაზრდა ადამიანია, ვინც აგრძელებს მუშაობას; დამსაქმებლის მხრიდან ასაკის ნიშნით დასაქმებულია დათხოვნას არ შეიძლება ჰქონდეს ლეგიტიმური მიზანი და შესაბამისად, მის მიერ გამოყენებული ზომა, სამსახურიდან დათხოვნა, ვერ იქნება ამ მიზნის მიღწევის პროპორციული საშუალება.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, შეისწავლა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა, მოისმინა მხარეთა (წარმომადგენლების) მოსაზრებები და მიიჩნევს, რომ ზ-----ის, ა-----ის, ავ-----ის, მ-----ის, დ-----ის, ტ-----ისა და ტ-----ის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

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.

სააპელაციო პალატის შეფასებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის სრულყოფილად დასაბუთებული, რაც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველია.

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

საქართველოს 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 საქმეზე ახალ გადაწყვეტილებას.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. პალატა დადგენილად მიიჩნევს იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ აპელანტები - ზ-----ი, ა-----ი, ავ-----ი, მ-----ი, დ-----ე, ტ-----ი და ტ-----ი, შპს „კ-----ში“ წლების განმავლობაში იყვნენ დასაქმებულები სხვადასხვა თანამდებობაზე; კერძოდ:

ზ-----ი დასაქმებული იყო შპს „კ-----ში“ მ----- - 02.08.2010 წლიდან;

ა-----ი დასაქმებული იყო შპს „კ-----ში“ ჩ----- 02.08.2010 წლიდან;

ავ-----ი - დასაქმებული იყო შპს „კ-----ში“ ე----- მონტიორად 22.11.2011 წლიდან;

მ-----ი - დასაქმებული იყო შპს „კ-----ში“ ე----- 02.08.2010 წლიდან;

დ-----ე დასაქმებული იყო შპს „კ-----ში“ ე----- 25.10.2010 წლიდან;

ტ-----სა და ტ-----ს შპს „კ-----ში“ ეკავათ მ-----ს პოზიცია

02.08.2010 წლიდან;

4.2. დადგენილია, რომ 2015 წლის 01 მაისის №6- ბრძანების თანახმად, მოსარჩელები: ზ-----ი, ა-----ი, ავ-----ი, მ-----ი, დ-----ე, ტ-----ი და ტ-----ი გათავისუფლდნენ სამსახურიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო;

4.3. ამასთან, ასევე დადგენილია, რომ 2015 წლის 01 მაისს ყველა აპელანტს აქვს დაწერილი განცხადება კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესასრულებლად დასაქმების მოთხოვნით, იმავე პოზიციაზე, რაზეც წლების განმავლობაში მუშაობდნენ.

4.4. საქმის მასალებში წარმოდგენილია შპს „კ-----ის“ 2----- აქტი, რომელშიც აღნიშნულია, რომ სამუშაოები, რომლებიც განსაზღვრული იყო 2015 წლის 21 აპრილის № 6- ბრძანებით, შესრულდა;

4.5. საქმის მასალებში წარმოდგენილია შპს „კ-----ის“ 2015 წლის 31 დეკემბრის №1-- ბრძანება დასაქმებულ პირებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; აღნიშნული ბრძანების მიხედვით, აპელანტები გათავისუფლდნენ დაკავებული პოზიციებიდან, შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების გამო.

4.6. სააპელაციო პალატა იზიარებს აპელანტების მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ განსახილველ შემთხვევაში, შპს „კ-----სა“ და დასაქმებულ პირებს (აპელანტებს) შორის, შრომითი-სამართლებრივი ურთიერთობა უკადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზეა წარმოშობილი.

სამოქალაქო საქმეთა პალატა მიუთითებს საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტზე, რომლის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს.

აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმად, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, არეგულირებს საქართველოს ორგანული კანონი შრომის კოდექსი.

პალატა მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლზე, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

იმისათვის, რომ სასამართლომ შეამოწმოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების საკითხი, პირველ რიგში, უნდა გამოარკვიოს შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადა; განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულ პირებთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „გ“ პუნქტი (ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების საფუძველით), თუმცა მოსარჩელეთა პრეტენზია ემყარება სწორედ იმ გარემოებას, რომ ისინი შრომით დამსაქმებელთან ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ განუსაზღვრელი ვადით და შესაბამისად, დასახელებული საფუძველით მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება კანონის მოთხოვნას.

აპელანტებთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის განსაზღვრის საკითხთან დაკავშირებით, სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილებაზე, რომლის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს სხვა ობიექტურ გარემოებებსაც; ეს კი თავის მხრივ, მიანიშნებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა.

იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება, ამასთან, აღსანიშნავია, რომ „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. მნიშვნელოვანია, რომ შრომის

სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა 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“ (სუსგ # ას- 941-891-2015, 29.01.2016წ.).

კანონმდებლობით დადგენილი დასაქმებულთა უფლებების ერთ-ერთი სტანდარტი სწორედ ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრას უკავშირდება. დამსაქმებელი შეზღუდულია შესაძლებლობაში გააფორმოს დასაქმებულთან მოკლევადიანი ხელშეკრულება, როდესაც არ არსებობს კანონით გათვალისწინებული გამონაკლისი შემთხვევა და საფუძველი. თავად შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა შემდეგი: პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას.

სააპელაციო პალატა იზიარებს აპელანტების მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ მათ გააჩნიათ შპს „კ-----ში“ მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილება, მათთან მუდმივად ფორმდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები ერთი წლის ვადით, ბოლო ხელშეკრულება კი გაფორმდა 6 თვის ვადით, კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესასრულებლად, რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს; კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მოთხოვნას, რომლის თანახმად, თუ შრომითი ურთიერთობა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება, შესაბამისად, სასამართლო

ასკვნის, რომ **დასაქმებულ პირებთან (ყველა აპელანტთან)**, საქმეზე **დადგენილი გარემოებების** (თითოეულის შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის თაობაზე დადებული ხელშეკრულების და მათი ხანგრძლივობის გათვალისწინებით) **და შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის დანაწესის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობა იყო უვადო**; შესაბამისად, მათ ეკუთვნოდათ სწორედ უვადო ხელშეკრულების პირობებში მუშაობა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა, ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის 1³-ე მუხლის დანაწესით კი, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

4.7. კანონის ზემოაღნიშნული დანაწესის გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატა ვერ გაიზიარებს მოწინააღმდეგე მხარის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ აპელანტთა გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობებიდან 2015 წლის 01 მაისს გამოწვეული იყო შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო, აღნიშნულის შემდეგ მოსარჩელებმა ხელი მოაწერეს განცხადებას, რომლითაც ითხოვეს ხელშეკრულების გაფორმება გარკვეული მოცულობის სამუშაოს შესრულების ვადით, რაც დაკმაყოფილდა კიდევ 2015 წლის 02 მაისის N6- ბრძანების საფუძველზე და შემდგომში დასაქმებული პირების მხრიდან სამუშაოების შესრულების შედეგად, აპელანტები სრულიად კანონიერად გათავისუფლდნენ სამსახურიდან.

პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ დასაქმებული პირების მხრიდან დამსაქმებლისადმი მსგავსი შინაარსის განცხადებით მიმართვის არავითარი სამართლებრივი საფუძველი და წინაპირობა არ არსებობდა, ვინაიდან ზემოაღნიშნული კანონის ნორმის განმარტების თანახმად, აპელანტები შპს „კ-----თან“ უვადო შრომით-სამართლებრივ სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ, რაც იმას ნიშნავს, რომ მათ შორის უკვე არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, რომელიც გრძელდებოდა უვადოდ და საკუთარი ნების საწინააღმდეგო და საზიანო შინაარსის განცხადების საფუძველზე ბრძანებით სამსახურში ხელახლა, დროებით აყვანა

ემსახურებოდა დასაქმებულ პირთა (აპელანტთა) შეცდომაში შეყვანას, აღნიშნული კი შპს „კ-----ის“ მხრიდან შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის გაუმართლებელ დარღვევას წარმოადგენს, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც დადგენილია, რომ აპელანტები ექვს თვით პერიოდში იგივე მოცულობის სამუშაოს ასრულებდნენ, რასაც ახორციელებდნენ ერთწლიანი ხელშეკრულებების არსებობის პირობებში.

ამდენად, პალატის შეფასებით, ვინაიდან აპელანტებსა და შპს „კ-----ს“ შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა 60 თვეზე მეტი ხნის განმავლობაში, უნდა ჩაითვალოს რომ სახეზეა უვადო შრომითი ხელშეკრულება, შესაბამისად არ არსებობდა მისი შეწყვეტის საფუძველი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოების შესრულების გამო; მითუმეტეს იმის გათვალისწინებით, რომ აპელანტები მუშაობდნენ ისეთ პოზიციებზე, რომელთა არსებობაც აუცილებლობას წარმოადგენდა საწარმოს მიზნებისათვის.

4.8. სააპელაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ და განმარტავს, რომ გარიგების ნამდვილობასთან დაკავშირებით, მარტოდენ ნების არსებობა არ იწვევს გარიგების დადებას, აუცილებელია, რომ ნება გამოვლენილ იქნას. გარდა ამისა, ნება მიმართული უნდა იყოს სამართლებრივი შედეგის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. ნება შინაგანი სუბიექტური კატეგორიაა და იგი სამართლებრივ შედეგებს იწვევს მხოლოდ მისი გარეგანი გამოხატვის შედეგად, რაც იმას ნიშნავს, რომ სამართლებრივი შედეგისადმი მიმართული ნება იურიდიულად ქმედითი ხდება მისი გამოვლენის შემდეგ. ნების გამოვლენის ფორმებს უაღრესად დიდი პრაქტიკული დატვირთვა გააჩნია გარიგებებში, ვინაიდან გამოხატული ნებისადმი არსებობს კონტრაქტის მიერ გამოვლენილი ნდობის დაცვის ღირსი ინტერესი, ამიტომ მხედველობაში არ უნდა იქნეს მიღებული პირის მტკიცება, რომ მას ის ნება არ ჰქონდა, რომელიც გამოხატა, თუ მისი ნების გარეგანი გამოხატულებით მეორე მხარემ კეთილსინდისიერად ირწმუნა, რომ იგი უფლებებით აღიჭურვა. ამდენად, ნების გამოხატვა, რომელიც გარკვეული სამართლებრივი შედეგების დადგომისაკენ არის მიმართული, დაკავშირებულია არა მხოლოდ უფლებების, არამედ მოვალეობების წარმოშობასთან, შესაბამისად, საწინააღმდეგოს დადასტურებამდე ივარაუდება, რომ პირის მიერ გამოვლენილი ნება შეესაბამება მის ნამდვილ ნებას. აღნიშნული პრეზუმფცია ქარწყლდება, თუ დადასტურდება, რომ ნება გამოვლენილ იქნა ისეთ პირობებში, რომელიც გამოვლენილი ნების ნამდვილი ნებისადმი შესაბამისობას გამორიცხავს, მაგალითად, პირის იძულება, მოტყუება, და ა.შ. ეს ისეთი გარემოებებია, როდესაც პირი მოკლებულია შესაძლებლობას, მართოს ნების გამოხატვის

ფორმები. ეს ის შემთხვევებია, როდესაც პირს შეზღუდული აქვს ე.წ. „მოქმედების ნება“, ანუ ასეთ ვითარებაში იგულისხმება, რომ დაუძლეველ გარემოებათა გამო პირი იმ ნებას გამოხატავს, რომელიც მის ნებას არ შეესაბამება ან პირი გამოხატავს სხვა პირის და არა თავის რეალურ ნებას (მოტყუება, იძულება და ა.შ). ასეთ შემთხვევებში, ნების გამომვლენი, რაღა თქმა უნდა, დაცული უნდა იყოს გამომვლენილი არანამდვილი ნების თანამდევნი შედეგებისაგან.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესს და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს და ზნეობის ნორმებს.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ აპელანტთა 2015 წლის 01 მაისის განცხადებები, გარდა იმისა, რომ არ წარმოადგენდა მათი რეალური ნების გამომვლენას, როგორც აღინიშნა, საერთოდ არ ემყარებოდა სამართლებრივ საფუძველს, რადგან, როგორცა აღინიშნა, დასაქმებულები იმყოფებოდნენ დამსაქმებელთან უვადო შრომით ურთიერთობაში;

4.9. პალატა დამატებით განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2---). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შპს „კ-----ის“ 2015 წლის 31 დეკემბრის N1-- ბრძანების გამოცემას საფუძვლად დაედო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტი, რომელიც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების საფუძვლით; განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მხრიდან აღნიშნული ბრძანების გამოცემა განხორციელდა იმ პირობებში, როდესაც მხარეთა შორის უწყვეტად ფორმდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები (ან გამოიცემოდა ბრძანებები) აპელანტთა დასაქმების მიზნით; შესაბამისად, როგორც უკვე აღინიშნა, მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობა იყო უვადო და არა კონკრეტული სამუშაოს შესრულებაზე დამოკიდებული (მით უფრო იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მათ მიერ შესასრულებელი სამუშაოს საჭიროება საწარმოს მუდმივად გააჩნდა და საქმის მასალების მიხედვით, ამჟამადაც ეს ვითარება არ შეცვლილა) .

ამდენად, იმის გათვალისწინებით, რომ აპელანტებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაეფუძნა კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესრულების ვადის განსაზღვრის შესახებ ბრძანებაში არსებულ ბათილ პირობას და ამასთან, არ არსებობდა ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონით გათვალისწინებული სხვა რაიმე საფუძველი, დამსაქმებლის მიერ 2015 წლის 31 დეკემბერს მიღებული N1-- ბრძანება, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

4.10. სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ წინამდებარე სააპელაციო საჩივრის განხილვის ფარგლებში, არსებითი მნიშვნელობისაა ფაქტობრივი გარემოების დადგენა იმის თაობაზე, არის თუ არა შესაძლებელი აპელანტთა სამსახურში აღდგენა, რამდენადაც საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ აპელანტები მოითხოვენ აღდგენილ

იქნენ შპს „კ-----ში“ გათავისუფლებამდე მათ მიერ დაკავებულ თანამდებობებზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომელთა შეუსრულებლობა მხარეებისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლში, რომლის მიხედვით, მოდავე მხარეებს თანაბარი შესაძლებლობა აქვთ განსაზღვრონ ფაქტები თავიანთი მოთხოვნებისა თუ შესაგებლის დასასაბუთებლად და თვითონვე მიიღონ გადაწყვეტილება, თუ რომელი 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. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემული კატეგორიის დავის სამართლიანი და ობიექტური გადაწყვეტის მიზნებისათვის გამოყენებულ უნდა იქნეს მტკიცების ტვირთის განაწილების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში მოქმედი სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც, შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორმა უნდა დაადასტუროს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს მოთხოვნას.

სააპელაციო სასამართლო შენიშნავს, რომ საქმის მასალებით არ დგინდება აპელანტთა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შეუძლებლობა და ამისათვის რაიმე დამაბრკოლებელი გარემოების არსებობა, მეტიც - საქმეში წარმოდგენილი შპს „კ-----ის“ საშტატო განრიგის მიხედვით (ტომი 2, ს.ფ. 177-179), აპელანტთა მიერ დაკავებულ პოზიციებზე შტატები გაუქმებული არ არის და საწარმოში არსებობს იგივე დასახელების, ფუნქციურად იმავე დატვირთვის მქონე საშტატო ერთეულები, რომელთა დაკავებითაც აპელანტები შეუფერხებლად განახორციელებენ სამსახურიდან გათავისუფლებამდე მათ მოვალეობაში შემავალ საქმიანობას;

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატის შეფასებით, აპელანტთა მოთხოვნა, აღდგენილ იქნენ შპს „კ-----ში“ გათავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიციებზე, საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

4.11. სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად კი, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

აღნიშნული კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუხპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება; შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან – დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 412-ე მუხლის თანახმად, ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ ის ზიანი, რომელიც მოვალისათვის წინასწარ იყო სავარაუდო და წარმოადგენს ზიანის გამომწვევი მოქმედების უშუალო შედეგს.

პალატა განმარტავს, რომ იძულებითი განაცდური წარმოადგენს ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ აპელანტები უვადოდ დასაქმებულად პირებს წარმოადგენენ, სადავო არ არის ასევე ის გარემოებაც, რომ შპს „კ-----იდან“ გათავისუფლებულ თანამშრომლებს ანაზღაურება მიეცემოდათ ფიქსირებული ხელფასის სახით, კერძოდ - ზ-----ს - 450 ლარის, ა-----ს - 620 ლარის, ავ-----ს - 620 ლარის, მ-----ს - 525 ლარის, დ-----ეს - 620 ლარის, ტ-----ს - 620 ლარისა და ტ-----ს - 620 ლარის ოდნეობით (დარიცხული).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს და შპს „კ-----ს“ აპელანტების სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015 წლის 31 დეკემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ზემოთხსენებული ოდნეობით.

4.12. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-31 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტთა მოთხოვნა იძულებით განაცდურზე ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე, ემყარება ზემოაღნიშნულ ნორმას.

აღნიშნული მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას; ე.ი. სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოაზრებული იქნეს განაცდური, ვინაიდან, განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი

ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2016 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ას-268-255-2016), განმარტა, რომ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო მოპასუხისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%) საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებიდან და 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარეობს, რომლის მიხედვითაც: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდღიან ვადას (საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი). ამდენად, პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, საშვებულებო ანაზღაურება და სხვა) ყოვნდება, აპელანტები კი მოითხოვენ დაყოვნებული თანხის პროცენტს იმ პერიოდისათვის, როდესაც მათთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, ისინი აღარ ასრულებდნენ შრომით მოვალეობებს და შესაბამისად, დამსაქმებელს აღარ გააჩნდა მათთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება. შესაბამისად, აპელანტთა აღნიშნული მოთხოვნა სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის ხსენებული სამართლებრივი ნორმის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცევა, მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულები არამართლზომიერად იქნენ გათავისუფლებული სამუშაოდან და მათ უნდა აუნაზღაურდეთ იძულებით განაცდური ხელფასი, როგორც ზიანი, ხოლო მისი გადახდის დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის სამართლებრივი საფუძველი მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს, განაცდური თანხის 0,07%-ის დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

აქვე სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ უსაფუძვლოა აპელანტების მოთხოვნა, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტზე მითითებით, დასაქმებულთა სასარგებლოდ, დამსაქმებლისათვის კომპენსაციის _ ორი თვის შრომის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე; კერძოდ, დასახელებული ნორმის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელი

უფლებამოსილია არანაკლებ სამი კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. პალატა განმარტავს, რომ ამ ნორმის მეორე ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება უკავშირდება დასაქმებულის კანონიერი საფუძვლით გათავისუფლებისას (შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“, „ვ“ და „ო“ ქვეპუნქტები), დამსაქმებლის ვალდებულებას, მისცეს დასაქმებულს ფულადი კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. მოცემულ შემთხვევაში, სასარჩელო მოთხოვნა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების უკანონობას უკავშირდება და ამგვარად შეფასდა იგი სააპელაციო სასამართლოს მიერ; შესაბამისად, საფუძვლიანად იქნა მიჩნეული ასევე აპელანტების მოთხოვნა მათ სასარგებლოდ შპს „კ-----ისთვის“ იძულებითი განაცდურის (გათავისუფლებიდან – 2015 წლის 31 დეკემბრიდან – სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე) დაკისრების თაობაზე; აღნიშნულიდან გამომდინარე, ყოველგვარ სამართლებრივ საფუძველსაა მოკლებული მოთხოვნა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე ნაწილზე მითითებით ფულადი კომპენსაციის – ორი თვის შრომის ანაზღაურების, მოწინააღმდეგე მხარისათვის დაკისრების თაობაზე;

4.5. სააპელაციო სასამართლო შენიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში შეფასების საგანს წარმოადგენს ასევე ის გარემოება, მოხდა თუ არა სადავო ბრძანების გამოცემისას აპელანტთა დისკრიმინაცია ასაკობრივი ნიშნით.

პალატა აღნიშნავს, რომ სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნის ფარგლებში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერების მიმართ აპელანტის არგუმენტს წარმოადგენს ის, რომ დამსაქმებლის მიერ მხარისადმი დისკრიმინაციული მოპყრობს ფაქტი იკვეთება იმ ადამიანების გათავისუფლებაში, რომლებიც 60 წელს მიღწეულები ან უფრო დიდი ასაკის არიან.

პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლით, ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა.

„შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ 1958 წლის კონვენციის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად,

წინამდებარე კონვენციის მიზნებისათვის ტერმინი „დისკრიმინაცია“ შეიცავს ყოველ განსხვავებას, დაუშვებლობას ან უპირატესობას რასის, კანის ფერის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური მოწყობის, უცხოური წარმოშობის ან სოციალური წარმოშობის ნიშნით, რაც იწვევს შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის განადგურებას ან დარღვევას შრომისა და საქმიანობის სფეროში. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა ან უპირატესობა გარკვეული სამუშაოს მიმართ, დამყარებული მის სპეციფიკურ მოთხოვნებზე, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა. ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის განმარტებით, ევროკონვენციის მე-14 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის აკრძალვა იმ უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობას სცილდება, რომელთა უზრუნველყოფაც თითოეულ სახელმწიფოს კონვენციითა და ოქმებით მოეთხოვება. აკრძალვა ასევე ვრცელდება იმ დამატებით უფლებებზე, რომლებიც კონვენციის ნებისმიერი მუხლის ზოგადი მოქმედების ფარგლებში ხვდება და სახელმწიფო თავისი ნებით უზრუნველყოფს. ამასთან, მე-12 დამატებითი ოქმის განმარტებითი ბარათის თანახმად, მისი მიზანია დისკრიმინაციის წინააღმდეგ დაცვის გაძლიერება, რაც მიიჩნევა ადამიანის უფლებათა უზრუნველყოფის ძირითად ელემენტად. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დამკვიდრებული პრაქტიკით აკრძალულია როგორც პირდაპირი, ისე არაპირდაპირი დისკრიმინაცია. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს ფორმულირების მიხედვით, პირდაპირი დისკრიმინაციის დასადგენად საჭიროა, სახეზე იყოს „განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ ან შედარებით ერთნაირ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ“, რაც ამოცნობად მახასიათებლებს ეფუძნება. პირდაპირი დისკრიმინაციის დროს კუმულაციურად უნდა არსებობდეს შემდეგი: არასახარბიელო მოპყრობა, შედარებითობის ფაქტორი და პიროვნების იდენტიფიკატორი. პირდაპირი დისკრიმინაცია შეიძლება მრავალი ქმედებით გამოიხატოს, რომელიც გაიგივებული იქნება არასახარბიელო მოპყრობასთან. მაგალითად, ნაკლები ხელფასის ან პენსიის მიცემა, სოციალური დახმარების გაუქმება ან მის დანიშვნაზე საერთოდ უარის თქმა და ა.შ. „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის“ მე-14 მუხლის მოქმედების გავრცელებისთვის, ადგილი უნდა ჰქონდეს განსხვავებულ მოპყრობას ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ. სასამართლო აღნიშნავს, რომ „ანალოგიური მდგომარეობა“ არ გულისხმობს, რომ შესადარებელი ჯგუფები იდენტური უნდა იყოს. ის ფაქტი, რომ განმცხადებლის მდგომარეობა სრულად ანალოგიური არ არის სხვა პირებთან მიმართებაში და ადგილი აქვს სხვადასხვა ჯგუფების მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას, ხელს არ უშლის ამ შემთხვევაზე მე-14 მუხლის გავრცელებას. განმცხადებელმა უნდა აჩვენოს, რომ ის არსებითად მსგავს მდგომარეობაში არის იმ პირებთან შედარებით, რომლებიც სხვანაირ მოპყრობას ექვემდებარებიან (გადაწყვეტილება - კ-----
-----), N7205/07, 13 ივლისი, § 6----- 2010). საყურადღებოა ევროპის

მართლმსაჯულების სასამართლოს მიდგომა შედარებითობის ფაქტორთან დაკავშირებით. ამ სასამართლოს პრაქტიკით, არსებობს ცალსახა გამონაკლისი, განსაკუთრებით დასაქმების შესახებ ევროკავშირის რეგულაციების სფეროში, როდესაც არ არის საჭირო სათანადო „შედარების“ ობიექტის ძიება (-----

პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3-მე-5 პუნქტებით, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება. ამავდროულად, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი, მე-2 და მე-3 პუნქტებით, საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად. ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით, ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი

შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად. ხოლო მე-8 პუნქტის თანახმად, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოხმობილ მსჯელობას იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებით დადგენილი წესით, არ დაუდასტურებიათ მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ასაკობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის საფუძველზე; უფრო მეტიც, აპელანტებს არც სარჩელში და არც სააპელაციო საჩივარში არ მიუთითებიათ ისეთ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომელიც შექმნიდა ვარაუდის საფუძველს, რომ მათ მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციის ფაქტს, მხარემ ვერ დაასაბუთა მის მიერ მითითებული ის გარემოება, რომ მოპასუხე საწარმოში დამკვიდრებული იყო 60 წელს მიღწეული თანამშრომლების სამსახურიდან დათხოვნის პრაქტიკა, მეტიც - აღნიშნული გარემოება გააბათილა მოწინააღმდეგე მხარის მიერ წარმოდგენილმა სტატისტიკურმა ცნობამ შპს „კ-----ში“ 2010-2014 წლებში დასაქმებულთა შესახებ, რომელშიც მითითებულია როგორც საწარმოში დასაქმებულთა, ასევე საწარმოდან გათავისუფლებულ პირთა მონაცემები, მათ შორის ასაკი და ხსენებული დოკუმენტით არ იკვეთება დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულთა მიმართ ასაკის ნიშნით განსხვავებული მოპყრობის, დისკრიმინაციის ფაქტი. პალატა დამატებით შენიშნავს, რომ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, მოსარჩელემ არა მხოლოდ უნდა განსაზღვროს შესადარებელ პირთა წრე, არამედ ასევე დაასაბუთოს აღნიშნულ პირებს შორის არსებითად უთანასწორობა. როგორც აღინიშნა, შრომით ურთიერთობაში შესაძლებელია ადგილი ჰქონდეს განსხვავებულ მოპყრობას, თუმცა აღნიშნული გამოწვეული იყოს სამუშაოს სპეციფიკით, დასაქმებულის უნარ-ჩვევებით, კვალიფიკაციით, შესრულებული სამუშაოს ხარისხით და ა.შ. შესაბამისად, ასეთ ვითარებაში, დასაქმებულმა უნდა მიუთითოს ფაქტები, თუ რაში მდგომარეობდა მის მიმართ (ვისთან შედარებით) არათანაბარი მოპყრობა და რატომ იყო აღნიშნული მოპყრობა მისთვის დისკრიმინაციული (დაცული ნიშანი). ამრიგად, როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილია ყველა სახის განსხვავებული მოპყრობის აკრძალვა. პალატის შეფასებით, განხილულ შემთხვევაში, აპელანტებმა ვერ დაადასტურეს, თუ რაში გამოიხატებოდა დისკრიმინაციის ფაქტი, რასაც შეეძლო გამოეწვია მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. ამრიგად, პალატა მიიჩნევს, რომ აპელანტებმა ვერ უზრუნველყვეს სასამართლოსათვის

გონივრული ვარაუდის შექმნა იმის თაობაზე, რომ მათთან შრომითი ურთიერთობა დისკრიმინაციის საფუძველზე შეწყდა.

4.6. სააპელაციო სასამართლო განუმარტავს მხარეებს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ აპელანტებმა ნაწილობრივ დაამტკიცეს სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, ხოლო მოპასუხე შპს „კ-----მა“ სრულად ვერ დაუმტკიცა სასამართლოს საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რის გამოც პალატა თვლის, რომ აპელანტთა მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი მოცდენის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანია, რაც განაპირობებს ზ-----ის, ა-----ის, ა----- მ-----ის, მ-----ის, დ-----ის, ტ-----ის და ტ-----ის სააპელაციო საჩივრის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ ზ-----ის, ა-----ის, ა----- მ-----ის, მ-----ის, დ-----ის, ტ-----ის და ტ-----ის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; ამ საქმეზე გორის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 14 ივლისის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებული უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე; ბათილად იქნეს ცნობილი შპს კ-----ის“ 2015 წლის 31 დეკემბრის №1-- ბრძანება მოსარჩელების: ზ-----ის, ა-----ის, ა----- მ-----ის, მ-----ის, დ-----ის, ტ-----ის და ტ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ; ზ-----ი, ა-----ი, ავ-----ი, მ-----ი, დ-----ე, ტ-----ი და ტ-----ი აღდგენილ უნდა იქნენ შპს „კ-----ში“ მათ მიერ დაკავებულ პოზიციებზე და უნდა აუნაზღაურდეთ იძულებითი განაცდური ყოველთვიურად 2015 წლის 31 დეკემბრიდან – წინამდებარე სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე (კერძოდ, იძულებითი განაცდური (თითოეულისათვის ყოველთვიურად გადასახდელი სახელფასო თანხა (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით)) შეადგენს ზ-----ის მიმართ 450 ლარს, ა-----ის მიმართ 620 ლარს, ავ-----ის მიმართ 620 ლარს, მ-----ის მიმართ 525 ლარს, დ-----ის მიმართ 620

ლარს, ტ-----ის მიმართ 620 ლარს და ტ-----ის მიმართ 620 ლარს)).

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მიხედვით. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოცემულ საქმეზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა უნდა განისაზღვროს იძულებითი განაცდურის სახით ასანაზღაურებელი თანხის გათვალისწინებით, 48900 ლარის 4%-ით (12 თვის ხელფასის ჯამური ოდენობა), რაც 1956 ლარია. შესაბამისად, დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნის გათვალისწინებით, შპს „კ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1956 ლარის ოდენობით; ამასთან, მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ თითოეული აპელანტის (მოსარჩელის) მიერ სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 250 ლარის ოდენობით (თითოეულის მიერ 100 ლარი გადახდილია სარჩელზე, ხოლო 150 ლარი – სააპელაციო საჩივარზე); შესაბამისად, შპს „კ-----ს“ აპელანტთა (მოსარჩელეთა) სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მათ მიერ სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება თითოეულის სასარგებლოდ 250 ლარის ოდენობით.

6.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად, პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯები და სასამართლოსგარეშე ხარჯები. თავის მხრივ, სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები, ხოლო სასამართლოსგარეშე ხარჯებს წარმოადგენს ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯები, დაკარგული ხელფასი (განაცდური), მტკიცებულებათა უზრუნველსაყოფად გაწეული ხარჯები, აგრეთვე მხარეთა სხვა აუცილებელი ხარჯები.

მითითებული ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე, უდავოა, რომ კანონი მხარის

მიერ უკვე გაწეული ხარჯების ანაზღაურების ვალდებულებას აკისრებს მოწინააღმდეგე მხარეს. სასამართლო განმარტავს, რომ მხარის მიერ გაღებულ ხარჯებში მოიაზრება, როგორც სასამართლოში საქმის განხილვისთვის აუცილებელი ხარჯები, ასევე საქმის წარმოების პროცესში მხარის მიერ გაწეული სასამართლოსგარეშე ხარჯები.

მოცემულ შემთხვევაში, შპს „კ-----ის“ წარმომადგენლის მიერ მიერ დაყენებულია შუამდგომლობა სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვის გამო იურიდიული მომსახურებისათვის გადახდილი თანხის - 1000 ლარის აპელანტებისთვის გადასახდელად დაკისრების შესახებ (ტომი 3, ს.ფ. 35-36).

სააპელაციო სასამართლო შენიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, რამდენადაც სააპელაციო სასამართლოს მიერ მოცემუი დავაზე გადაწყვეტილება გამოტანილ იქნა აპელანტების ინტერესების სასარგებლოდ, არ არსებობს მოწინააღმდეგე მხარის წარმომადგენლის აღნიშნული შუამდგომლობის დაკმაყოფილების პროცესუალური საფუძველი;

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ზ-----ის, ა-----ის, ავ-----ის, მ-----ის, დ-----ის, ტ-----ის და ტ-----ის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

2. ამ საქმეზე გორის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 14 ივლისის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. ზ-----ის, ა-----ის, ავ-----ის, მ-----ის, დ-----ის, ტ-----ის და ტ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „კ-----ის“ მიმართ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 2015 წლის 31 დეკემბრის №1-- ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის, კომპენსაციის ანაზღაურების, იძულებით განაცდურის ანაზღაურების და დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის თაობაზე, ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

4. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „კ-----ის“ 2015 წლის 31 დეკემბრის №1-- ბრძანება ზ-----ის, ა-----ის, ავ-----ის, მ-----ის, დ-----ის, ტ-----ის და ტ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

5. ზ-----ი აღდგენილი იქნას შპს „კ-----ში“ მ----- და აუნაზღაურდეს

იძულებით განაცდური 2015 წლის 31 დეკემბრიდან – წინამდებარე სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 450 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით).

6. ა-----ი აღდგენილი იქნას შპს „კ-----ში“ დ----- და აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდური 2015 წლის 31 დეკემბრიდან – წინამდებარე სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 620 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით).

7. ავ-----ი აღდგენილი იქნას შპს „კ-----ში“ დ----- და აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდური 2015 წლის 31 დეკემბრიდან – წინამდებარე სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 620 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით).

8. მ-----ი აღდგენილი იქნას შპს „კ-----ში“ ელ-----ად და აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდური 2015 წლის 31 დეკემბრიდან – წინამდებარე სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 525 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით).

9. დ-----ე აღდგენილი იქნას შპს „კ-----ში“ ელ-----ად და აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდური 2015 წლის 31 დეკემბრიდან – წინამდებარე სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 620 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით).

10. ტ-----ი აღდგენილი იქნას შპს „კ-----ში“ დ----- და აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდური 2015 წლის 31 დეკემბრიდან – წინამდებარე სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 620 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით).

11. ტ-----ი აღდგენილი იქნას შპს „კ-----ში“ დ----- და აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდური 2015 წლის 31 დეკემბრიდან – წინამდებარე სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 620 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით).

12. ზ-----ის, ა-----ის, ავ-----ის, მ-----ის, დ-----ის, ტ-----ის და ტ-----ის სარჩელი, შპს „კ-----ის“ მიმართ, მოსარჩელების სასარგებლოდ ყოველთვიურად მისაცემი ანაზღაურების დაყოვნებისათვის, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე მისაცემი თანხის 0,07%-ის გადახდის, ორი თვის კომპენსაციის დაკისრების და ყველა მოსარჩელის მიმართ ასაკობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის ნაწილში, არ დაკმაყოფილდეს.

13. შპს „კ-----ს“ ზ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მხარის მიერ

სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად 250 ლარის გადახდა.

14. შპს „კ-----ს“ ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მხარის მიერ სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად 250 ლარის გადახდა.

15. შპს „კ-----ს“ ავ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მხარის მიერ სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად 250 ლარის გადახდა.

16. შპს „კ-----ს“ მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მხარის მიერ სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად 250 ლარის გადახდა.

17. შპს „კ-----ს“ დ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მხარის მიერ სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად 250 ლარის გადახდა.

18. შპს „კ-----ს“ ტ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მხარის მიერ სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად 250 ლარის გადახდა.

19. შპს „კ-----ს“ ტ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მხარის მიერ სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად 250 ლარის გადახდა.

20. შპს „კ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1956 ლარის ოდენობით.

21. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 22-ე პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;

22. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების 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 გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა

დაუშვებელია.

**თავმჯდომარე
არევაძე/**

/ხათუნა

**მოსამართლეები
ნიკოლაიშვილი/**

/თეა სოხაშვილი-

/გოგიტა თოთოსაშვილი/