



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

03 ივლისი, 2018 წელი

ქ.

ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე ნანა კალანდაძე

სხდომის მდივანი ეკატერინე სილაგაძე

აპელანტი - რ----- თ-----ე

წარმომადგენელი - ნ----- გ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „M-----“

წარმომადგენელი - მ----- მ-----ე

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 16 მარტის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

2.1. მოსარჩელის მოთხოვნა

2016 წლის 27 ივლისს რ----- თ-----ემ ბათუმის საქალაქო სასამართლოში სარჩელი აღძრა მოპასუხე შპს „M-----“-ს მიმართ და მოითხოვა შპს „მ-----“-ში დამხმარე ხელოსნის თანამდებობაზე აღდგენა, 2015 და 2016 წლების გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურება, ჯამში 1241,18 ლარის ოდენობით, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 01

ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 796.87 ლარის ოდენობით და საშვებულებო თანხისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის მისაცემი თანხის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისთვის 0.07 %-ის ანაზღაურება.

საქმის მოსამზადებელ ეტაპზე მოსარჩელემ დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა და ასევე მოითხოვა რ----- თ-----ესთან 2016 წლის 01 ივლისიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა და მასთან საბოლოო ანგარიშსწორების შესახებ შპს „M-----“-ს დირექტორ თ----- ქ-----ს 2016 წლის 29 ივნისის ბრძანების ბათილად ცნობა (იხ ს.ფ.119-121).

სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელე მხარემ სასარჩელო მოთხოვნა გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების 1 241.18 ლარის ოდენობით ანაზღაურების ნაწილში შეამცირა 940 (ცხრაასორმოცი) ლარამდე.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელის განმარტებით, 2014 წლის 29 ივნისიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე აკეჯის დამამზადებელ საწარმოში ხელოსნის დამხმარის თანამდებობაზე. მუშაობის მთელი პერიოდის - 2 წლის განმავლობაში მასთან ფორმდებოდა მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებები. მოთხოვნის მიუხედავად დამსაქმებელი არ აძლევდა უფლებას ესარგებლა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით, თავაზობდა მხოლოდ ანაზღაურების გარეშე უხელოფასო შვებულებას. ანაზღაურებადი შვებულების ნაწილის გამოყენების უფლება მიეცა მხოლოდ ერთხელ, 2015 წლის ივლისში, შვილის ავადმყოფობის გამო.

2016 წლის 17 მაისს საწარმოში დასაქმებულებმა გააპროტესტეს საკვების ხარისხის გაუარესება და შრომითი პირობები. იმავე დღეს საწარმოში შეიქმნა პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაცია, რასაც დასაქმებულების მხრიდან დიდი უკმაყოფილება მოჰყვა. 2016 წლის 18 მაისს იგი აირჩიეს შპს „მ-----“-ს პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის კომიტეტის წევრად. ხელმძღვანელობაზე უფლებებამოსილი პირები, რომლებიც პროფკავშირის წევრობამდე მასთან იყვნენ მეგობრულ ურთიერთობაში, თავს არიდებდნენ მასთან ურთიერთობას.

2016 წლის 31 მაისს შრომითი ხელშეკრულების ვადა ამოეწურა 53 თანამშრომელს, რომელთაგან 2016 წლის 01 ივნისიდან შრომითი ხელშეკრულებები აღარ გაუგრძელეს მხოლოდ პროფკავშირული ორგანიზაციის კომიტეტის წევრებსა და აქტიურ წევრებს. სახელდობრ, 2016 წლის 28 მაისს მოპასუხემ საწარმოში საინფორმაციო დაფაზე გამოაკრა შეტყობინება, სადაც მითითებული იყო 6 დასაქმებულის გვარი, რომლებთანაც შრომითი ხელშეკრულება მთავრდებოდა 2016 წლის 31 მაისს და მიუთითა, რომ მათთან აღარ გააფორმებდა შრომით ხელშეკრულებებს. ეს 6(ექვსი) ადამიანი აქტიურად იყო ჩართული პროფკავშირულ საქმიანობაში. მოპასუხე მხარემ ექვსივე დასაქმებულთან შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა. სამსახურიდან დაითხოვეს ასევე პროფკავშირის ის წევრი, რომელიც უკვე

უვადო შრომით ურთიერთობაში იყო მოპასუხესთან.

2016 წლის 25 ივნისს მან საწარმოს დირექტორს სთხოვა ხელფასის მომატება, რაზეც უარი მიიღო. 2016 წლის 28 ივნისს მოპასუხე მხარემ საწარმოს საინფორმაციო დაფაზე გამოაკრა შეტყობინება, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ 2016 წლის 01 ივლისიდან აღარ გაუფორმებდა მას ახალ ხელშეკრულებას. მან სთხოვა დირექტორს განემარტა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, რაზედაც მან განუცხადა, რომ „ბევრი გაბედა“ და ამიტომ აღარ გააფორმებდა მასთან შრომით ხელშეკრულებას. ამდენად, იგი გახდა დისკრიმინაციის მსხვერპლი პროფკავშირის წევრობის ნიშნით, რასაც ადასტურებს ის გარემოება, რომ მოპასუხე „მართალია, კანონდარღვევით, მაგრამ მაინც მასთან 24 თვის განმავლობაში მუდმივად, უწყვეტად დებდა რამოდენიმეთვიან შრომით ხელშეკრულებებს და შემდეგი ხელშეკრულება მასთან არ გააფორმა სწორედ პროფკავშირის წევრად გახდომისა და შრომითი პირობების გაუმჯობესების მოთხოვნის მომენტიდან. ფაქტობრივად ამაზე მეტყველებს ის გარემოებაც, რომ მოპასუხემ სამსახურიდან დაითხოვა პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის კომიტეტის ოთხივე წევრი, რათა ეს ყოფილიყო სხვებისთვის მაგალითი და აღარ გაეხდათ შრომითი უფლებების დაცვის მოთხოვნის დაყენება, რაც არაერთხელ იქნა გაჟღერებული პირად ზეპირ საუბრებში. **ამდენად, მოსარჩელის მტკიცებით, მისი აქტიური პროფკავშირული საქმიანობა იყო საფუძველი, რის გამოც იგი გათავისუფლებულ იქნა სამსახურიდან, რაც მიუთითებს მის მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელების ფაქტზე.**

2.2. მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და წარმოადგინა მოთხოვნის განხორციელების გამომრიცხავი შესაგებელი შემდეგ გარემოებებზე მითითებით: მოსარჩელეს 2015 წელს შეეძლო ესარგებლა შვებულებით, მუშაობის დაწყებიდან 11 თვის შემდეგ და ისარგებლა კიდევ. ამასთან, მასზე ანაზღაურებულია 2015-2016 წლების შვებულების თანხები, ხოლო ყოველწლიური, კანონით გათვალისწინებული შვებულების ის პერიოდები, რაც მოსარჩელეს არ უსარგებლია, არ გადაუტანია მომდევნო წელში და არც უთხოვია აღნიშნული. შესაბამისად, მოთხოვნა ამ ნაწილში უსაფუძვლოა.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელესთან პერიოდულად ფორმდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები საჭიროების მიხედვით, გარკვეული სამუშაოების შესასრულებლად, მასთან უვადოდ შრომითი ხელშეკრულება არ გაფორმებულა. მოპასუხის მტკიცებით მოსარჩელის გათავისუფლებას კავშირი არ აქვს მის პროფკავშირულ საქმიანობასთან, არც ხელფასის მომატების მოთხოვნასთან, იგი გათავისუფლებულია შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო და რაიმე სახისა და ფორმის დისკრიმინაციას ადგილი არ ჰქონია. მისი აზრით, მოსარჩელესთან მოკლევადიანი შრომითი

ხელშეკრულებების გაფორმება გამოწვეული იყო სამუშაოს მოცულობის კლებით, რაც თავის მხრივ განპირობებული იყო დაკვეთების რაოდენობის შემცირებით. ამდენად, მოპასუხე თვლის, რომ არ დაურღვევია შრომის კოდექსით დადგენილი ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების წესი და მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა დამთავრდა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

2.3. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 16 მარტის გადაწყვეტილებით რ---
-- თ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

2.3.1. პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ უდაოდ დადგენილად მიჩნეული იქნა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.3.1.1. 2014 წლის 29 ივნისიდან მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე საწარმოში ხელოსნის დამხმარის თანამდებობაზე.

2.3.1.2. 2016 წლის 17 მაისს საწარმოში დასაქმებულებმა გააპროტესტეს საკვების ხარისხის გაუარესება. **აღნიშნულ საპროტესტო გამოსვლაში მონაწილეობდა მოსარჩელეც.**

2.3.1.3. 2016 წლის 18 მაისს მოსარჩელე აირჩიეს შპს „M----“-ს პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის კომიტეტის წევრად.

2.3.1.4. მხარეებს შორის 2014 წლის 29 ივნისიდან (მოსარჩელის დასაქმებიდან) 2016 წლის 01 ივლისამდე (მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტამდე) პერიოდში უწყვეტად დადებული იყო 8 (რვა) მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულება.

2.3.1.5. მოპასუხე კომპანია დასაქმებულთა კვებას ახორციელებდა მესამე პირთან დადებული გარიგების საფუძველზე და კვების ხარჯებს იღებდა მოპასუხე, რაც დასაქმებულებს ხელფასიდან არ ექვითებოდათ. ასევე, მოპასუხე თავისი ხარჯით ახორციელებდა ტრანსპორტით დასაქმებულთა მომსახურებას.

2.3.1.6. დადგენილი იქნა, რომ მოსარჩელემ მოთხოვნა გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების მისაღებად თანხაზე - 1 241.18 ლარზე, - შეამცირა 940 ლარამდე, რადგან მოპასუხემ წარმოადგინა 2-----წ. ბრძანება მოსარჩელეზე შვებულების თანხის ანაზღაურების შესახებ, რომელიც შეეხება 14 დღით ნასარგებლები შვებულების გამო თანხის ანაზღაურებას.

2.3.2. სასამართლოს მიერ სადავოდ მიჩნეული იქნა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

- 2014 წლის 29 ივნისიდან 2016 წლის 01 ივლისამდე პერიოდში უწყვეტად, მხარეებს შორის დადებული 8 მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულება ითვლება თუ არა უვადოდ დადებულად;

- მოპასუხემ მოსარჩელეს შეუზღუდა თუ არა სრული შვებულებით სარგებლობა;

- მოსარჩელეს ეკუთვნის თუ არა გასული წლის პერიოდის არანასარგებლები შვებულების ანაზღაურება და მოსარჩელეზე ანაზღაურებულია თუ არა 2015-2016 წლების შვებულების თანხები;

- მოსარჩელესთან 2016 წლის 01 ივლისიდან შრომითი ურთიერთობების გაუგრძელებლობა მოპასუხის მხრიდან გამოწვეულია თუ არა მოსარჩელის პროფკავშირული საქმიანობიდან გამომდინარე და წარმოადგენს თუ არა ეს დისკრიმინაციის განხორციელებას მოსარჩელის მიმართ.

ზემოხსენებულ განსახილველ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით სასამართლოს მიერ განიმარტა, რომ ის საკითხები, შრომითი ხელშეკრულება ითვლება თუ არა უვადოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად და ეკუთვნის თუ არა მოსარჩელეს გასული წლის პერიოდის არანასარგებლები შვებულების ანაზღაურება, წარმოადგენს სამართლებრივი შეფასების კატეგორიას და რომ აღნიშნულზე სასამართლო შესაბამის მსჯელობა განავითარებდა სამართლებრივი დასაბუთების ნაწილში, ხოლო რაც შეეხება საკითხს იმის თაობაზე, შრომითი ურთიერთობების გაუგრძელებლობა მოპასუხის მხრიდან გამოწვეულია თუ არა მოსარჩელის პროფკავშირული საქმიანობიდან გამომდინარე და წარმოადგენს თუ არა ეს მოპასუხისაგან დისკრიმინაციის განხორციელებას მოსარჩელის მიმართ, განიმარტა, რომ ასეთიც წარმოადგენს სამართლებრივი შეფასების კატეგორიას თუმცა აღნიშნულამდე ჯერ უდა დადგინდეს ფაქტობრივი გარემოებები იმის შესახებ, რომ მოსარჩელის პროფკავშირული საქმიანობიდან გამომდინარე აღარ გააგრძელა, აღარ გააფორმა ხელშეკრულება მოპასუხემ, თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლისა და შესაბამისი საწარმოო საჭიროების არარასებობის გამო და განმარტა, რომ აღნიშნულზე მხარეები იძლევიან ურთიერთსაწინააღმდეგო განმარტებებს და რომ მათ შორის მტკიცების ტვირთი უნდა განაწილდეს თანაბრად, სახელდობრ მოსარჩელეს უნდა დაეკისროს საპროცესო ვალდებულება დაამტკიცოს, რომ საწარმოს ადმინისტრაციას ამოძრავებდა პირადი ინტერესი და ის პირადი ინტერესის გამო გაათავისუფლეს სამუშაოდან, ხოლო თავის მხრივ მოპასუხე ვალდებულია დაამტკიცოს, რომ მოსარჩელის გათავისუფლებას კავშირი არ აქვს მის პროფკავშირულ საქმიანობასთან, არც ხელფასის მომატების მოთხოვნასთან და არც საპროტესტო აქციაში მონაწილეობასთან, რომ იგი გათავისუფლებულია შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო და რაიმე სახისა და ფორმის პირად დაინტერესებას, დისკრიმინაციას ადგილი არ ჰქონია. **სასამართლომ მიუთითა უდავო ფაქტობრივ გარემოებებზე და განმარტა, რომ მოსარჩელემ წარმოადგინა მტკიცებულებები, რომლითაც დასტურდება მისი, როგორც პროფკავშირის წევრის, აქტივობები, თუმცა აქვე დასძინა, რომ შეფასებას იმისა, თუ რამდენად არის ეს მიზეზი მოსარჩელის შემდგომში სამუშაოდან დათხოვნისა, მოახდენდა გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთების ნაწილში.**

2.4. გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთება

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას, სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს კონსტიტუციით, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ 52-ე კონვენციით; „სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტით, ევროპის სოციალური ქარტიით, საქართველოს კანონით „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, საქართველოს შრომის კოდექსით, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.

2.4.1. სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა დასახელებული მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით. დასახელებული ნორმით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. 2014 წლის 29 ივნისიდან მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე საწარმოში ხელოსნის დამხმარის თანამდებობაზე. მუშაობის მთელი პერიოდის განმავლობაში მასთან ფორმდებოდა მოკლევადიანი (მაგ: სამთვიანი) ხელშეკრულებები. **ბოლო ხელშეკრულება მხარეებს შორის გაფორმდა 2016 წლის 01 ივნისს და მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 01 ივლისამდე, ანუ ხელშეკრულება გაფორმდა 1 თვის მოქმედების ვადით.** ამ ვადის გასვლის შემდეგ მოპასუხემ აღარ გააფორმა მოსარჩელესთან ხელშეკრულება და შეწყვიტა მასთან შრომითი ურთიერთობა.

2.4.2. სასამართლომ მიუთითა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 13 -ე ნაწილით, თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. განსახილველ შემთხვევაში კი, მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა 24 თვემდე გაგრძელდა და შესაბამისად, მათ შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება ვერ ჩაითვლება განუსაზღვრელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებად. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო, მოპასუხეს ჰქონდა უფლება აღარ გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელესთან. შესაბამისად, მოსარჩელე გათავისუფლებული იქნა კანონიერად და სარჩელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე იყო უსაფუძვლო და რომ ზემოხსენებულიდან გამომდინარე მოთხოვნები იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და მისი დაყოვნებისათვის მისაცემი თანხის - ყოველი ვადაგადაცილებული დღისთვის 0.07 %-ის დაკისრება ასევე იყო უსაფუძვლო.

2.4.3. სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულის მიერ შვებულების აღება გულისხმობს, შრომითი ურთიერთობის დროებით შეჩერებას. დამსაქმებელი ვალდებულია შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა, დასაქმებულის მიერ

შვებულების აღების შესახებ განცხადების საფუძველზე. წინამდებარე შემთხვევაში, მოსარჩელემ 2015 წლის ივლისში ისარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით, არასრულად, მას შეეძლო მოეთხოვა 14 დღის ნაცვლად 24 დღით შვებულებით სარგებლობა. მოსარჩელემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულება, რომ მან მოითხოვა სრული ვადით შვებულებით სარგებლობა და მას არ მიეცა ამის უფლება.

სასამართლომ მიუთითა, რომ საშვებულებო ანაზღაურება არ წარმოადგენს ყოველთვიური ხელფასის გარდა, კიდევ დამატებით ანაზღაურებას. ის მხოლოდ იმ პერიოდის ანაზღაურებაა, რა პერიოდშიც დასაქმებული ისვენებს და არ მუშაობს. შესაბამისად თუ დასაქმებულს წლის განმავლობაში მიღებული აქვს სრული ანაზღაურება, მას დამატებით საშვებულებო ხელფასი არ აუნაზღაურდება. შვებულება წლის განმავლობაში გაიცემა 24 დღის ვადით და კალენდარული წლის გასვლის შემდეგ შვებულების მიღების უფლება უქმდება, გარდა საგამონაკლისო შემთხვევებისა. საგამონაკლისო შემთხვევას წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც მხარეთა შეთანხმებით დასაშვებია შვებულების მომდევნო წელში გადატანა. წინამდებარე შემთხვევაში მხარეები არ შეთანხმებულან შვებულების შემდგომი წლისათვის გადატანაზე, რაც გამორიცხავს გასული წლების შვებულების ანაზღაურებას. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ 2014-2015 წლების შვებულება შემდგომი წლისათვის გადატანილი არ ყოფილა. თითოეული წლის დასრულებით დასრულდა შვებულებით სარგებლობის უფლება, ამიტომ სარჩელი 2014-2015 წლების შვებულების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით უსაფუძვლო იყო.

2.4.4. სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა, მოპასუხემ შეწყვიტა 2016 წლის 30 ივნისს. ამ მომენტისათვის მოსარჩელეს შვებულებით ნასარგებლები არ ჰქონდა. მოსარჩელეს შეეძლო 2016 წლის განმავლობაში დაესვენა და დასვენების პერიოდში მიეღო ანაზღაურება. მისი დასვენების უფლება გარანტირებულია შრომის კოდექსით, საქართველოს კონსტიტუციით, კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებითა და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა იყო კანონიერი, ადგილი არ ჰქონდა დასაქმებულის იძულებით მოცდენას და არ დაკმაყოფილდა მოთხოვნაც 2015 და 2016 წლის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურების დაკისრების შესახებ, შესაბამისად, არ არსებობდა სამართლებრივი საფუძველიც დაყოვნებული საშვებულებო თანხის 0.07%-ის პირგასამტეხლოს სახით ანაზღაურებასთან დაკავშირებით მოთხოვნის დაკმაყოფილებისა.

2.4.5. სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელე გათავისუფლდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო და სამუშაოზე აღდგენის შესახებ მოთხოვნა არ დააკმაყოფილა. სასამართლომ მიუთითა, რომ პროფკავშირის წევრობა და აქტიურობა პირდაპირ არ ნიშნავს, რომ იგი ამ საფუძველით გაათავისუფლეს. დასაქმებულის არაკანონიერად გათავისუფლებაც კი, ავტომატურად არ გულისხმობს მის მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელებას. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე

კანონიერად იქნა განთავისუფლებული.

3.სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები
წინამდებარე გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელე რ-----
თ-----ემ.

ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არ განიხილა საქმისთვის მნიშვნელოვანი გარემოებები. კერძოდ, გადაწყვეტილების 3.1.3 ნაწილში (გვ.4) განმარტა, რომ 2016 წლის 17 მაისს საწარმოში დასაქმებულებმა გააპროტესტეს საკვების ხარისხის გაუარესება, მაშინ როდესაც მათ გააპროტესტეს სამსახურიდან გათავისუფლება, სასამართლოს განუმარტეს, რომ დასაქმების მთელი პერიოდის განმავლობაში ხდებოდა შრომითი კანონმდებლობის უხეში დარღვევა დამსაქმებლის მიერ. დასაქმებულებს ისე აწერინებდნენ ხელს შრომით ხელშეკრულებაზე, რომ მის მეორე ეგზემპლარს არც გადასცემდნენ. ასევე ვერ სარგებლობდნენ შვებულებით. დამსაქმებელი აიძულებდა მათ უქმე და არასამუშაო დღეებში მუშაობას. ყველა ხელშეკრულება იდებოდა 3 თვის ვადით და როდესაც დასაქმებულები ითხოვდნენ სამუშაო პირობების გაუმჯობესებას, დამსაქმებელი ეუბნებოდათ, რომ თუ უკმაყოფილო იყვნენ, ხელშეკრულებას აღარ გაუგრძელებდნენ. ამასთან დამსაქმებელს არ სურდა დასაქმებულებს ჰქონოდათ ერთსაათიანი შესვენება და სწორედ ამიტომ შესთავაზა მათ კვება სამსახურის ტერიტორიაზე, საწარმოს ხარჯზე. საკვების ხარისხი კი იმდენად ცუდი იყო, რომ შეუძლებელი იყო ესარგებლათ საწარმოს შეთავაზებული საკვებით. ამასთან არც შესვენებით სარგებლობა შეეძლოთ, კვების მიზნით სხვა ადგილას რომ წასულიყვნენ. სწორედ ამიტომ მოითხოვეს დირექტორთან საუბარი საკვებზე და ყველა ზემოაღნიშნულ პრობლემაზე. დირექტორმა კი მათ უთხრა, **რომ თუ არ მოსწონდათ შრომის პირობები დაუყოვნებლივ უნდა დაეტოვებინათ საწარმო. შედეგად 70-მდე დასაქმებული გათავისუფლებული იქნა სამსახურიდან, რაც მათ გააპროტესტეს საწარმოს მიმდებარე ტერიტორიაზე. ამ საკითხებზე სასამართლოს წარუდგინეს მტკიცებულება დისკის სახით (სატელევიზიო რეპორტაჟი), რომელშიც ნათლად ჩანს მათ მიერ აღწერილი პრობლემები, ვიდეოჩანაწერში არის ასევე დირექტორის კომენტარიც.** სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯელა აღნიშნულ მტკიცებულებაზე და სრულიად არასწორად მიუთითა თითქოს 2016 წლის 17 მაისს დასაქმებულებმა გააპროტესტეს საკვების ხარისხი. შრომითი უფლებების დარღვევის შესახებ ასევე ახსნა-განმარტება მისცა სასამართლოს მოწმე გ----- მ-----ემ, ს----- ვ-----ემ, რომლებიც მუშაობდნენ მასთან ერთად და მონაწილეობდნენ 17 მაისის საპროტესტო აქციაში (რომელიც სამსახურიდან გათავისუფლებას მოჰყვა). სასამართლომ არც ამ მოწმეების ჩვენებებზე არ იმსჯელა.

3.2. აპელანტის მითითებით სასამართლომ არასწორად განსაზღვრა სადაო ფაქტობრივი გარემოება. კერძოდ, გადაწყვეტილების 3.2.1. ნაწილში (გვ. 5)

მიუთითა თითქოს მხარეებს შორის სადაო იყო ის გარემოება, რომ 2014 წლის 29 ივნისიდან 2016 წლის 1 ივლისამდე არსებული შრომითი ურთიერთობა მიიჩნევა თუ არა უვადო შრომით ხელშეკრულებად. მაშინ როდესაც აპელანტის თვალსაზრისით, ეს საკითხი საერთოდ არ წამოადგენდა სადაო ფაქტობრივ გარემოებას და არც სარჩელში და არც ახსნა-განმარტების დროს მას სადაოდ არ გაუხდია. სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯელა იმ გარემოებებზე, რომელსაც სასარჩელო მოთხოვნა ეფუძნებოდა. კერძოდ, როგორც გადაწყვეტილებაში წერია 2014 წლის 29 იანვრიდან 2016 წლის 1 ივლისამდე მასთან დადებული იყო 8 მოკლევადიანი ხელშეკრულება (სამთვიანი). 3(სამი) თვის ვადით ხელშეკრულების დადება კი ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² პუნქტს. ამ ნორმიდან გამომდინარე ხელშეკრულების ვადა უნდა იყოს მინიმუმ 1 წელი. ამავე მუხლით გათვალისწინებულია ისეთი შემთხვევები, რომელიც ამართლებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადებას. მოპასუხემ მიუთითა, რომ შესასრულებელი იყო გარკვეული მოცულობის სამუშაო და შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² პუნქტს „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეეძლოთ სამთვიანი ხელშეკრულებების დადება, თუმცა მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულება რომლითაც დაადასტურებდა თუ რაში მდგომარეობდა გარკვეული მოცულობის სამუშაოს შესრულება.

3.4. აპელანტის მითითებით სასამართლომ არასწორად გაანაწილა მტკიცების ტვირთი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლის განხილვის და დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის ნაწილში, რადგან დისკრიმინაციის საფუძვლით აღძრულ სარჩელზე მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. ასევე მან მოსთხოვა მოპასუხეს სამსახურიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილების დასაბუთება 2016 წლის 1 ივლისს (ასევე ხელშეკრულებები და სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება). 2016 წლის 27 ივლისს მოპასუხემ უპასუხა ამ წერილს და წარმოადგინა მხოლოდ ხელშეკრულებები და ბრძანება გათავისუფლების შესახებ, ხოლო სამსახურიდან გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთება არ წარმოუდგენია. შესაბამისად, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრებოდა მოპასუხეს.

3.5. აპელანტის მტკიცებით 2016 წლის 31 მაისს შრომითი ხელშეკრულების ვადა ამოეწურა საწარმოს 53 თანამშრომელს, რომელთაგანაც მხოლოდ პროფკავშირის წევრებს აღარ დაუდეს ახალი ხელშეკრულებები. დამსაქმებელმა 2016 წლის 27 მაისს საწარმოში საინფორმაციო დაფაზე გამოაკრა შეტყობინება და მიუთითა 6 პირის გვარი, რომელთაგანაც აღარ გაგრძელდებოდა შრომითი ხელშეკრულება. ეს პირები იყვნენ პროფკავშირის წევრები და აქტიურად იცავდნენ დასაქმებულთა შრომით უფლებებს, რაც გახდა მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. გარდა ამისა მოწმე გ----- მ-----მ სასამართლო პროცესზე განმარტა, რომ დირექტორი არკვევდა ვინ განაგრძობდა პროფესიულ კავშირებში საქმიანობას, ხოლო ვინც უარი არ თქვა წევრობაზე, მხოლოდ ისინი გაათავისუფლა სამსახურიდან, მათ შორის თავად მოწმე გ----- მ-----ე და ს----- ვ-----ე.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

4.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ პუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, 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.

4.2. ფაქტობრივი დასაბუთება:

4.2.1. მოსარჩელე რ----- თ-----ემ მოპასუხესთან შრომით ურთიერთობა დაიწყო 2014 წლის 01 ივლისიდან ავეჯის ხელოსნის დამხმარის პოზიციაზე, რის შემდეგაც მხარეებს შორის მიმდევრობით ფორმდებოდა იდენტური შინაარსის შრომითი ხელშეკრულებები. ამდენად, **რ----- თ-----ე და შპს „M----“ 2014 წლის 01 ივლისიდან (მოსარჩელის დასაქმებიდან) 2016 წლის 01 ივლისამდე (მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტამდე) პერიოდში, მათ შორის დადებული 8 (რვა) მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, უწყვეტად იმყოფებოდნენ შრომით ურთიერთობაში** (იხ. შრომითი ხელშეკრულებები - ს.ფ 62-94)., სახელდობრ:

4.2.1.1. რ----- თ-----ე 2014 წლის 01 ივლისიდან 2014 წლის 01 აგვისტომდე დასაქმებული იყო შპს „M----“-ში ხელოსნის დამხმარის თანამდებობაზე (იხ. 2014 წლის 01 ივლისის ხელშეკრულება - ს.ფ 91-94);

4.2.1.2. რ----- თ-----ე 2014 წლის 01 აგვისტოდან 2014 წლის 01 დეკემბრამდე დასაქმებული იყო შპს „M----“-ში ხელოსნის დამხმარის თანამდებობაზე (იხ. 2----- ხელშეკრულება - ს.ფ 87-90);

4.2.1.3. რ----- თ-----ე 2-----დან 2015 წლის 01 თებერვლამდე დასაქმებული იყო შპს „M----“-ში ხელოსნის დამხმარის თანამდებობაზე (იხ. 2----- ხელშეკრულება - ს.ფ 83-86);

4.2.1.4. რ----- თ-----ე 2-----დან 2015 წლის 01 მაისამდე

დასაქმებული იყო შპს „M----“-ში ხელოსნის დამხმარის თანამდებობაზე (იხ. 2-----ს ხელშეკრულება - ს.ფ 79-82);

4.2.1.5. რ----- თ-----ე 2015 წლის 01 მაისიდან 2015 წლის 01 სექტემბრამდე დასაქმებული იყო შპს „M----“-ში ხელოსნის დამხმარის თანამდებობაზე (იხ. 2----- ხელშეკრულება -ს.ფ 75-78);

4.2.1.6. რ----- თ-----ე 2015 წლის 01 სექტემბრიდან 2016 წლის 01 თებერვლამდე დასაქმებული იყო შპს „M----“-ში ხელოსნის დამხმარის თანამდებობაზე (იხ. 2----- ხელშეკრულება- ს.ფ 71-74);

4.2.1.7. რ----- თ-----ე 2016 წლის 01 თებერვლიდან 2016 წლის 01 ივნისამდე დასაქმებული იყო შპს „M----“-ში ხელოსნის დამხმარის თანამდებობაზე (იხ. 2----- ხელშეკრულება - ს.ფ 67-70);

4.2.1.8. რ----- თ-----ე 2016 წლის 01 ივნისიდან 2016 წლის 01 ივლისამდე დასაქმებული იყო შპს „M----“-ში ხელოსნის დამხმარის თანამდებობაზე (იხ. 2----- ხელშეკრულება -ს.ფ 62-66).

4.2.2 მოსარჩელესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავდა დათქმას იმ ფაქტობრივი საფუძვლების შესახებ, რომლითაც დასაშვებია 1(ერთი) წლამდე, ანუ მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება. ხელშეკრულებები არ მოიცავდა დამსაქმებლის პირობას, რომელიც განსაზღვრავდა შრომითი ურთიერთობების მოკლე ვადით დადების შესაძლებლობას.(იხ. შრომითი ხელშეკრულებები- ს.ფ 62-94).

4.2.3. რ----- თ-----ეს შპს „M----“-ში არ ჰქონდა ფიქსირებული ხელფასი, მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრებოდა გამომუშავებით (იხ. შრომითი ხელშეკრულებები ს.ფ 62-94; საბანკო ამონაწერები- ს.ფ 19-31).

4.2.4. შპს „M----“-ს რ----- თ-----ისათვის ხელფასის სახით 2015 წლის ივლისის თვიდან 2016 წლის ივნისის თვის ჩათვლით, ანუ 12 თვის განმავლობაში ჯამში ჩარიცხული აქვს 9133.6 ლარი, შესაბამისად, მისი ყოველი თვის ხელფასი საშუალოდ შეადგენდა $9133.6 / 12 = 761.13$ ლარს (იხ. საბანკო ამონაწერები ს.ფ 19-31).

4.2.5 რ----- თ-----ეს შპს „M----“-სთან დადებული ყოველი შრომითი ხელშეკრულება უწყებოდა მოქმედების ვადის გასვლით (იხ. შრომითი ხელშეკრულებები - ს.ფ 62-94; მხარეთა განმარტებები).

4.2.6. რ----- თ-----ე 2015 წლის 08 ივნისიდან 12 ივნისამდე - 4 სამუშაო დღით იმყოფებოდა კუთვნილ ფასიან შვებულებაში (იხ. განცხადებები, ბრძანებები - ს.ფ 152-155).

4.2.7. რ----- თ-----ე 2015 წლის 17 ივლისიდან 06 აგვისტომდე - 14 სამუშაო დღით

იმყოფებოდა კუთვნილ ფასიან შვებულებაში (იხ. განცხადებები, ბრძანებები-ს.ფ 156-159).

4.2.8. რ----- თ-----ეს მიეცა 2016 წელზე გაუცემელი საშვებულებო ანაზღაურება ნორმირებული სამუშაო საათების (კვირაში 40 საათი) 24 სამუშაო დღეზე გაანგარიშებით (იხ. ბრძანება - ს.ფ 121).

4.2.9. რ----- თ-----ეს შვებულების გადატანის მოთხოვნით დამსაქმებლისათვის არ მიუმართავს. (იხ მხარეთა ახსნა-განმარტება)

4.2.10. 2016 წლის 17 მაისს შპს „M----“-ში დასაქმებულთა ნაწილმა გააპროტესტეს საწარმოში არსებული სხვადასხვა პრობლემები. აღნიშნულ საპროტესტო გამოსვლაში მონაწილეობდნენ ს----- ვ-----ე, გ----- მ-----ე ,თვით მოსარჩელე რ----- თ-----ე და სხვა პროფკავშირის წევრები. (იხ.საპროტესტო აქციის CD დისკზე ასახული აუდიო-ვიდეო ჩანაწერი -ს.ფ 125; მხარეთა განმარტებები; მოწმე ს----- ვ-----ისა და გ----- მ-----ის ჩვენებები).

4.2.11. 2016 წლის 17 მაისს, ტ-----ის სატელევიზიო ეთერით საზოგადოებრივი გამოშვება „მაცნე“ -ში გავიდა რეპორტაჟი ავეჯის ქარხანა „გ-----ს“ (შპს „M----“) მუშა-მოსამსახურეთა საროტესტო აქციის შესახებ. რეპორტაჟის თანახმად, საწარმოს 70 თანამშრომელი არ იქნა დაშვებული სამუშაო ადგილებზე, ვინაიდან მათ პროტესტი გამოთქვეს საწარმოში არსებული შრომის პირობების გაუარესების გამო. (იხ.საპროტესტო აქციის CD დისკზე ასახული აუდიო-ვიდეო ჩანაწერი -ს.ფ 125).

4.2.12. საპროტესტო აქციის თაობაზე გაშუქებულ ტელერეპორტაჟში შპს „M----“-ს დირექტორის მიერ მიცემული ინტერვიუს დროს ფიქსირებული განმარტებით, 2016 წლის 17 მაისის თანამშრომელთა საპროტესტო აქციები მართული იყო პროვოკატორების მიერ, რომლებიც ვერ გააგრძელებდნენ საწარმოში მუშაობას. ვახდენთ ციტირებას: „აქცია პროვოკატორების მიერ არის მართული, მონაწილეები სამუშაოს ხვალთან დაუბრუნდებიან, სამუშაოს არ დაუბრუნდებიან მხოლოდ პროვოკატორები“. (იხ. CD დისკზე ასახული აუდიო-ვიდეო ჩანაწერი- ს.ფ 125).

4.2.13. 2016 წლის 18 მაისს, შპს „M----“-ში ჩატარდა პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის სადამფუძნებლო საერთო კრება, რომელსაც ესწრებოდა 64 თანამშრომელი. კრებამ დააფუძნა საწარმოში პროფკავშირის პირველადი ორგანიზაცია და განსაზღვრა კომიტეტი შემდეგი შემადგენლობით: ია თ-----ე, ს----- ვ-----ე, გ----- მ-----ე, რ----- თ-----ე და გ-----. ორგანიზაციის დაფუძნების მიზანი მდგომარეობდა საწარმოს შრომითი კოლექტივის შრომითი პრობლემების მოგვარებაში. (იხ. საერთო კრების ოქმი №1 - ს.ფ 32).

4.2.14. 2016 წლის 18 მაისს გ----- მ-----ემ, ზ-----მ, რ-----მ, ს-----

ვ-----ემ და მ-----მ დაწერეს განცხადებები შპს „M----“-ში პროფკავშირის წევრობაზე მიღების შესახებ (იხ. განცხადებები - ს.ფ 34-39).

4.2.15. 2016 წლის 25 მაისს ც-----მ დაწერა განცხადება შპს „M----“-ში პროფკავშირის წევრობაზე მიღების შესახებ (იხ. განცხადება -ს.ფ 35).

4.2.16. 2016 წლის 28 მაისს შპს „M----“-მ საინფორმაციო დაფაზე გამოაქვეყნა ცნობა იმის შესახებ, რომ 53 დასაქმებულს ერთდროულად გაუდოდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადა, მათ რიცხვში იყვნენ პროფკავშირის წევრებიც. ამავე ცნობით დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულებები აღარ გაუფორმდებოდა ექვს დასაქმებულს: გ----- მ-----ეს, ც-----ს, ზ-----ს, რ-----ს, ს----- ვ-----ეს და მ-----ს, ანუ იმ პირთ, რომლებიც გაწევრიანებულ იქნენ პროფკავშირულ ორგანიზაციაში და წარმოდგენდნენ ასეთის კომიტეტის და რიგით წევრებს (იხ. ცნობა - ს.ფ 33; მხარეთა განმარტებები; მოწმე ს----- ვ-----ისა და გ----- მ-----ის ჩვენებები).

4.2.17. 2016 წლის მაისის ბოლოს შპს „M----“-მ პროფკავშირული ორგანიზაციის წევრებთან ს----- ვ-----ესთან და გ----- მ-----ესთან შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა (იხ. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 01 მარტის სასამართლო სხდომის ოქმის აუდიო ჩანაწერი - ს----- ვ-----ისა და გ----- მ-----ის ჩვენებები).

4.2.18. 2016 წლის 17 მაისის აქციის შემდგომ შპს „M----“-მ შრომითი ურთიერთობა აღარ გააგრძელა პროფკავშირული ორგანიზაციის სხვა წევრებთანაც (იხ. ცნობა - ს.ფ 33; მხარეთა განმარტებები; მოწმე ს----- ვ-----ისა და გ----- მ-----ის ჩვენებები; CD დისკზე ასახული აუდიო-ვიდეო ჩანაწერი- ს.ფ 125; ბრძანება- ს.ფ 121).

4.2.19. სააპელაციო სასამართლოს მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით და წარმოდგენილი აუდიო-ვიდეოჩანაწერით, რომელზეც ასახულია ადგილობრივი ტელევიზიის მიერ გაკეთებული სიუჟეტი საპროტესტო აქციის შესახებ, დადგენილად მიაჩნია მოსარჩელის , როგორც პროფკავშირული ორგანიზაციის კომიტეტის წევრის აქტიურობა. კერძოდ, რ----- თ-----ემ თანამოაზრეებთან ერთად 2016 წლის 17 მაისს შრომითი პირობების გაუმჯობესების მოთხოვნით მოაწყო აქცია საწარმოს მიმდებარე ტერიტორიაზე, სადაც ისინი ითხოვდნენ შრომითი პირობების გაუმჯობესებას. (იხ.მოწმე ს----- ვ-----ისა და გ----- მ-----ის ჩვენებები; CD დისკზე ასახული აუდიო-ვიდეო ჩანაწერი) .

4.2.20 2016 წლის 29 ივნისს შპს „M----“-ს დირექტორის მიერ გამოიცა ბრძანება რ----- თ-----ესთან 2016 წლის 01 ივლისიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა და მასთან საბოლოო ანგარიშსწორების

შესახებ (იხ. ბრძანება ს/ფ 121).

4.2.21. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების ერთობლიობაში შეფასებით სააპელაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ რ-----თ-----ის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ მოპყრობას პროფკავშირული ნიშნით. ასეთი წარმოადგენს რა სამართლებრივ კატეგორიას და ამდენად სამართლებრივი შეფასების საგანს, სააპელაციო სასამართლო შესაბამის დასაბუთებას წარმოადგენს სამართლებრივი შეფასების დროს.

4.3.სამართლებრივი დასაბუთება

სააპელაციო სასამართლო მიანშეწონილად მიიჩნევს უპირველესად მიუთითოს იმ საკითხებზე, რაც წარმოადგენს მხარეთა შორის სადაოს და რასაც უნდა გაეცეს შესაბამისი პასუხი სამართლებრივი დასაბუთებისას.

მხარეთა შორის სადაოს წარმოადგენს:

-რამდენად კანონიერი და გამართლებული იყო დამსაქმებლის მხრიდან მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადება მოსარჩელესთან მიმართებაში ისეთ ვითარებაში, როდესაც ფაქტობრივად მუდმივად გრძელდებოდა შრომითი ურთიერთობა მანამდე, სანამ პროფკავშირული ორგანიზაციის წევრად გახდომისა და შრომითი უფლებების დაცვის მიზნით, მოსარჩელის მიერ განხორციელებული აქტიური ქმედებების შემდეგ არ იქნა ასეთი ადმინისტრაციის მიერ შეწყვეტილი.

- მოპასუხემ მოსარჩელეს შეუზღუდა თუ არა სრული შვებულებით სარგებლობა და ეკუთვნის თუ არა ამ უკანასკნელს გასული წლის პერიოდის არანასარგებლები შვებულების ანაზღაურება;

- მოსარჩელესთან 2016 წლის 01 ივლისიდან შრომითი ურთიერთობების გაუგრძელებლობა მოპასუხის მხრიდან გამოწვეულია თუ არა მოსარჩელის პროფკავშირული საქმიანობიდან გამომდინარე და ეს წარმოადგენს თუ არა აღნიშნული ნიშნით დისკრიმინაციის განხორციელებას მოსარჩელის მიმართ.

4.3.1.სააპელაციო სასამართლო უპირველესად აღნიშნავს, რომ „შრომის უფლება“ ადამიანის სოციალურ უფლებათა ერთ-ერთი ძირითადი ფუნდამენტია. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილით „შრომა თავისუფალია“. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად კი შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით. კონსტიტუციური ჩანაწერი „შრომა თავისუფალია“, მოიცავს არა მხოლოდ შრომითი საქმიანობის არჩევის თავისუფლებას, არამედ სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებას დაიცვას დასაქმებულის ყველა ის სოციალური უფლება, რომელიც გამომდინარეობს შრომითი სამართალურთიერთობიდან, მათ შორის დაიცვას დასაქმებულის უფლება ჰქონდეს განჭვრეტადი შრომითი ხელშეკრულება, იცოდეს რა

პირობებში მოუწევს საქმიანობა და რა ხანგრძლივობით, უფლება მიიღოს სამართლიანი და ადეკვატური ანაზღაურება, ანაზღაურდეს მისი დასვენება, უფლება გაწევრიანდეს პროფესიულ კავშირებში, იყოს დაცული დამსაქმებლის თვითნებობისაგან.

შრომითი უფლებების დაცულობის გარეშე შეუძლებელია სოციალური სახელმწიფოს აშენება, რაც საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით ქართული სახელმწიფოს დეკლარირებული მიზანია. შრომის უფლება პირდაპირ უკავშირდება ადამიანის ღირსეული ცხოვრებისა და ყოფის შენარჩუნებას, ამიტომ შრომითი უფლებების სტანდარტები არაერთი საერთაშორისო ხელშეკრულებითა და პაქტით არის განმტკიცებული.

„ადამიანის უფლებათა საყოვეთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლით: ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები.

„სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები განამტკიცებს შრომის უფლების დაცვის მნიშვნელობას ადამიანის სიცოცხლისათვის აუცილებელი საარსებო სახსრების მოპოვებაში და ამისათვის, შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობების დადგენის ვალდებულებას ადგენს. „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი ასახელებს იმ ძირითად კომპონენტებს, რომლებსაც შეიცავს უფლება სამართლიან და ხელსაყრელ შრომაზე: ესაა ანაზღაურება, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით, რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას, ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის.

სააპელაციო სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ყველა ზემოაღნიშნული საერთაშორისო აქტი განამტკიცებს შრომის უფლებას, როგორც ადამიანის ცხოვრებისა და ყოფის განუხრელ და უპირობო შემადგენელს, რომელიც მოიპოვა თანამედროვე საზოგადოებამ და რომლის დაცვის ვალდებულება ვერ გადაიფარება ამ პროცესში დამსაქმებლის ისეთი ინტერესების დაცვის საბაზით, რაც არ შეესაბამება შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში საყოველთაოდ

დეკლარირებულ და აღირებულ პრინციპებს.

4.3.2. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, 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 რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). 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.

საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო აქტებით განმტკიცებული შრომის უფლების დეკლარირებული სტანდარტების საფუძველზე, საქმეში არსებული უდავო და დადგენი სადავო ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არამართლზომიერი საფუძველით და დამსაქმებლის გადაწყვეტილება აღნიშნულთან დაკავშირებით იყო უკანონო.

4.3.3. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის 1²-ე ნაწილით, 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.

კანონის მითითებული ნორმა განსაზღვრავს ვადიანი ხელშეკრულების ორ სახეს: 1) მინიმუმ ერთწლიან ხელშეკრულებას, რომელშიც ვადა მხოლოდ კალენდარულად მიეთითება, ყოველგვარი მიზნის და საფუძვლის გარეშე და 2) კონკრეტული მიზნით დადებულ ხელშეკრულებას, როდესაც ხელშეკრულების გაფორმება უკავშირდება „სამუშაოს შესრულების სახეს, მიზანს და სამუშაოს შინაარსს. ის გარემოება, რომელსაც ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარე უკავშირებს სახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულებას, არის განსაზღვრადი და დამახასიათებელი ამ ურთიერთობისთვის, მაგრამ ხელშეკრულების შეწყვეტის ზუსტი დრო უცნობია.“ (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები. ავტორთა ჯგუფი. 2018წ.

გვ. 177). თუმცა, შეიძლება ვადა მოკლევადიანი ხელშეკრულებითაც განისაზღვროს, იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელი კონკრეტული სამუშაოს შესრულებას გარკვეულ დროს დაუკავშირებს. ამდენად, მოქმედი კანონმდებლობა უშვებს ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებას მინიმუმ 1 წლის ვადით, ხოლო გამონაკლის წესს ადგენს მე-6 მუხლის 1² -ე მუხლი, რომელშიც არაამომწურავადაა განსაზღვრული მოკლევადიანი (1 წლამდე ვადით) შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების კრიტერიუმები.

4.3.4. მოსარჩელის პოზიციის თანახმად, მასთან გაფორმებული შრომის ხელშეკრულება არ იყო მოკლევადიანი, რაც 2016 წლის 1 ივნისს გამორიცხავდა შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლის მიზეზით მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერებას. მოპასუხე განმარტავს, რომ საწარმოს საქმიანობის სპეციფიკის გამო დასაქმებულებთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა მოკლევადიანი ხელშეკრულების ფარგლებში მიმდინარეობდა.

სააპელაციო სასამართლო საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებებიდან უპირველეს ყოვლისა ყურადღებას მიაქცევს იმას, რომ რ----- თ-----ესთან, როგორც დასაქმებულთან, შრომითი ურთიერთობები მიმდინარეობდა არაერთი შრომითი ხელშეკრულების პირობებში: მასთან 2014 წლის 01 ივლისიდან **სისტემატურად, მიმდევრობით, უწყვეტად ფორმდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები. ამდენად, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ჩამოყალიბებული იყო სტაბილური შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.** სასამართლო, ასევე, ყურადღებას მიაქცევს საქმეში დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მხარეებს შორის გაფორმებული არც ერთი შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავდა დათქმას კანონით განსაზღვრული საფუძვლების ან ობიექტური გარემოებების შესახებ, რომლითაც დასაშვებია მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება. ცხადია, ნებისმიერ დამსაქმებელს, საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, შეიძლება დაჭირდეს მოკლევადიანი შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, მაგრამ სასამართლო მიიჩნევს, რომ ეს გარემოება უპირველეს ყოვლისა ასახული უნდა იქნეს შრომით ხელშეკრულებაში ნათლად და არაორაზროვნად. შრომის ხელშეკრულება უნდა იყოს განჭვრეტადი, ხოლო დამსაქმებლის ნება მოკლევადიანი ხელშეკრულების გაფორმებაზე გასაგები დასაქმებულისათვის.

საპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის ხელშეკრულება უპირველეს ყოვლისა არის სამოქალაქოსამართლებრივი გარიგება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის თანახმად გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. ამავე კოდექსის 51-ე მუხლის თანახმად ნების გამოვლენა, რომელიც მოითხოვს მეორე მხარის მიერ მის მიღებას, ნამდვილად ჩაითვლება იმ მომენტიდან, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა, ხოლო 54-ე მუხლით ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის ჩამოყალიბებული ურთიერთობის გაანალიზებისას, სააპელაციო სასამართლო ადგენს, რომ დასაქმებული სტაბილურ, სისტემატურ და არაერთჯერად შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა დამსაქმებელთან შესაბამისად მისთვის არ შეიძლებოდა ყოფილიყო ცნობილი იმის შესახებ, რომ თუნდაც საწარმოო მოცულობისა და შეკვეთების შემცირების პირობში დამსაქმებელი მასთან გაფორმებულ ხელშეკრულებას შეწყვეტდა. მით უფრო ისეთ პირობებში, როდესაც მისი ხელფასი არ იყო ფიქსირებული და დამოკიდებული იყო შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობაზე და ამდენად, გამომუშავებაზე.

ზემოაღნიშნული საკითხის სამართლებრივი შეფასებისას სააპელაციო სასამართლო უთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებას და მიიჩნევს, რომ „შრომითი ხელშეკრულების სტაბილურობა, კონსტიტუციით გარანტირებული თავისუფალი შრომის უფლების ნაწილია“ (სუსგ №ას-1083-1020-2015, 15 აპრილი, 2016 წელი). ამდენად, დასაქმებულის უფლებაა ჰქონდეს სწორი წარმოდგენა შრომის ხელშეკრულების ხანგრძლივობაზე.

4.3.5. სააპელაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის განმარტებას იმის შესახებ, რომ მოკლევადიანი შრომის ხელშეკრულების გაფორმება განპირობებული იყო საწარმოო აუცილებლობით და ეს გარემოება დასაქმებული მხარისათვის იყო ცნობილი. მხარემ ვერ წარმოადგინა ვერც ერთი ობიექტურად დამაჯერებელი მტკიცებულება, რომელიც აღნიშნულ გარემოებას დაადასტურებდა. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მხოლოდ ზოგადი მითითება იმის თაობაზე, რომ საწარმოს შეუმცირდა შეკვეთები, ისეთ პირობებში, როცა შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს შესაბამის დათქმას და ასეთი არც ობიექტურად დასტურდება, ვერ გაამართლებს მოკლევადიანი ხელშეკრულების გაფორმებას. სააპელაციო სასამართლო კიდევ ერთხელ მიუთითებს, რომ არ აკნინებს დასაქმებულის უფლებას ამგვარი ხელშეკრულების გაფორმებაზე, თუმცა, ხაზგასმით განმარტავს, რომ ასეთი დასაშვებია მხოლოდ შესაბამისი კანონისმიერი საფუძვლების ან სხვა ობიექტური გარემოებების არსებობის შემთხვევაში და ამ გარემოებების შრომით ხელშეკრულებაში ზუსტად და გასაგებად ასახვის პირობით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო არამართლზომიერად მიიჩნევს რ----- თ-----ესთან 2016 წლის 01 ივნისს გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაში ერთთვიანი ვადის განსაზღვრას და განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების ეს ნორმა (დანათქმი) ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის ¹² მუხლს და საქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე ბათილია.

სააპელაციო სასამართლო თვლის, რომ თავისი არსით მოცემული ვადიანი ხელშეკრულება იყო არა ერთთვიანი, არამედ მინიმუმ ერთწლიანი და მოქმედებდა 2017 წლის პირველ 01 ივნისამდე. ამდენად, მოცემული სამართალურთიერთობის ფარგლებში სასამართლომ უნდა დაადგინოს

რამდენად მართლზომიერად მოხდა შრომითი ხელშეკრულების გაწყვეტა მოსარჩელის მიერ მითითებული მიზეზით და დამსაქმებლის ქმედება შეესაბამებოდა თუ არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონისმიერ საფუძვლებს.

4.3.6. აპელანტი (მოსარჩელე) რ----- თ-----ე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას უკავშირებს დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციულ მოპყრობას, პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით. მოპასუხე უარყოფს აღნიშნულს და განმარტავს, რომ მსგავს მოპყრობას ადგილი არ ჰქონია და მასთან ხელშეკრულება ვადის გასვლის გამო შეწყდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363² -ე მუხლით ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 3 თვის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია. პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს: ა) დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა; ბ) მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლო თვლის, რომ აპელანტ (მოსარჩელე) რ----- თ-----ის მოთხოვნა შეეხება სწორედ დისკრიმინაციული ქმედების შედეგების აღმოფხვრას.

4.3.7. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. მოცემულ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა, თუმცა, როგორც უკვე აღინიშნა, აპელანტი მიუთითებს, რომ დამსაქმებელმა მასთან შრომითი ურთიერთობა აღარ გააგრძელა დისკრიმინაციული საფუძვლით, რომ იგი იყო აქტიური პროფკავშირის წევრი, რომელიც აპროტესტებდა შრომით პირობებს.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის აბსოლუტური და შეუზღუდავი. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა

მოთხოვნების მართლზომიერებას.

4.3.8. მხარეებს შორის სადავოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება. აპელანტი (მოსარჩელე) თვლის, რომ მისი გათავისუფლება მოხდა დისკრიმინაციული ნიშნით. აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლომ უნდა განსაზღვროს, რომელი მხარის მტკიცების საგანში შედის სარჩელსა და შესაგებელში მითითებული მატერიალურ-სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებები, რომელი მხარის ვალდებულებაა დაამტკიცოს სადავო ფაქტები, ანუ ვისკენაა მტკიცების ტვირთი. აღნიშნული საკითხი რეგულირდება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსისა და იმ მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე, რომლებიც კონკრეტულ სადავო სამართალურთიერთობას არეგულირებენ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს, ან რომელი მტკიცებულებებით თუ უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობით თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი სტანდარტი, რომლის თანახმად მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „**სპეციალურ წესზე**“. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158 -ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთმანეთის მიმართ. დამსაქმებელი ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში

წარმოდგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის ცვლილებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართხომიერება უნდა ამტკიცოს, მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია თუ არა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, **მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.** ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276 -1216 -2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

შრომის კოდექსის 40²-ე მუხლის თანახმად, ამავე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში ან/და ამ კანონის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეტანილ სარჩელზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით ან/და ამ კანონის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მოთხოვნის (მოთხოვნების) დარღვევით მოქმედებდა. მითითებული ნორმები არეგულირებს ურთიერთობებს, რომლის თანახმად, აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანებაში მისი წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო ან/და სხვა ქმედება, რომლის მიზანია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარად შევიწროება დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო. ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი არეგულირებს ურთიერთობებს, როდესაც დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული

დისკრიმინაციის საფუძვლით.

ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული გადაწყვეტილების განმარტების მიხედვით, დასაქმებულის მიერ დისკრიმინაციული ფაქტების მითითების შემდეგ, მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. ევროპულმა სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებაში საქმეზე Nachova and other v. Bulgaria (განცხადებები N43577/98 და 43579/98) აღნიშნა, რომ თუ მომჩივანი დაამტკიცებს ისეთი ფაქტების არსებობას, რომლებიდანაც შეიძლება გამომდინარეობდეს დისკრიმინაცია, მოპასუხეს აკისრია ვალდებულება, ამტკიცოს, რომ არ დარღვეულა უფლება თანაბარ მოპყრობაზე. ამავე გადაწყვეტილებაში ევროსასამართლომ აღნიშნა, რომ ვინაიდან არსებობს გარკვეული მტკიცებულებითი სირთულეები დისკრიმინაციის არსებობის დასამტკიცებლად, მტკიცებულებათა საკითხი საგანგებო მიდგომას საჭიროებს. ამდენად, მითითებული მატერიალურ-სამართლებრივი საფუძვლით სარჩელის აღძვრის შემთხვევაში, მოსარჩელის პროცესუალური ვალდებულებაა მიუთითოს კონკრეტული ფაქტები, ხოლო მოპასუხე დამსაქმებელი ვალდებულია დაამტკიცოს, რომ მითითებული საფუძვლით მოსარჩელის განთავისუფლება არ მომხდარა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო თვლის, რომ მოცემულ საქმეზე მტკიცების ტვირთი სწორედ მოპასუხის მხარეზეა. იგია ვალდებული უარყოს მოსარჩელების მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები და ამტკიცოს, რომ დისკრიმინაციის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია.

ამდენად, სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგადაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. შრომითი დისკრიმინაციის დროს დასაქმებულმა უნდა მიუთითოს (მითითების ტვირთი) დისკრიმინაციის ფაქტზე. მხოლოდ ამ შემთხვევაში ამოქმედდება იმის პრეზუმფცია, რომ მოსარჩელის მიმართ აღინიშნებოდა დისკრიმინაციული ქმედებები. ყოველივე ამის გაქარწყლება, კერძოდ **ის, რომ განსხვავება არ არსებობს, ან/და განსხვავება განპირობებულია ობიექტური გარემოებებით და კონკრეტული სამუშაოსთვის დამახასიათებელი მოთხოვნებით, უნდა დაამტკიცოს დამსაქმებელმა (მტკიცების ტვირთი).**

4.3.9. განსახილველად წარმოდგენილ სადავოდ ქცეულ სამართალურთიერთობაში მთავარი სადავო გარემოებაა ადგილი ჰქონდა თუ არა რ-----თ-----ის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტს პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით.

სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ზოგადად ტერმინი „დისკრიმინაცია“ ლათინური წარმომავლობისაა და იგი გულისხმობს ნეგატიურ კონტექსტში გარკვეული ნიშნის მიხედვით ადამიანთა შორის

განსხვავებას სამართლებრივ, სოციალურ ან ეკონომიკურ ურთიერთობაში. დისკრიმინაცია ადამიანებთან გაუმართლებელი უთანასწორო მოპყრობაა და თვისი არსით თანასწორობის დარღვევას გულისხმობს. დისკრიმინაციულ ქმედებაში მოიაზრება სუბიექტის არათანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენება არალეგიტიმური მიზეზით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძველით.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 158-ე კონვენცია „დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ ერთმანეთისგან მიჯნავს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერ და უკანონო საფუძვლებს. კონვენციით დადგენილ ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონო საფუძველთაგან ერთ-ერთია დისკრიმინაცია.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის აღმასრულებელი ორგანოს გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების თანახმად, პროფესიული კავშირის წინააღმდეგ მიმართული დისკრიმინაციული ქმედებისაგან დაცვა უნდა მოიცავდეს არა მხოლოდ დაქირავებასა და სამუშაოდან დათხოვნას, არამედ ნებისმიერ დისკრიმინაციულ ღონისძიებას შრომითი ურთიერთობის მიმდინარეობისას, კერძოდ კი სხვა სამუშაოზე გადაყვანას, ჩამოქვეითებას ან სხვა ქმედებას, რომელიც ზიანის მიმყენებელია დასაქმებულისათვის. **კონტრაქტის განახლებაზე უარის თქმა პროფესიული კავშირის წევრობის მიზნით წარმოადგენს დისკრიმინაციულ აქტს ILO-ს 98-ე კონვენციის პირველი მუხლის მნიშვნელობის ფარგლებში.** ასევე არავინ არ უნდა გახდეს ანტიპროფკავშირული დისკრიმინაციის მსხვერპლი, მისი ლეგიტიმური პროფკავშირული საქმიანობის გამო და აღდგენის საშუალება უნდა არსებობდეს მათთვის, ვინც წარმოადგენს ანტიპროფკავშირული დისკრიმინაციის მსხვერპლს.

საპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ყველას აქვს საზოგადოებრივი გაერთიანებების, მათ შორის პროფესიული კავშირების შექმნისა და მათში გაერთიანების უფლება. იურიდიულ მეცნიერებაში ხშირად განმარტავენ, რომ ადამიანი სოციალური არსებაა და ის გარკვეული მიზნების მისაღწევად ერთიანდება სხვებთან (საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარები, ავტორთა კრებული, გვ 298). პროფესიული კავშირების ჩამოყალიბება და საქმიანობა ხელს უწყობს კონსტიტუციურად დეკლარირებული სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის განხორციელებას. პროფკავშირული დამოუკიდებლობის პრინციპს ასევე ხაზს უსვამს საკონსტიტუციო სასამართლო თავის გადაწყვეტილებაში (1998 წლის 15 ივლისის გადაწყვეტილება - ირაკლი ტულუში, ლონდა სიხარულიძე და სხვები

საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ „პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან“. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY.

საპელაციო სასამართლო მიუთითებს „გაერთიანების უფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ“ ILO -ს 1949 წლის N98 კონვენციაზე (თავის მხრივ, ეს კონვენცია რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ და შესაბამისად ის პირდაპირი სამართლის წყაროა ეროვნული სასამართლოსათვის), რომლის პირველი მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულები სარგებლობენ სათანადო დაცვით პროფესიული კავშირის წინააღმდეგ მიმართული მათ დასაქმებასთან დაკავშირებული დისკრიმინაციული ქმედებისაგან; ამავე ნორმის თანახმად, ასეთი დაცვა გამოიყენება იმ ქმედებებისადმი, რომელიც მიზნად ისახავს დასაქმებულის გათავისუფლებას იმ საფუძვლით, რომ ეს უკანასკნელი პროფესიული კავშირის წევრია.

დისკრიმინაციის სამართლის ზემოხსენებული პრინციპებისა და პრაქტიკის შესაბამისია ასევე ეროვნული კანონმდებლობა, კერძოდ საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. განსხილველი კანონის პირველივე მუხლი ადგენს, რომ ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის

ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად (ნათელია, რომ დაცულ ნიშანთა ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი, ანუ აქაც სახეზე გვაქვს ნიშანთა ეგრეთ წოდებული - OPEN END). მოცემული რეგულაცია პირდაპირ უთითებს, რომ ეს კანონი სწორედ სხვა - კანონმდებლობით დადგენილი უფლებების თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფას ემსახურება.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მეორე მუხლით საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. აღნიშნული მუხლი მიუთითებს დისკრიმინაციული მოპყრობის ორ სახეზე: პირდაპირი, რომელიც განიმარტება, როგორც 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 და ირიბი, 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.

სააპელაციო სასამართლოს თვალსაზრისით, ასევე მნიშვნელოვანია განსახილველი კანონის მე-3 მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, „კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში“. ამდენად, ნორმა პირდაპირ აწესებს, რომ ეს კანონი და მისი დანაწესები (რომ პირებმა უნდა თანასწორად ისარგებლონ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით), ვრცელდება არა მხოლოდ საჯარო დაწესებულებებზე და ამ დაწესებულებათა საქმიანობის ყველა სფეროზე, **არამედ ასევე კერძო სამართლის სუბიექტებზე და კერძოსამართლებრივ ბრუნვაზე. შესაბამისად, სახელმწიფოს აქვს**

პოზიტიური ვალდებულება, რომ უზრუნველყოს კერძო სამართლის სუბიექტების მიერ პირთა მიმართ თანასწორი მოპყრობა, ხოლო ასეთი არსებობის შემთხვევაში კი მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილებანი.

შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, 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. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, **დისკრიმინაციად ჩაითვლება** პირის პირდაპირ ან **არაპირდაპირ** შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, **ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. არაპირდაპირი დისკრიმინაცია ნიშნავს ისეთ ქმედებას ან რაიმე სახის მოპყრობას, რომელიც გავლენას ახდენს კონკრეტულ ჯგუფზე, რის გამოც აღნიშნული ჯგუფი მისთვის დამახასიათებელი ნიშნის გამო აღმოჩნდება უთანასწორო მდგომარეობაში.**

დისკრიმინაციის აკრძალვის სამართლის მიზანია საშუალება მისცეს ინდივიდებს, რომ თანაბრად და თანასწორად მიუწვდებოდეთ ხელი საზოგადოებაში არსებულ შესაძლებლობებზე. ევროპული სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, აკრძალულია როგორც პირდაპირი, ასევე არაპირდაპირი დისკრიმინაცია.

„ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის“ მე-14 მუხლი - დისკრიმინაციის აკრძალვა, ადგენს, რომ „ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა“, ხოლო ამავე კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმი ავსებს მე-14 მუხლს და ადგენს დისკრიმინაციის ამკრძალავ დამოუკიდებელ ნორმას. კონვენციის მე-11 მუხლი იცავს შეკრებისა და გაერთიანების თავისუფლებას და კრძალავს ამ ნიშნით ყოველგვარ დისკრიმინაციას. საქმეში „დანილენკოვი და სხვები რუსეთის წინააღმდეგ“ ევროსასამართლომ დაადგინა სახელმწიფოს წარუმატებლობა უზრუნველყო ეფექტური სასამართლო დაცვა დისკრიმინაციისგან

პროფკავშირში წევრობის გამო. ამავე გადაწყვეტილებით, ევროსასამართლომ დაადგინა, რომ „კონვენციის მე-11 მუხლის 1-ლი ნაწილი პროფესიული კავშირის თავისუფლებას განიხილავს გაერთიანების თავისუფლების ერთ ფორმად, ან განსაკუთრებულ ასპექტად. მე-11 მუხლის 1-ელ ნაწილში მოხმობილი სიტყვები „მათი ინტერესების დასაცავად“ არის არა უბრალო ფრაზა, არამედ ასეთი უნდა იქნეს რეალიზებული, რადგან კონვენცია იცავს პროფკავშირთა წევრების დასაქმებითი ინტერესების დაცვას პროფესიული კავშირის მოქმედებით, რომლის ქცევასა და განვითარებაზეც ხელშემკვრელი სახელმწიფო უნდა იძლეოდეს ნებართვას და ამასთანავე შესაძლებელს ხდიდეს. მე-11 მუხლის ფორმულირება ცალსახად ეხება „ყველას“ უფლებას და მოცემული დებულება აშკარად მოიცავს უფლებას არ იყო დისკრიმინირებული პროფკავშირების დაცვის არჩევის გამო, იმის გათვალისწინებით, რომ მე-14 მუხლი წარმოადგენს ყოველი მუხლის განუყოფელ ნაწილს, მიუხედავად იმისა თუ რა სახის უფლებას იცავს იგი“ (Danilenkov v. Russia No. 67336/01, 30.7.09). „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის“ კონვენციის მე-11 მუხლი იცავს შეკრებისა და გაერთიანების თავისუფლებას და კრძალავს ამ ნიშნით ყოველგვარ დისკრიმინაციას.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაცია წარმოადგენს გაერთიანების თავისუფლების პრინციპის ყველაზე სერიოზულ დარღვევას. ვინაიდან იგი საფრთხეს უქმნის პროფესიული კავშირის არსებობას. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დაუშვებელია პირის დისკრიმინაცია პროფესიული კავშირის წევრების ან პროფესიული კავშირის ლეგიტიმურ საქმიანობაში მონაწილეობის გამო. მნიშვნელოვანია ის, რომ განსხვავება ვლინდება, როგორც დისკრიმინაციის სახეების (არაპირდაპირი და არაპირდაპირი), ასევე თანასწორუფლებიანობის პრინციპის დარღვევის ფორმების განმარტებაში, რომელიც დამახასიათებელია როგორც პირდაპირი, ასევე არაპირდაპირ დისკრიმინაციისათვის.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების მიხედვით, დისკრიმინაციული ქმედების კვლევის მიზნებისათვის ყურადღება გამახვილებულია ცხოვრებისეული გარემოებების შედარების თავისებურებებზე, რომლის თანახმად, პირები (პირთა ჯგუფი), ამა თუ იმ შინაარსით, კრიტერიუმით მსგავს კატეგორიაში, ანალოგიურ გარემოებებში უნდა ხვდებოდნენ, არსებითად თანასწორნი უნდა იყვნენ კონკრეტულ ვითარებასა თუ ურთიერთობებში, ერთი და იგივე პირობები გარკვეულ ურთიერთობასთან, ვითარებასთან მიმართებით შეიძლება განხილულ იქნეს არსებითად თანასწორი პირობების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა (ან არსებითად არათანასწორი პირობების მიმართ თანასწორი მოპყრობა) ამა თუ იმ ნიშნის საფუძველზე, უფლებებით დაცული სფეროების მიხედვით.

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციული მოპყრობის ერთ-ერთ ძირითადი

განმარტება მოცემულია (დასაქმებასა და საქმიანობაში) დისკრიმინაციის შესახებ ILO-ს 1958 წლის №111 კონვენციის პირველ მუხლში. ამ კონვენციით მოცემული ფართო განმარტება მოიცავს დისკრიმინაციის ყველა ფორმას, რომლებიც გავლენას ახდენენ დასაქმებასა და საქმიანობის თანასწოროფლებიანობაზე. ნებისმიერი დისკრიმინაცია - კანონსა თუ პრაქტიკაში, პირდაპირი თუ ირიბი - ხვდება კონვენციის რეგულირების ქვეშ. სახელდობრ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N111 კონვენციით „შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“, წინამდებარე კონვენციის მიზნებისათვის ტერმინი „დისკრიმინაცია“ შეიცავს: ა) ყოველ განსხვავებას, დაუშვებლობას ან უპირატესობას რასის, კანის ფერის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური მრწამსის, უცხოური წარმოშობის ან სოციალური წარმოშობის ნიშნით, რაც იწვევს შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის განადგურებას ან დარღვევას შრომისა და საქმიანობის სფეროში; ბ) ყოველგვარი სხვა განსხვავება, დაუშვებლობა ან უპირატესობა, რაც იწვევს დამქირავებლებისა და მუშაკების წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან, სადაც ასეთები არსებობს, და სხვა შესაბამის ორგანოებთან კონსულტაციის შედეგად შესაბამისი წევრის მიერ განსაზღვრული შრომისა და საქმიანობის სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის განადგურებას ან დარღვევას.

დამსაქმებლის ქმედების დისკრიმინაციად დაკვალიფიცირებისათვის აუცილებელია დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძველი იყოს კანონმდებლობით აკრძალული ნიშანი.

საქართველოს ორგანული კანონის, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი განსაზღვრავს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის სფეროში დისკრიმინაციის არსს. ხსენებული ნორმის თანახმად, შრომით და წინასახელმეკრულებო 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 შეურაცხყოფელი 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.

მითითებული ეროვნული და საერთაშორისო აქტები განსაზღვრავს დისკრიმინაციული მოპყრობის ძირითად მახასიათებლებს. დისკრიმინაცია, როგორც გამორჩევა, შეზღუდვა ან უპირატესობის მინიჭება თანაბარი უფლებებისა და მათი დაცვის უარყოფის მიზნით, არის თანასწორობის პრინციპის დარღვევა და ადამიანის ღირსების ხელყოფა. (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები. ავტორთა ჯგუფი. 2018წ. გვ. 117). სამეცნიერო ლიტერატურაში განმარტავენ დისკრიმინაციის ორივე ფორმისათვის დამახასიათებელ სამ ნიშანს. კერძოდ, დისკრიმინაციად მიიჩნევა: 1. პირის არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენება ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით; 2. თანაბარ მდგომარეობაში არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფი პირების ჩაყენება და 3. შევიწროება.

ზემოაღნიშნული ჩამონათვალის თანახმად, დისკრიმინაციის ფაქტის დასადგენად აუცილებელია შესადარებელი ობიექტის ე.წ. „კომპარატორის“ არსებობა, რომლის მიმართებაშიც შეფასდება მსხვერპლის მიმართ განხორციელებული ქმედების მართლზომიერება, ანუ დადგინდება ანალოგიურ პირობებში მოექცნენ თუ არა სხვაგვარად პირს, სხვა პირთან („კომპარატორი“) შედარებით ან ჩააყენეს თუ არა უთანასწორო მდგომარეობაში მყოფი პირები თანაბარ პირობებში („კომპარატორი“ ამ შემთხვევაში ის პირია, ვისაც გაუთანაბრეს).

დისკრიმინაციის ფაქტის დასადგენად აუცილებელია „დაცული ნიშნის“ დადგენა. ანუ იმ მატერიალურ-სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის განსაზღვრა, რომლის დარღვევამ გამოიწვია პირის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა. ესაა კანონით დაცული უფლება, სამართლებრივი სფერო, რომელიც ირღვევა არათანაბარი ან პირიქით თანაბარი მოპყრობის გამო. ერთ-ერთი ასეთი ნიშანი მოცემულია შრომის კოდექსის მე-40²-ე მუხლში, რომლის თანახმად აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანებაში მისი წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო ან/და სხვა ქმედება, რომლის მიზანია: ა) დასაქმებულის სამუშაოზე მიღება ან მისთვის სამუშაოს შენარჩუნება დასაქმებულთა გაერთიანებაში გაწევრებაზე უარის თქმის ან ასეთი გაერთიანებიდან გამოსვლის სანაცვლოდ; ბ) დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარად შევიწროება დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო.

განსახილველ შემთხვევაში განსახილველ სამოქალაქო საქმეში დადგენილად მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოებების გაანალიზების საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო იზიარებს აპელანტის (მოსარჩელე) პოზიციას იმის შესახებ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა მისი პროფკავშირული გაერთიანების წევრობის და ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში აქტიური მონაწილეობის გამო. სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით უდავოდ დასტურდება მოსარჩელის აქტიური საქმიანობა პროფესიული კავშირის დაფუძნებასა და საქმიანობაში. 2016 წლის 17 მაისს

მან აქტიური მონაწილეობა მიიღო საწარმოს მუშა-მოსამსახურეთა საპროტესტო აქციაში. აღნიშნული საპროტესტო აქციის სატელევიზიო გაშუქებისას, ქარხნის დირექტორმა ინტერვიუში განაცხადა, რომ „აქცია პროვოკატორების მიერ არის მართული, მონაწილეები სამუშაოს ხვალთან დაუბრუნდებიან, სამუშაოს არ დაუბრუნდებიან მხოლოდ პროვოკატორები“. **ზემოაღნიშნული განაცხადის შეფასების საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სრული საფუძველი აქვს ივარაუდოს, რომ დირექტორის მიერ მითითებული პირები არიან სწორედ მომდევნო დღეს ამავე საწარმოში დაარსებული პროფკავშირული ორგანიზაციის წევრები, მათ შორის მოსარჩელე, რომლისა და მის თანამოაზრეთა გამორჩევა მოხდა სწორედ მათი აქტიური ქმედებებისა და სოციალური პროტესტის გამოხატვის გამო, რასაც მათი პროფესიულ კავშირში გაერთიანება მოჰყვა.** სახელდობრ, როგორც დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებში აღინიშნა, 2016 წლის 18 მაისს, შპს „M---“-ში ჩატარდა პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის სადამფუძნებლო საერთო კრება, რომელსაც ესწრებოდა 64 თანამშრომელი. კრებამ დააფუძნა საწარმოში პროფკავშირის პირველადი ორგანიზაცია და განსაზღვრა კომიტეტი შემდეგი შემადგენლობით: ია თ-----ე, ს----- ვ-----ე, გ----- მ-----ე, რ----- თ-----ე და გ----- -----. ორგანიზაციის დაფუძნების მიზანი მდგომარეობდა საწარმოს შრომითი კოლექტივის შრომითი პრობლემების მოგვარებაში. 2016 წლის 28 მაისს შპს „M---“-მ საინფორმაციო დაფაზე გამოაქვეყნა ცნობა იმის შესახებ, რომ **53 დასაქმებულს ერთდროულად გაუდიოდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადა, მათ რიცხვში იყვნენ პროფკავშირის წევრებიც. ამავე ცნობით დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულებები აღარ გაუფორმდებოდა ექვს დასაქმებულს: გ----- მ-----ეს, ც-----ს, ზ-----ს, რ-----ს, ს----- ვ-----ეს და მ-----ს, ანუ იმ პირთ, რომლებიც გაწევრიანებულ იქნენ პროფკავშირულ ორგანიზაციაში და წარმოადგენდნენ ასეთის კომიტეტის და რიგით წევრებს.** სააპელაციო სასამართლო სარწმუნოდ მიიჩნევს წინამდებარე სამოქალაქო საქმეზე მოწმის სახით დაკითხული პროფკავშირის კომიტეტის წევრების - ს----- ვ-----ისა და გ----- მ-----ის 1-ლი ინსტანციის სასამართლოში მიცემულ განმარტებებს და დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ შრომითი ურთიერთობა არ გაუგრძელა ყველა იმ პირს, რომლებიც წარმოადგენდნენ პროფკავშირული ორგანიზაციის წევრებს და აქტიურ მონაწილეობას ღებულობდნენ დასაქმებულთა სოციალური უფლებების დაცვაში. ამის საპირისპიროდ, საწარმოში კვლავ დასაქმდნენ ის პირები, რომლებიც არ იყვნენ გაერთიანებული პროფკავშირულ ორგანიზაციაში.

ზემოხსენებულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო თვლის, რომ დამსაქმებელმა შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლის საბურველით შეფუთა აპელანტ რ----- თ-----ის განთავისუფლების ნამდვილი მიზეზი - მისი წევრობა პროფესიულ გაერთიანებაში და აქტიური სოციალური პოზიცია. შესაბამისად, სააპელაციო

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მისი განთავისუფლება მოხდა დისკრიმინაციული ნიშნით.

განსახილველ შემთხვევაში პირველი ინსტანციის სასამართლოში მოწმის სახით დაკითხულმა ს----- ვ-----ემ და გ----- მ-----ემ განმარტეს, რომ 2014 წლიდან 2016 წლის მაისის ბოლომდე მუშობდნენ შპს „M----“-ში. ისინი რ----- თ-----ესთან და სხვა თანამშრომლებთან ერთად გაწევრიანდნენ პროფკავშირებში და აქტიურად აპროტესტებდნენ არა მხოლოდ კვების, არამედ ზოგადად სამუშაო პირობებს. 2016 წლის მაისის აქციის შემდეგ მათთან შრომითი ხელშეკრულებები აღარ გაფორმებულა. მათი განმარტებით ყველას, ვინც პროფკავშირების წევრი იყო და აქტიურად აპროტესტებდა შრომით პირობებს, აღარ გაუფორმეს ახალი ხელშეკრულებები. აღნიშნულ პირთა განმარტების სისწორესა და მათ განმარტებაში გადმოცემული ფაქტობრივი გარემოებების რეალურად არსებობაზე ასევე ნათლად მეტყველებს საქმეში წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებები, სახელდობრ შპს „თანამშრომელთა 2016 წლის 18 მაისის ოქმი შპს „M----“-ს პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის დაფუძნების შესახებ, გ----- მ-----ის, ც-----ის, ზ-----ის, რ-----ის, ს----- ვ-----ის, მ-----ის, მ-----ს, დ----- თ-----ის 2016 წლის 18 მაისით დათარიღებული განცხადებები შპს „M----“- ში პროფკავშირის წევრად მიღების მოთხოვნის თაობაზე, საწარმოს საინფორმაციო დაფაზე განთავსებული ცნობა, საიდანაც ცალსახად ირკვევა და დგინდება, რომ სწორედ ზემოხსენებულ პროფკავშირის წევრებს აღარ გაუგრძელებდნენ შრომით ხელშეკრულებებს. ამდენად, სააპელაციო სასამართლო კიდევ ერთხელ ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ გათავისუფლებული დასაქმებულებიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადა არ გაუგრძელეს რ----- თ-----ესთან ერთად პროფკავშირული ორგანიზაციის სხვა წევრებს.

პალატა მიუთითებს, რომ აპელანტის, როგორც მოსარჩელის, მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა იმ გარემოების წარმოჩენა და დასაბუთებული ვარაუდის შექმნა, რომ მისი დათხოვნა, ანუ მის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა სწორედ დაცული ნიშნის - მისი პროფკავშირული ნიშნის გამო განხორციელდა. წარმოდგენილი მტკიცებულებები და ასევე პირველი ინსტანციის სასამართლო სხდომაზე დაკითხულ მოწმეთა ჩვენებები, სავსებით ქმნიან საკმარისად ცხად სურათს, რომ რ----- თ-----ეს ამავე საწარმოში დასაქმებულ მისივე იმ თანამშრომლებისაგან განსხვავებით, რომლებიც არ იყვნენ პროფკავშირის წევრები, არ გაუგრძელეს შრომითი ხელშეკრულება მხოლოდ იმ მიზნით, რომ იგი მის მიერ დაფუძნებული პროფკავშირის სახელით უპირისპირდებოდა დამსაქმებელს და ითხოვდა შრომის პირობების გაუმჯობესებას. აღნიშნულის საპასუხოდ კი, უკვე მთავარი იყო ის არგუმენტაცია და მსჯელობა, რომელსაც

მოპასუხე წარმოადგენდა სადავო ბრძანებასთან მიმართებაში. სწორედ მოპასუხეს უნდა წარმოეჩინა ის სხვა ლეგიტიმური და კანონიერი მიზანი, რომელიც ამ უდავოდ განსხვავებულ მოპყრობას მყარ საფუძველს შესძენდა და სასამართლოსაც დაარწმუნებდა მიღებული გადაწყვეტილების მართებულობასა და აუცილებლობაში. სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ თვალსაზრისით მოწინააღმდეგე მხარემ (მოპასუხე) წარუმატებლობა განიცადა. მან, მართალია, მიუთითა, რომ შემცირდა სამუშაო მოცულობა, თუმცა ასეთის დასადასტურებლად წარმოადგინა არა ობიექტური ვითარების რეალურად ამსახველი მტკიცებულებები, არამედ ანალოგიური შინაარსის შემცველი მის მიერვე შედგენილი აქტი, რაც ცალკე აღებული სააპელაციო სასამართლოს მიერ ვერ მიიჩნევა მითითებული გარემოების დამადასტურებელ უტყუარ და შინაგანი რწმენის შემქნელ იმ სახის სათანადო და ვარგის მტკიცებულებად, რომელზედაც შესალებელი იქნებოდა გადაწყვეტილების დაფუძნება.

ამდენად, საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების ერთობლიობაში შეფასებით სააპელაციო სასამართლოსათვის ნათელია, რომ მოსარჩელის მიმართ განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა. დადგენილია, რომ იგი საწარმოში უწყვეტად მუშაობდა 2 წლის განმავლობაში. ამდენად, რ----- თ-----ეს, როგორც შპს „M-----“-ს თანამშრომელს, შეეძლო ლეგიტიმური იმედი ჰქონოდა, რომ ის მოცემულ საწარმოში ისევ გააგრძელებდა მუშაობას, როგორც სხვები. შესაბამისად, დათხოვნილი პირი თავდაპირველად იყო ანალოგიურ მდგომარეობაში სხვა თანამშრომლებთან მიმართებაში და დათხოვნის აქტით მის მიმართ აშკარად განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა. საქმეში უდავო ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ რ----- თ-----ე გახლდათ შპს „M-----“-ს პროფკავშირული ორგანიზაციის არა უბრალოდ რიგითი, არამედ ამ ორგანიზაციის კომიტეტის წევრი, საპროტესტო აქციის ერთ-ერთი აქტიური მონაწილე, რაც არ იყო მისაღები დამსაქმებლისათვის. პალატა დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის დათხოვნა მოხდა სწორედ ამ ნიშნის გამო.

ზემოხსენებულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის ამგვარი შეწყვეტით შენიღბულია, დაფარულია პროფესიული კავშირის წინააღმდეგ მიმართული დისკრიმინაციული ქმედება. შესაბამისად, საქმეში წარმოდგენილი ფაქტობრივი გარემოებების, ასეთის სამტკიცებლად წარმოდგენილი მტკიცებულებებისა და ზემოხსენებული სამართლებრივი მსჯელობების ურთიერთშეჯერების შედეგად პალატა დადგენილად მიიჩნევს, რომ რ----- თ-----ის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ მოპყრობას პროფკავშირული ნიშნით.

4.3.10. სააპელაციო სასამართლო მას შემდეგ, რაც სასამართლომ წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასებით დაადგინა, რომ რ----- თ-----ის მიმართ არსებობდა დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი, კვლავ მიზანშეწონილად მიიჩნევს კიდევ ერთხელ გაანალიზოს მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის ხასიათი.

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომის კოდექსი ნამდვილად ითვალისწინებს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას, კერძოდ მე-6 მუხლის პირველი ნაწილით „შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით“. **თუმცა, ამასთან ერთად კოდექსი ასევე ადგენს, რომ ერთ წელზე მცირე ვადით ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია მხოლოდ ობიექტური პირობების არსებობისას;** კერძოდ შრომის კოდექსის მეექვსე მუხლის 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 საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება, ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. შესაბამისად, **ზემოხსენებული რომელიმე გარემოებების არარსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან დადოს სულ მცირე ერთწლიანი ხელშეკრულება ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით** (უვადო შრომითი ხელშეკრულება), ამდენად, როცა შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ერთ წელზე ნაკლები ვადით, უნდა არსებობდეს შრომის კოდექსში მითითებული საპატიო გარემოებებიდან რომელიმე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია ხელშეკრულების ვადის გასვლა, თუმცა აღსანიშნავია, რომ ეს გარემოება ავტომატურად ვერ გამოიწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას იმ შემთხვევაში, თუ ამ ხელშეკრულებათა დადების მომენტისთვის არ არსებობდა ვადიანი ხელშეკრულების დადების საფუძველი ან ის წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლთან.

პალატა განმარტავს, რომ რ----- თ-----ესა და შპს „M-----“-ს შორის შრომითი ურთიერთობა დაიწყო 2014 წლის 01 ივლისს და უწყვეტად გრძელდებოდა ახალი შრომითი ხელშეკრულებებით 2016 წლის 01 ივლისამდე, რაც ცალსახად მიუთითებს იმაზე, რომ იგი თავისი სამუშაო მოცემულობით უდაოდ სჭირდებოდა კომპანიას. მოპასუხემ მართალია, აპელირება გააკეთა სამუშაოს შემცირებაზე, თუმცა,

როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, ასეთი ვერ ვერ დაადასტურა სათანადო შინაგანი რწმენის შემქნელი მტკიცებულებით. ამდენად, წარმოდგენილ სამართალწარმოებაში მოპასუხემ ვერ დაადასტურა ის გარემოება, რომლითაც შესაძლოა გამართლებული ყოფილიყო აპელანტ რ----- თ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების ერთი თვით დადების ფაქტი, რომელიც მნიშვნელოვანი შრომითი სტანდარტისათვის გვერდის ავლის საშუალებას გაამართლებდა.

პალატა განმარტავს, რომ როგორც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის, ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის ახალი რედაქციის მიზანს წარმოადგენს მაქსიმალურად ხელი შეუწყოს გრძელვადიან და სტაბილურ შრომით ურთიერთობებს, რითაც დაცული იქნება დასაქმებული დამსაქმებლის შესაძლო არაკეთილსინდისიერი ქმედებისაგან. ამიტომაც, სასამართლო ვერ დაუშვებს პრეცედენტს, რომლითაც დამსაქმებელს მიეცემა შესაძლებლობა დადოს ერთ წელზე ნაკლები ვადის კონტრაქტი ყოველგვარი ობიექტური მიზეზის გარეშე, რისი ნათელი სურათიც სწორედ განსახილველ შემთხვევაშია წარმოდგენილი. სახელდობრ, მოცემულ შემთხვევაში, სადავო არ არის, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ურთიერთობა არსებობდა თითქმის 24 თვის განმავლობაში. სასამართლოს მიაჩნია, რომ დამსაქმებელს არ გააჩნდა ლეგიტიმური საფუძველი და შესაბამისად აღნიშნულიდან გამომდინარე უფლება რ----- თ-----ესთან ერთთვიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებისათვის. შესაბამისად მოპასუხეს ერთთვიანი ხელშეკრულების ნაცვლად უნდა დაედო მინიმუმ ერთწლიანი ხელშეკრულება.

ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხემ დაარღვია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი, რადგან არ არსებობდა შრომითი ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების სამართლებრივი საფუძველი. მან რ----- თ-----ესთან გააფორმა ერთთვიანი ხელშეკრულება, ხოლო ამ ერთი თვის ვადის ამოწურვის შემდეგ ხელშეკრულების ვადის დასრულების მიზეზით შეწყვიტა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა. პალატამ დაადგინა, რომ დამსაქმებელმა დისკრიმინაციული მოტივით აღარ ისურვა მასთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება. შესაბამისად, უკანონოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი 2016 წლის 29 ივნისის ბრძანება მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა და საბოლოო ანგარიშშწორების შესახებ.

სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი უკანონო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში ერთგვარ ალტერნატივას სთავაზობს სასამართლოს, სახელდობრ

მიიღოს გადაწყვეტილება დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის, ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის ან სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით კომპენსაციის მიკუთვნების შესახებ.

განსახილველ შემთხვევაში, იმ მოცემულობიდან გამომდინარე, რომ რ----- თ-----
-ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2016 წლის 01 ივლისს და ერთწლიანი
შრომითი ხელშეკრულების დადების გათვალისწინებით ასეთი გასული
იქნებოდა 2017 წლის 01 ივლისს, საპელაციო სასამართლოს მისი დარღვეული
შრომითი უფლების აღდგენის ყველაზე ადეკვატურ ზომად მიჩნია მისთვის
კომპენსაციის მიკუთვნება.

პალატა აღნიშნული საკითხის განხილვისას მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებაზე, რომლის თანახმადაც კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა და მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული მიზანი სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, ამას კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილებას განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვა. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. **სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას** (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 15 ივნისის განმარტება Nას-353-338-2016 საქმეზე).

გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის თანახმად, როდესაც სასამართლო ხელისუფლება დარწმუნდება, რომ არ არის შესაძლებელი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე დაბრუნება შესაბამისი ზომები უნდა იყოს მიღებული მისი უკანონოდ დათხოვნის სრული კომპენსაციისთვის. ამასთან **გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი განმარტავს, რომ პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის მსხვერპლს**

უნდა მიეკუთვნოს ადექვატური კომპენსაცია, რომლის ოდენობის განსაზღვრისას სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს როგორც დამდგარი ზიანი, ასევე მომავალში ანალოგიური დარღვევის გამეორების რისკი და მისი პრევენციის საჭიროება.

ექსპერტთა კომიტეტის თანახმად, როდესაც ქვეყანა ირჩევს კომპენსაციის და ჯარიმის სისტემას(რაც საპელაციო სასამართლოს თვალსაზრისით, გაზიარებულ უნდა იქნეს საქართველოს შემთხვევაშიც კომპენსაციის მიკუთვნებისას), პროფესიული კავშირის დისკრიმინაციისათვის განკუთვნილი კომპენსაცია უნდა იყოს უფრო დიდი ოდენობის, ვიდრე გათვალისწინებულია სხვა კატეგორიების სამუშაოდან დათხოვნისთვის იმ მიზნით, რომ ეფექტიანად აღმოიფხვრას ამგვარი ნიშნით სამუშაოდან დათხოვნა.

როგორც უკვე აღინიშნა, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის ზემოაღნიშნული რეგულაციით დადგენილი საპატიო მიზეზის არარსებობის გამო, დამსაქმებელი ვალდებული იყო რ----- თ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება დაედო მინიმუმ ერთი წლის ვადით. დადგენილია, რომ შპს „M----“-მ რ----- თ-----ესთან ბოლო ხელშეკრულება გააფორმა ერთი თვის ვადით. ამ გარემოების გათვალისწინებით პალატას მიზანშეწონილად და გონივრულად მიაჩნია მისთვის კომპენსაციის მიცემა 11 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. დადგენილია, რომ რ----- თ-----ეს არ ჰქონდა ფიქსირებული ხელფასი, ხოლო მისი ყოველი თვის ხელფასი საშუალოდ შეადგენდა 761.13 ლარს, 11 თვისას კი შეადგენს $761.13 \times 11 = 8372.47$ ლარს, რაც კომპენსაციის სახით უნდა დაეკისროს მოპასუხე მხარეს რ----- თ-----ის სასარგებლოდ.

4.3.11. აპელანტ (მოსარჩელე) რ----- თ-----ის მოთხოვნა გასული წლების შვებულების ანაზღაურების შესახებ გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან, რომლის მიხედვითაც „დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით“. საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მესამე ნაწილით შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს 21-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ვადები და პირობები, რომლებიც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას. საქმეში წარმოდგენილი ხელშეკრულებებით დგინდება, რომ შვებულების ვადების, საშვებულებო ანაზღაურებისა და სხვა საკითხებთან დაკავშირებით მხარეები კანონით გათვალისწინებული წესის გარდა, სხვა წესზე შეთანხმებულნი არ არიან. ამიტომ, შვებულების დრო, ანაზღაურება და სხვა საკითხები უნდა გადაწყდეს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მოთხოვნათა დაცვით. შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი

ნაწილით დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულის მიერ შვებულების აღება გულისხმობს, შრომითი ურთიერთობის დროებით შეჩერებას. დამსაქმებელი ვალდებულია შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა, დასაქმებულის მიერ შვებულების აღების შესახებ განცხადების საფუძველზე. წინამდებარე შემთხვევაში მოსარჩელეს უფლება ჰქონდა შვებულების პერიოდში დაესვენა და დასვენების მიუხედავად მიეღო 24 სამუშაო დღის ანაზღაურება.

სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საშვებულებო ანაზღაურება არ წარმოადგენს ყოველთვიური ხელფასის გარდა, კიდევ დამატებით ანაზღაურებას. ის მხოლოდ იმ პერიოდის ანაზღაურებაა, რა პერიოდშიც დასაქმებული ისვენებს და არ მუშაობს. შესაბამისად, თუ დასაქმებულს წლის განმავლობაში მიღებული აქვს სრული ანაზღაურება, მას დამატებით საშვებულებო ხელფასი არ აუნაზღაურდება. შვებულება წლის განმავლობაში გაიცემა 24 დღის ვადით და კალენდარული წლის გასვლის შემდეგ შვებულების მიღების უფლება უქმდება გარდა საგამონაკლისო შემთხვევებისა.

სასამართლო განმარტავს, რომ წლის დასრულების შემდეგ სრულდება მოსარჩელისათვის გამოსაყენებელი შვებულებაც. შვებულების დღეები არ გროვდება და არ გადადის შემდეგ წელზე. გამონაკლისს წარმოადგენს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც მხარეთა შეთანხმებით დასაშვებია შვებულების მომდევნო წელში გადატანა. შვებულების მომდევნო წელში გადატანა არ გულისხმობს მხოლოდ საშვებულებო ხელფასის გაცემის ვალდებულების გადატანას. მასში მოიაზრება ანაზღაურებადი დასვენების გადატანა. ანუ დასაქმებული მომდევნო წელში დაისვენებს წინა წლის შვებულების ხარჯზე და ასევე, მიიღებს ანაზღაურებას. მას, ასევე, უფლება ექნება მიმდინარე წლის შვებულების გამოყენებისა და ანაზღაურების მიღებაზეც. ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა შეიძლება მხოლოდ მაშინ, როდესაც დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ, შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე და დასაქმებული თანახმაა შვებულების გადატანაზე. სხვა შემთხვევაში დამსაქმებელს არ მიეცემა ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის უფლება და დასაქმებულს ვერ მოითხოვს გასული წლის ანაზღაურებად შვებულებას. წინამდებარე შემთხვევაში მხარეები არ

შეთანხმებულან შვებულების შემდგომი წლისათვის გადატანაზე. ასეთი შეთანხმების არარსებობა გამორიცხავს გასული წლების შვებულების ანაზღაურებას.

განსახილველ შემთხვევაში საქმეში არსებული 2016 წლის 29 ივნისის ბრძანებით დადგენლია, რომ რ----- თ-----ეს მიეცა 2016 წლის მთლიანი შვებულების ანაზღაურება, შესაბამისად მას აღარ წარმოეშობა მისი მოთხოვნის უფლება. ასევე დადგენილია, რომ მან ისარგებლა 2015 წლის ნაწილი ანაზღაურებადი შვებულებით, ხოლო საქმის მასალებით არ დასტურდება ის გარემოება, რომ მას გადატანილი ჰქონდა დარჩენილი გამოუყენებელი შვებულების ნაწილი მომდევნო წელში. შესაბამისად, ამ ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა უსაფუძვლოა. ამდენად, არ არსებობს სამართლებრივი საფუძველიც დაყოვნებული საშვებულებო თანხის 0.07%-ის პირგასამტეხლოს სახით ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე.

4.3.12.. საპელაციო სასამართლო არ იზიარებს აპელანტ რ----- თ-----ის მოთხოვნას ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის დაკისრების თაობაზე და აღნიშნავს, რომ სარჩელი ამ ნაწილში არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

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.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ ბათილად ცნო მოპასუხის გადაწყვეტილება აპელანტის (მოსარჩელე) განთავისუფლების შესახებ და მოპასუხეს დააკისრა მის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა. სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ნებისმიერ ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნების დღისათვის 0.07%-ის გადახდის ვალდებულებას, არ შედის კომპენსაცია, რომელიც თავისთავად წარმოადგენს იმ ზიანს, რომელიც მიადგა დასაქმებულს იმის გამო, რომ დასაქმებულმა ის უკანონოდ გაანთავისუფლა. შრომის კოდექსით დადგენილი სანქცია ესაა არსებული შრომის ხელშეკრულების ფარგლებში დამსაქმებლის მიერ ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის დასაკისრებელი თანხა და არ შეიძლება ეს თანხა დაერიცხოს კომპენსაციას.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ რ----- თ-----ის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, სახელდობრ ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 16 მარტის გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და

მიღებული უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც რ----- თ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ და მას შრომითი ხელშეკრულებების უკანონოდ შეწყვეტის გამო უნდა მიეცეს კომპენსაცია მისი საშუალო გამომუშავების ოდენობით 11 თვეზე გადაანგარიშებით., სახელდობრ 8372.47 (რვა ათას სამასსამოცდათორმეტი ლარი და 47 თეთრი)ლარის ოდენობით.

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველის ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც, ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ.

მოცემულ შემთხვევაში, რ----- თ-----ის სააპელაციო საჩივარი და სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. სააპელაციო სასამართლომ ბათილად ცნო მოწინააღმდეგე მხარის(მოპასუხე) ბრძანება რ----- თ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და მას აპელანტის სასარგებლოდ დააკისრა კომპენსაციის გადახდა 8372.47 (რვა ათას სამასსამოცდათორმეტი ლარი და 47 თეთრი)ლარის ოდენობით, შესაბამისად შპს „M----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა სარჩელის დაკმაყოფილებულ ნაწილში 334.90 (სამასოცდათოთხმეტი ლარი და 90 თეთრი)ლარის ოდენობით.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ გადაწყვიტა:

1. რ----- თ-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 16 მარტის გადაწყვეტილება გაუქმდეს და მიღებული იქნას ახალი გადაწყვეტილება;
3. რ----- თ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „M----“-ს დირექტორ თ----- ქ-----ს 2016 წლის 29 ივნისის ბრძანება რ----- თ-----ესთან 2016 წლის 01 ივლისიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა და მასთან საბოლოო

ანგარიშსწორების შესახებ;

5. შპს „M----“-ს რ----- თ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დაეკისროს 11 თვის შრომის ანაზღაურების თანხის გადახდა - 8372.47(რვა ათას სამასსამოცდათორმეტი ლარი და 47 თეთრი) ლარის ოდენობით;
6. რ----- თ-----ის სარჩელით წარმოდგენილი სხვა მოთხოვნები არ დაკმაყოფილდეს.
7. შპს „M----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა (სამასოცდათოთხმეტი ლარი და 90 თეთრი)ლარის ოდენობით;
8. აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
9. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების მე-10 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
10. 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 ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გადაწყვეტილების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
11. საქართველოს სამოქალაქო საროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის სასამართლო გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე

ნანა კალანდაძე