

საქმე № 330210016001271005

საქმე N28/4890-17



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

03 მაისი 2018 წელი

თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

**თავმჯდომარე, მომხსენებელი მოსამართლე - ეკატერინე ცისკარიძე
მოსამართლეები: ნათუნა არევაძე, ვანო წიკლაური**

სხდომის მდივანი - ნატო მახარაშვილი

აპელანტი - ე-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე – სს-----ი

დავის საგანი - იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს გადახდა და მორალური ზიანის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო აქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 24 მარტის გადაწყვეტილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო აქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 24 მარტის გადაწყვეტილები ე-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ:

- ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ "ს-----" გენერალური დირექტორის 2016 წლის 11 თებერვლის 8-- ბრძანება, ე-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

- დაეკისრა სსიპ "სა-----ს", ე-----ის სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდა 30 000 (ოცდაათათასი) ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

- ე-----ეს სარჩელის დანარჩენ ნაწილში (გადაცემის გაუქმების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა; სამსახურში აღდგენა; იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება; პირგასამტეხლოს გადახდა; დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგად მიყენებული მორალური ზიანის ანაზღაურება) დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი.

2. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1 საქმეში უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1.1. საქმეში უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არსებობს.

2.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.2.1. ე-----ე მუშაობდა სსიპ „ს-----“ პ-----, წამყვანის პოზიციაზე. პერიოდულად, დამსაქმებელი ახდენდა მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების განახლებას. 2014 წლის 30 ივნისს, სსიპ „სა-----სა“ და ე-----ეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ე-----მ დაიკავა პ-----ს საზ-----ვ-პოლიტიკურ თოქ-შოუში („პ-----“) წამყვანის თანამდებობა (იხ. შრომითი ხელშეკრულება, ს.ფ. 26-29; შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ შეთანხმება, ს.ფ. 62; მხარეთა ახსნა-განმარტება; სასამართლოს 11.10.2016 წლის სხდომის ოქმი, ს.ფ. 126-135; ს.ფ. 151-154, აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 156; ასევე, ს.ფ. 194-198; 199-203; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 205);

2.2.2. მოსარჩელე დამსაქმებელთან იმყოფებოდა განუსაზღვრელი ვადით შრომით ურთიერთობაში, აღნიშნული მოპასუხე მხარეს სადავოდ არ გაუხდია (იხ. მხარეთა ახსნა- განმარტება; შრომითი ხელშეკრულება);

2.2.3. 2015 წლის 10 ივლისიდან, საზ-----ვ-პოლიტიკური თოქ-შოუ „პ-----“ პ----- არ გასულა. ამ პერიოდში დასრულდა პ-----ს სეზონი. შემოდგომიდან, ახალი სატელევიზიო სეზონის დაწყებიდან, გადაცემა არ განახლებულა. საზ-----ვ-პოლიტიკურ თოქ-შოუ „-----“ ოფიციალურად დაიხურა სსიპ „ს-----“

-----“ 2016 წლის 11 თებერვლის N--- ბრძანებით, რითაც მოხდა მხოლოდ არსებული ფაქტის დადასტურება (იხ. სსიპ „ს-----“ 2016 წლის 11 თებერვლის N--- ბრძანება, ს.ფ. 33, მხარეთა ახსნა-ანმარტება).

2.2.4. 2015 წლის ზაფხულში, მოსარჩელემ ერთ-ერთი პოლიტიკური პარტიის ერთ-ერთ ლი-----თან შექმნა ოჯახი (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.2.5. 2015 წლის სექტემბრის დასაწყისში, ახალი სატელევიზიო სეზონის დაწყების წინ, სსიპ "ს-----" გენერალური დირექტორის მრჩეველმა ბა-----მა ინტერვიუში და ე-----ისადმი მიმართვისას, განაცხადა შემდეგი: "...ქა-----ს მინდა მივულოცო მთელი გულით და სულით ოჯახის შექმნა. იყო პრომოს დამზადების პროცესი, კელოდებოდი, რ----- უნდა ჩამოსულიყო, ეს პრომო უნდა დაგვემზადებინა და ასეთი კარგი ამბავი დაგვანხვდრა, რომ გათხოვდა პოლიტიკურ ლი-----ზე, მომავალ პა-----ზე, სხვათაშორის, აქვე ვიწინასწარმეტყველე. მაუწყებელს აქვს თავისი კოდექსი, როგორც მარეგულირებელ კომისიას, ასევე, მაუწყებელს, სადაც ინტერესთა კონფლიქტი შეიძლება იყოს საზ-----ვი. მე შემიძლია გამოგიზავნოთ მეილზე, ეს არ არის პრობლემა... ქალ-----ა, გილოცავთ გაბედნიერებას, თუმცა მინდა აღვნიშნო, რომ მაუწყებლის კოდექსის თანახმად, რომელიც პოლიტიკური ლი-----ის მეუღლეა, უხერხულია, წაიყვანოს პოლიტიკური გადაცემა..." (იხ. სტატიები, ს.ფ. 34-35; 36-37; მოსარჩელის ახსნა-განმარტება);

2.2.6. სსიპ „ს-----“ 2016 წლის 11 თებერვლის N8-- ბრძანების საფუძველზე, ე-----ესთან 2016 წლის 15 თებერვლიდან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (იხ. 2016 წლის 11 თებერვლის N8-- ბრძანება, ს.ფ. 32; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.2.7. მიუხედავად იმისა, რომ 2015 წლის 10 ივლისიდან გადაცემა „პ-----“ ეთერში არ გადიოდა და ე-----ე წამყვანის ფუნქციებს არ ასრულებდა, ამასთან, არც რომელიმე სხვა პოზიციაზე ყოფილა დასაქმებული, 2016 წლის 15 თებერვლამდე – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე, ის ჩვეულებისამებრ, ყოველთვიურად იღებდა მხარეთა შორის 2014 წლის 30 ივნისის შრომითი ხელშეკრულებით შეთანხმებულ შრომის ანაზღაურებას. 2015 წლის 10 ივლისიდან, სეზონის (და გადაცემის) დახურვიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე პერიოდი იყო დამსაქმებლის ბრალით დასაქმებულის იძულებითი მოცდენის პერიოდი, ვინაიდან, დასაქმებული მზად იყო შეესრულებინა დავალება, სამუშაო და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება, ხოლო დამსაქმებელი ვერ უზრუნველყოფდა მას

შესასრულებელი დავალებით, სამუშაოთი.

ამ პერიოდში ე-----ის მიერ მიღებული შრომის ანაზღაურება წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ, იძულებითი მოცდენის პერიოდში, დასაქმებულზე შრომის ანაზღაურების გაცემის ვალდებულების შესრულებას, თანახმად საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლისა (იხ. საგადასახადო მოთხოვნები, ს.ფ. 140-149; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.2.8. გადაცემა „პ-----ს“ დახურვა იყო კანონიერი, ამასთან, არც ეს მოქმედება და არც ე-----ესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა დისკრიმინაციული არ ყოფილა; გადაცემის დახურვა უკავშირდებოდა სატელევიზიო სეზონის დახურვას და არა _ სხვა გარემოებას, მათ შორის _ 2014 წლის ზაფხულში ე-----ის მიერ ერთ-ერთ პოლიტიკურ ლი-----თან ოჯახის შექმნას: ამავე პერიოდში, მოპასუხის პ-----ზე რამდენიმე გადაცემა დაიხურა, ხოლო გადაცემათა ნაწილი, შემოდგომიდან ეთერში გავიდა შეცვლილი ფორმატით ან სახელწოდებით (იხ. წერილი, ს.ფ. 59; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

2.2.9. ე-----ესთან განუსაზღვრელი ვადით არსებული შრომითი ხელშეკრულება იმგვარად შეწყდა, რომ დამსაქმებელს არ შეუთავაზებია მისთვის რაიმე ალტერნატიული, ტოლფასი თანამდებობა, მიუხედავად იმისა, რომ წლების განმავლობაში, მოპასუხე "ს-----" არაერთ სხვა პოზიციაზე უმუშავია წარმატებით, როგორც გადაცემის წამყვანს თუ ტელე ჟურნალისტს. მართალია, მხარეები ზეპირად შეთანხმდნენ, რომ ე-----ე წარადგენდა ახალი გადაცემის პროექტს (რომელიც მოპასუხის აღმასრულებელი საბჭოს მიერ არ იქნა მოწონებული), მაგრამ სსიპ „ს-----“ ე-----ისათვის, განუსაზღვრელი ვადით შრომით ურთიერთობაში მყოფი დასაქმებულისთვის, მისი კვალიფიკაციისა და გამოცდილების შესაბამისი კონკრეტული სამუშაო ოფიციალურად არ შეუთავაზებია. შესაბამისად, არც მოსარჩელეს უთქვამს უარი რაიმე შეთავაზებაზე. სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმეში არ იყო წარდგენილი მსგავსი შეთავაზების დამადასტურებელი მტკიცებულებები და აღნიშნულ გარემოებაზე არც მოპასუხე მიუთითებდა (იხ. პროექტის დოკუმენტაცია, ს.ფ. 70-73; აღმასრულებელი საბჭოს ოქმი 1, ს.ფ. 68-69);

2.2.10. მოპასუხე სსიპ "ს-----" მოსარჩელე ე-----ესთან განუსაზღვრელი ვადით არსებული შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერი უსაფუძვლო შეწყვეტით შელახა მისი შრომითი უფლებები და მიაყენა მას ზიანი.

2.3. დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.3.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით. განსახილველ შემთხვევაში, დადაგენილია, რომ მხარეთა შორის არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს,

რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების

ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. როდესაც დასაქმებული მიუთითებს შრომის ხელშეკრულების მოშლის დისკრიმინაციულ საფუძველზე, მტკიცების ტვირთი მოპასუხეს ეკისრება. მან უნდა გააქარწყლოს მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და დაადასტუროს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძვლების არსებობა, ამასთან, მტკიცების ტვირთის ამგვარ გადანაწილება არ ნიშნავს, რომ მოსარჩელე სრულად თავისუფლდება მტკიცების ვალდებულებისაგან: მან უნდა დაასახელოს ის ფაქტები, რაც დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდს ქმნის და წარმოადგინოს საჭირო მტკიცებულებები, დაასახელოს კომპარატორი - მიუთითოს ანალოგიურ ვითარებაში მყოფ პირზე, რომლის მიმართაც სხვაგვარი გადაწყვეტილების მიღება მოხდა და ა.შ.

სასამართლო არ გაიზიარა მოსარჩელის მტკიცება, რომ ე-----ესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა და თოქ-შოუ „პ-----ს“ დახურვა დისკრიმინაციული საფუძველით მოხდა. ამ გარემოებების მტკიცებისას, მოსარჩელე მთლიანად ეყრდნობა „ს-----“ გენერალური დირექტორის მრჩეველ ბა-----ის ინტერვიუს, სადაც ამ უკანასკნელმა გამოთქვა მოსაზრება, რომ ვინაიდან ე-----ემ ოჯახი შექმნა ერთ-ერთ პოლიტიკურ ლი-----თან, მისი მხრიდან პოლიტიკური თოქ-შოუს წაყვანა ინტერესთა კონფლიქტს წარმოშობდა.

სასამართლო გაიზიარა მოპასუხის მითითება, რომ ბა-----ის ზემოაღნიშნული ინტერვიუ გამოხატავდა ამ უკანასკნელის პირად მოსაზრებას და მას განცხადება არ გაუკეთებია სსიპ „სა-----ის“ სახელით. სასამართლომ აღნიშნა, რომ ბა-----ს არ ეკავა სსიპ „ს-----“ ხელმძღვანელი თანამდებობა, მის უფლებამოსილებაში არ შედიოდა შრომითი ხელშეკრულებების დადება ან შეწყვეტა, საზოგადოებასთან და მესამე პირებთან სსიპ „ს-----“ წარმოადგენს გენერალური დირექტორი. ამდენად, ნებისმიერი სხვა პირი მაუწყებლის სახელით შეიძლება მოქმედებდეს მხოლოდ სპეციალურად მინიჭებული უფლებამოსილების საფუძველზე. თავად ინტერვიუს შინაარსი არ ადასტურებდა, რომ ბა-----ი გადმოსცემდა სსიპ „ს-----“ ოფიციალურ პოზიციას. ინტერვიუერს ამის თაობაზე არ მიუთითებია, გარდა ამისა, თავად მის მიერ გამოთქმული ფრაზები – „აქვე ვიწინასწარმეტყველე“, „მინდა აღვნიშნო“ და ა.შ, ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ ბა-----ი პირად მოსაზრებას გამოხატავდა და არ დასტურდება, რომ

ამ პოზიციას სხვა წყარო გააჩნია.

სასამართლომ მხედველობაში მიიღო ის გარემოება, რომ 2015 წლის განმავლობაში, სსიპ „ს-----“ კ-----ზე რამდენიმე გადაცემა დაიხურა, ხოლო, გადაცემათა ნაწილი, შემოდგომიდან ეთერში გავიდა შეცვლილი ფორმატით ან სახელწოდებით და ა.შ, რაც დასტურდება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ცნობით, რომელიც მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია (იხ. ს.ფ. 59). ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ თოქ-შოუ „პ-----ს“ დახურვა იყო სსიპ „ს-----“ სარედაქციო პოლიტიკის ნაწილი.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს კონსტიტუციითა და კანონმდებლობით აღიარებულია გამოხატვის თავისუფლება. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის 24-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავისუფლად მიიღოს და გაავრცელოს ინფორმაცია, გამოთქვას და გაავრცელოს თავისი აზრი ზეპირად, წერილობით ან სხვაგვარი საშუალებით“, ხოლო მეორე პუნქტი მიუთითებს მასობრივი ინფორმაციის საშუალებების თავისუფლებასა და ცენზურის დაუშვებლობაზე. კონსტიტუციის აღნიშნული დებულება წარმოადგენს მასობრივი ინფორმაციის საშუალებების თავისუფლების უმთავრეს კონსტიტუციურ გარანტიას. იგი „საგანგებოდ იცავს აზრისა და ინფორმაციის სხვადასხვა საშუალებით გავრცელების შესაძლებლობას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2012 წლის 11 აპრილის 1/1/568 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს სახალხო დამცველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-27). „ამ მუხლით დაცულია ადამიანის შეხედულებები, მისი რწმენა, ინფორმაცია, ასევე ის საშუალებები, რომლებიც მათი გამოთქმისა და გავრცელებისათვის არის შერჩეული, მათ შორის არის პრესა, ტელევიზია, ინფორმაციის და აზრის გავრცელების სხვა საშუალებები“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 18 აპრილის №2/482,483,487,502 გადაწყვეტილება საქმეზე „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანება „მოდრაობა ერთიანი საქართველოსთვის“, მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანება „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“, საქართველოს მოქალაქეები – ზვიად ძიძიგური და კახა კუკავა, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, მოქალაქეები დაჩი ცაგურია და ჯაბა ჯიშკარიანი, საქართველოს სახალხო დამცველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-3). მასობრივი ინფორმაციის საშუალებები წარმოადგენენ ადამიანების მიერ ინფორმაციის თავისუფლად მიღების ერთ-ერთ უმთავრეს წყაროს და თავად ინფორმაციის გავრცელების, აზრების ურთიერთგაცვლისა და გაზიარების ყველაზე ეფექტურ ფორუმს. „ინფორმაციის თავისუფლებას საქართველოს კონსტიტუცია გამორჩეულ ადგილს ანიჭებს და დიდ ყურადღებას უთმობს. საზოგადოებაში, სადაც აზრის თავისუფლება აღიარებულია და დაცულია კონსტიტუციით, ასევე დაცულია ინფორმაციის თავისუფლებაც. ინფორმაციის თავისუფლების გარეშე

წარმოუდგენელია აზრის თავისუფლებისა და თავისუფალი საზოგადოებისათვის დამახასიათებელი სასიცოცხლო დისკუსიისა და აზრთა ჭიდილის პროცესის უზრუნველყოფა. აზრის ჩამოყალიბებისათვის აუცილებელია, რომ მოპოვებულ იქნეს ინფორმაცია, ინფორმაციის გავრცელების თავისუფლება კი უზრუნველყოფს, რომ აზრი მივიდეს ავტორიდან ადრესატამდე“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2008 წლის 30 ოქტომბრის 2/3/406,408 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს სახალხო დამცველი და საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-10). მასობრივი ინფორმაციის საშუალებები წარმოადგენს კონსტიტუციის 24-ე მუხლით დაცულ ინფორმაციის მიღებისა და გავრცელების უმთავრეს წყაროს. მათ სათანადო მუშაობასა და დამოუკიდებლობაზე მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული საზოგადოების ინფორმირების დონე, თითოეული ადამიანის მიერ საქართველოს კონსტიტუციის 24-ე მუხლით დაცული უფლების ეფექტური რეალიზება და, საბოლოო ჯამში, საზოგადოების დემოკრატიული განვითარება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სახელმწიფოს მხრიდან მედიის თავისუფლებაში ჩაურევლობა არა მხოლოდ მათ მესაკუთრეთა კონსტიტუციის 24-ე მუხლით დაცული უფლების ნაწილია, არამედ საზოგადოების თითოეული წევრის ინტერესს წარმოადგენს. აღნიშნულს კიდევ უფრო თვალსაჩინოდ წარმოაჩენს საქართველოს კონსტიტუციის 24-ე მუხლის მე-3 პუნქტი, რომლის თანახმად, „სახელმწიფოს ან ცალკეულ პირებს არა აქვთ მასობრივი ინფორმაციის ან მისი გავრცელების საშუალებათა მონოპოლიზაციის უფლება“ (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს №1/5/675,681 გადაწყვეტილება).

სასამართლომ განმარტა, რომ მედიასაშუალების სარედაქციო პოლიტიკის თავისუფლად განსაზღვრის პრინციპი გამოხატვის თავისუფლების ნაწილია და სასამართლო ვერ ჩაერევა ამ კუთხით მაუწყებლისათვის მინიჭებულ დისკრეტიაში, თუ არ არსებობს კანონით გათვალისწინებული ლეგიტიმური მიზანი. ინფორმაციის და აზრის გავრცელების უფლება არ არის აბსოლუტური, მისი შეზღუდვის ლეგიტიმური მიზნები საქართველოს კონსტიტუციის 24-ე მუხლში არის მოცემული. საკანონმდებლო ნორმა, რომელიც აზრისა და ინფორმაციის გავრცელებას ზღუდავს, ამავე მუხლით გათვალისწინებული მიზნების მიღწევას უნდა ემსახურებოდეს. კონსტიტუცია გამოხატვის თავისუფლების ამ ასპექტის შეზღუდვას კონსტიტუციითვე დაცული სიკეთის უზრუნველსაყოფად ითვალისწინებს და შეზღუდვის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს ადგენს. სასამართლო ვერ მიუთითებს მედიასაშუალებას, შეინარჩუნოს ან დახუროს კონკრეტული გადაცემა, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც არსებობს საქართველოს კონსტიტუციის 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველი, ამასთან, უნდა არსებობდეს კონკრეტული, განჭვრეტადი და ამომწურავად ჩამოყალიბებული

საკანონმდებლო დებულება, რომელიც სასამართლოს ამგვარ უფლებამოსილებას მიანიჭებდა.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ იკვეთებოდა სსიპ „ს-----“ სარედაქციო პოლიტიკაში ჩარევის გამამართლებელი კანონით განსაზღვრული საფუძველი ამდენად, სასამართლო მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სსიპ „ს-----“ 2016 წლის 11 თებერვლის N--- ბრძანების (2016 წლის 15 თებერვლიდან ს-----“ დახურვის შესახებ) ბათილად ცნობის თაობაზე უსაფუძვლო იყო.

სასამართლო აღნიშნა, რომ ვინაიდან არ დასტურდებოდა დისკრიმინაციის ფაქტი, არ არსებობდა მორალური ზიანის ანაზღაურების თაობაზე ე-----ის სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის მიუხედავად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა ე-----ესთან შრომითი ურთიერთობა არამართლზომიერად შეწყვიტა.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ე-----ესთან შრომის ხელშეკრულება დადებული იყო უვადოდ. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. ამავე მუხლის 1³ ნაწილის თანახმად კი, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

სასამართლომ ასევე მიიჩნია, რომ ე-----ე არ ასრულებდა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილით გათვალისწინებულ სამუშაოს, ამასთან, იგი წლების მანძილზე მუშაობდა სსიპ „ს-----“ კ-----, ხოლო დამსაქმებელი პერიოდულად აგრძელებდა მასთან დადებულ

შრომის ხელშეკრულებას (იხ. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები, 3.2.1 პუნქტი), შესაბამისად, იგი უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა დამსაქმებელთან. რასაც არც მოპასუხე უარყოფს.

განსახილველ შემთხვევაში, ე-----ესთან შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეწყდა, რომლის მიხედვითაც, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაშვებია, თუ არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, (რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება. სასამართლოს მოსაზრებით, ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს.

მოპასუხის განმარტებით, გადაცემა, რომლის წამყვანი იყო ე-----ე („კ-----“) დაიხურა, ამასთან, მის მიერ წარდგენილ პროექტს აღმასრულებელი საბჭოს მხრიდან რეკომენდაცია არ გაეწია, შესაბამისად, მოპასუხე მიიჩნევდა, რომ არსებობდა ე-----ესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ობიექტური გარემოება.

სასამართლომ მიუთითა, რომ ე-----ე სსიპ „ს-----“ კ----- წამყვანის პოზიციას იკავებდა და მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება მიბმული არ იყო თოქ-შოუ „პი-----“ მხარეებს შორის გაფორმებულ 2014 წლის 30 ივნისის შრომის ხელშეკრულებაში არ იყო ითითებული, რომ გადაცემის დახურვა წარმოადგენდა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. სასამართლომ ასევე დადგენილად მიიჩნია, რომ ე-----ე 2014 წლის 30 ივნისის შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებამდეც შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოსარჩელესთან, ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ 2015 წლის 10 ივლისიდან გადაცემა „კ-----“ ეთერში აღარ გადიოდა, ამასთან ე-----ე სხვა პოზიციაზე არ ყოფილა დასაქმებული, ეს უკანასკნელი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე რეგულარულად იღებდა მხარეთა შორის შეთანხმებულ შრომის ანაზღაურებას. ამ გარემოების გათვალისწინებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ გადაცემა „კ-----ს“ დახურვა ვერ გახდებოდა ე-----ესთან დადებული შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ობიექტური საფუძველი.

სასამართლომ განმარტა, რომ უვადო შრომითი ხელშეკრულების არსებობისას, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება არის უკიდურესი ზომა, რომელიც გამართლებული უნდა იყოს აბსოლუტური აუცილებლობით და ობიექტური საფუძვლის არსებობით. დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ყველა საშუალება უვადოდ დასაქმებული პირის ინტერესების დასაცავად.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას, წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ უვადო შრომითი ხელშეკრულების საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოშლის შემთხვევაში, უფლების განხორციელების მართლზომიერება გულისხმობს იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებლის ნების გამოვლენით არ უნდა დაირღვეს საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები და გარემოება, რომელიც ხელშეკრულების შეწყვეტას დაედო საფუძვლად ნამდვილად, ობიექტურად ქმნის ასეთ საფუძველს; ამასთან, უნდა დასტურდებოდეს ის გარემოება, რომ დამსაქმებელმა გამოიყენა ყველა საშუალება დასაქმებული პირის ალტერნატიული სამუშაოთი უზრუნველსაყოფად, ან უნდა დამტკიცდეს, რომ ასეთი საშუალება მას არ გააჩნია, ამდენად, განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებული იყო, თოქ-შოუ „კ-----ს“ დახურვის შემდგომ, ე-----ისათვის შეეთავაზებინა სხვა ტოლფასი თანამდებობა, მისი გამოცდილების და კვალიფიკაციის გათვალისწინებით.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ დაადგინა, რომ დამსაქმებელს ე-----ისათვის არ შეუთავაზებია რაიმე ალტერნატიული თანამდებობა.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამ შეთავაზებას ვერ ჩაანაცვლებდა მხარეების ზეპირი შეთანხმება იმის თაობაზე, რომ ე-----ე წარადგენდა ახალი გადაცემის პროექტს. სასამართლომ ასევე მიიჩნია, რომ დასაქმებულს კი არ უნდა მოეძიებინა მისი დასაქმების ალტერნატიული გზა, არამედ სწორედ სსიპ „ს-----“ უნდა შეეთავაზებინა ე-----ისათვის მისი კვალიფიკაციისა და გამოცდილების შესაბამისი კონკრეტული სამუშაო, რისი დამადასტურებელი მტკიცებულებაც საქმეში წარმოდგენილი არ იყო.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. ვინაიდან დადგინდა გასაჩივრებული ბრძანების არაკანონიერება, შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი სადავო ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

სშკ-ის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სსკ-ის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აქედან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხეს უნდა დაეკისროს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა – მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა. სასამართლომ მიუთითა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელი იყო, ვინაიდან თოქ-შოუ „პ----- დაიხურა და ამ ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლო იყო.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. ვინაიდან, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელია, ხოლო ტოლფასი თანამდებობა, სადაც ე-----ის დასაქმება იქნებოდა შესაძლებელი, მოსარჩელეს არ მიუთითებია, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ე-----ის ინტერესების დაცვა კომპენსაციის გადახდის გზით უნდა მოხდეს.

სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, კომპენსაციის ოდენობა უნდა განსაზღვროს სასამართლომ გონივრული და

სამართლიანი ანაზღაურების სახით, რომელიც დარღვეული უფლების შესაბამისი იქნება. როგორც წესი, ამგვარი კომპენსაციის გამოთვლისას ძირითადი ყურადღება ექცევა შრომის ანაზღაურების ოდენობას, რასაც დასაქმებული მიიღებდა, მასთან დადებული ხელშეკრულება არაკანონიერად რომ არ შეწყვეტილიყო, ამასთან, სასამართლო უფლებამოსილია, გაზარდოს კომპენსაციის ოდენობა სხვადასხვა ობიექტური ფაქტორების გათვალისწინებით, მათ შორის, განუსაზღვრელი ვადის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, ასევე გარკვეულწილად უნდა კომპენსირდეს სასამართლო დავის წარმოების პერიოდიც. შესაბამისად, სასამართლომ სამართლიან და გონივრულ კომპენსაციად 30 000 ლარი მიიჩნია.

რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას პირგასამტეხლოს გადახდის თაობაზე, სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობის წინაპირობაა დამსაქმებლის მხრიდან ხელფასის ან სხვაგვარი შრომის ანაზღაურების გაცემის დაყოვნება. პასუხისმგებელი პირი არის მხოლოდ დამსაქმებელი - სუბიექტი, რომელსაც ევალებოდა შესაბამისი ანაზღაურების გაცემა. ამასთან, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული ნორმის საფუძველზე, პირგასამტეხლოს გადახდის ვალდებულება არ შეეხება სმკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ კომპენსაციას, ვინაიდან აგვარი კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს წარმოეშობა მხოლოდ სასამართლო გადაწყვეტილებით და არა შრომის ხელშეკრულებით, ამდენად, სადავო საკითხის გადაწყვეტამდე - კანონიერად მოხდა თუ არა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება, კომპენსაციის გადახდის დაყოვნებაზე საუბარი ვერ იქნება. თუ მომავალში მოპასუხე გააჭიანურებს გადაწყვეტილების აღსრულებას, მხოლოდ ამ შემთხვევაში ექნება მოსარჩელეს კანონისმიერი პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე ე-----ს კუთვნილი ხელფასი ყოველთვიურად ერიცხებოდა, ხელშეკრულების შეწყვეტისას, მას ასევე მიეცა 2 თვის კომპენსაცია, ამდენად, შრომის ანაზღაურების დაყოვნება სახეზე არ გვაქვს, ხოლო სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების გამო კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება სსიპ „ს----- წარმოეშობა წინამდებარე გადაწყვეტილებით.

სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს

პრინციპი: "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". მოცემულ შემთხვევაში, დაუშვებელია ამ პრინციპის საპირისპიროდ, მტკიცების ტვირთის მოსარჩელეზე გადაკისრება: საკითხი შეეხება ისეთ გარემოებას, რაც მტკიცებადია სწორედ მოპასუხის მიერ. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელს გააჩნია უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები. მტკიცების ტვირთის რეალიზება უნდა მოეხდინა სწორედ მოპასუხე მხარეს, რაც მას კანონით დადგენილი წესით, სსსკ-ის 102.3. მუხლის შესაბამისად არ განუხორციელებია. ამდენად, ფაქტი იმის შესახებ, რომ მოპასუხემ კანონიერად შეწყვიტა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება, არ დასტურდება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის 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 უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

ამავე კოდექსის 102.3 მუხლის შესაბამისად, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელე მხარემ ძირითადად დაასაბუთა თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო მოპასუხემ ნაწილობრივ დაამტკიცა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა ე-----ის სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. სსიპ "ს-----ს" სააპელაციო საჩივარი

სსიპ "ს-----ს" წარმომადგენელი სააპელაციო საჩივრში განმარტავს, რომ სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ 2015 წლის 10 ივლისიდან, სეზონის (და გადაცემის "პ-----") დახურვიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე პერიოდი იყო დამსაქმებლის ბრალით დასაქმებულის იძულებითი მოცდენის პერიოდი, ვინაიდან, დასაქმებული მზად იყო შეესრულებინა დავალება, სამუშაო და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება, ხოლო დამსაქმებელი ვერ უზრუნველყოფდა

მას შესასრულებელი დავალებით, სამუშაოთი. სასამართლო სხდომაზე ე-----
---- აღიარა ის გარემოება, რომ შვებულებიდან დაბრუნების შემდეგ, 2015 წლის
სექტემბერში, მას ს----- ადმინისტრაციამ შესთავაზა დასაქმება
ერთ-ერთ გადაცემაში წამყვანის თანამდებობაზე, რაზეც მან უარი განაცხადა
(იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი). ამასთან, ე----- ასევე აღიარა და
განაცხადა, რომ შვებულებიდან დაბრუნების შემდეგ შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტამდე პერიოდის განმავლობაში “...უსაქმოდ დადიოდა
მ-----“, “...ეგებ მოეფიქრებინა რაიმე ახალი და ახალი გადაცემით
გაეგრძელებინა ურთიერთობა“ და ა.შ.ამასთან, არსად არ დასტურდება
გარემოება იმის შესახებ, რომ ე----- ამ პერიოდის განმავლობაში
მოითხოვა დასაქმება და მას უარი ეთქვა. მეტიც, მხარეთა შორის არსებული
მოლაპარაკებების საფუძველზე, ის მუშაობდა ახალი გადაცემის პროექტზე (და
ს----- ელოდებოდა მისგან ახალი გადაცემის პროექტს),
რომელიც მან წარმოადგინა და რომელიც საქმის მასალებშია. პროექტს არ მიეცა
მსვლელობა აღმასრულებელი საბჭოს მიერ და საბჭოს აღნიშნული
გადაწყვეტილება ე-----ს სადაოდ არ გაუხდია. ამდენად, სასამართლოს
ზემოთ აღნიშნული მოსაზრება სინამდვილეს არ შეესაბამება და საფუძველს
მოკლებულია.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი
გარემოება იმის შესახებ, რომ სა-----ს ე-----თვის არ
შეუთავაზებია სამუშაო და რომ, ე----- სსიპ “ს-----“ კ-----
----- წამყვანის პოზიციას იკავებდა და მასთან გაფორმებული შრომითი
ხელშეკრულება მიბმული არ იყო თოქ-შოუ “პ-----თან“.

შრომის კოდექსის 37(1) მუხლის “ო“ პუნქტის თანახმად, ს-----
ადმინისტრაციას შეეძლო გადაცემის დახურვისთანავე გაეთავისუფლებინა ე-----
----- სამუშაოდან, რაც არ გააკეთა, მოსარჩელე ასარგებლა შვებულებით,
აუნაზღაურა 2015 წლის სექტემბრიდან ხელშეკრულების შეწყვეტამდე
არსებული პერიოდის ხელფასი (მაშინ როდესაც, ე----- ფაქტიურად არც
დადიოდა ტელევიზიაში და მუშაობდა ახალი გადაცემის პროექტზე) და
გადაუხადა ყველანაირი კომპენსაცია სამუშაოდან გათავისუფლებასთან
დაკავშირებით. შესაბამისად, აპელანტმა გამოიყენა ყველა საშუალება ე-----
--- ინტერესების დაცვის კუთხით და სასამართლოს საპირისპირო მოსაზრება
ამასთან დაკავშირებით, აშკარად საფუძველს მოკლებულია და არ შეესაბამება
სინამდვილეს. სასამართლოს მოსაზრება ასევე დაუსაბუთებელია იმ
ნაწილშიც, რომ გადაცემის დახურვის კანონიერების მიუხედავად,
დამსაქმებელს ოფიციალურად უნდა შეეთავაზებინა ე-----თვის ტოლფასი
სამუშაო. აღნიშნული პირდაპირ წარმოადგენს ჩარევას მედია საშუალების
არამართო საკადრო საკითხებში, არამედ სარედაქციო დამოუკიდებლობაში,
რაც გარანტირებულია “მაუწყებლობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-18
მუხლით. იმ ფონზე, როდესაც მოსარჩელე არ ხდოდა სადაოდ საკითხს იმის

თაობაზე, თუ რატომ არ გააგრძელა ს----- მასთან შრომითი ურთიერთობა სხვა არსებითი პირობებით (რაც თავისთავად დამოუკიდებელ დავის საგანს წარმოადგენს და არ შეიძლებოდა გამხდარიყო მოცემულ დავაზე სასამართლოს მსჯელობის საგანი) და ასევე საკითხს სხვა გადაცემებში შესაბამისი პირების დასაქმების და ახალი გადაცემებით საეთერო ბადის განახლების შესახებ, სასამართლო თავისი მსჯელობით ფაქტიურად ავალეს სა-----ს, რომ მას დამატებითი რესურსი უნდა მოეძია და საეთერო ბადეში ჩაესვა ახალი გადაცემა სადაც დაასაქმებდა მოსარჩელეს, რაც ნონსენსია. სასამართლოს მოსაზრება წინააღმდეგობრივია, რადგან, როგორც სასამართლომ დაადგინა, საკითხი იმის შესახებ, შეინარჩუნოს ან/და დახუროს თუ არა კონკრეტული გადაცემა ს-----, მის დისკრეციას წარმოადგენს და ამდენად, მაუწყებლის სარედაქციო პოლიტიკის ნაწილია. მეორეს მხრივ, ზემოთ აღნიშნული მოსაზრებით სასამართლო პირდაპირ ერევა მაუწყებლის საქმიანობაში. შესაბამისად, სასამართლო გადაწყვეტილება ამ ნაწილში ეწინააღმდეგება “მაუწყებლობის შესახებ” კანონის მე-18 მუხლს, წარმოადგენს სასამართლო ხელისუფლების მხრიდან მედია საშუალების საქმიანობაში უხეშ ჩარევას და საფრთხეს უქმნის სამოქალაქო ბრუნვის სტაბილურობას ამ თვალსაზრისით.

სასამართლო გადაწყვეტილებით სრულიად გაუმართლებლად ზიანი ადგება არამხოლოდ სსიპ “ს-----, არამედ სახელმწიფო ბიუჯეტს (ს-----, როგორც საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, ფინანსდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან), რადგან ამ ნაწილშიც გადაწყვეტილება არის ძალზედ ზედაპირული და არ იკვეთება გონივრულობა და მკაფიო დასაბუთება ე----- სასარგებლოდ 30 000 ლარის გადახდასთან დაკავშირებით. იმის გათვალისწინებით, რომ ე-----ს მიღებული ჰქონდა ყველანაირი სახის ანაზღაურება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტამდე პერიოდის განმავლობაში და კანონით გათვალისწინებული კომპენსაცია, ასევე, სახეზე იყო აშკარად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ობიექტური გარემოება, სასამართლო გადაწყვეტილება ამ ნაწილშიც უკანონოა და უნდა გაუქმდეს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტი ითხოვს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, როგორც ზედაპირული, უკანონო და დაუსაბუთებელი, უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებულ ნაწილში.

3.2. ეკ-----ის სააპელაციო საჩივარი

სააპელაციო საჩივრის ავტორის მითითებით, სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ გადაცემა „პ-----ს“ დახურვა იყო კანონიერი, ამასთან არც ეს მოქმედება და არც ე-----ესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა დისკრიმინაციული არ ყოფილა. გადაცემის დახურვა უკავშირდებოდა

სატელევიზიო სეზონის დახურვას და არა სხვა გარემოებას, მათ შორის 2014 წლის ზაფხულში ე-----ის მიერ ერთ-ერთ პოლიტიკურ ლი-----თან ოჯახის შექმნას. მოსარჩელე მხარემ სრულად გაართვა თავი მასზე დაკისრებულ მტკიცების ტვირთს და მითითებული ფაქტები ნათლად ადასტურებს, რომ სახეზეა დასრულებული დისკრიმინაცია, გადაცემა დაიხურა და ე-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა მხოლოდ იმ მოტივით, რომ მისი ოჯახის წევრი იყო ოპოზიციური პოლიტიკური პარტიის ერთ-ერთი ლი-----ი. მიუხედავად ამისა სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება, რამაც არსებითად იმოქმედა ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არ დაადგინა დისკრიმინაციის დასადასტურებლად არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები. კერძოდ: მას შემდეგ რაც გადაცემა „პ-----“ აღარ გადის ეთერში „სა-----ზე“ საზ-----ვ-პოლიტიკური ფორმატის 4 ახალი გადაცემა დაემატა, რომელთა წამყვანებად „ს-----“ ახალი თანამშრომლები მიიღო. „პი-----ი“ დასაქმებული პირებიდან (სულ 6 თანამშრომელი) შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მხოლოდ ერთთან - ე-----ესთან.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტი ითხოვს მოპასუხეს დაეკისროს დაყოვნებული თანხის 0.07% ანაზღაურება თითოეულ დღეზე იმ მომენტიდან, რა მომენტიდანაც მოხდა თანხის დაყოვნება. დაყოვნებული თანხის ანაზღაურება მოპასუხეს დაეკისროს იმ დრომდე, ვიდრე არ მოხდება დაყოვნებული თანხის ანაზღაურება; **დადგინდეს, რომ „პ-----“ დაიხურა და ე-----ე სამსახურიდან განთავისუფლდა დისკრიმინაციული მოტივით და მოპასუხეს დაეკისროს დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგად მიყენებული მორალური ზიანის ანაზღაურება 3000 ლარის ოდენობით.**

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ

უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

4.1. სსიპ ს----- სააპელაციო საჩივართან დაკავშირებით

სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტებსა და მათ სამართლებრივ შეფასებებს სსიპ "ს-----" გენერალური დირექტორის ე-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 2016 წლის 11 თებერვლის 8-- ბრძანების ბათილად ცნობისა და მოპასუხისათვის კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში.

4.1.1. სსიპ „ს-----“ 2016 წლის 11 თებერვლის N8-- ბრძანებით, ე-----ესთან 2016 წლის 15 თებერვლიდან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე;

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძვლად დაედო შემდეგი გარემოებები: ახალი სატელევიზიო სეზონისათვის მზადების პროცესში ცნობილი გახდა, რომ საზ-----ვ-პოლიტიკურ თოქ-შოუ „-----“ დაიხურა, იმის გათვალისწინებით, რომ გადაცემა, რომლის წამყვანის პოზიციასაც იკავებდა მოსარჩელე დაიხურა და ეთერში აღარ გადის, მხარეებს შორის გამართული მოლაპარაკების შედეგად მიღწეული იქნა ზეპირსიტყვიერი გადაწყვეტილება, რომ მოსარჩელე გააგრძელებდა არსებული სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში სა-----თან თანამშრომლობას იმ პირობით, რომ იგი წარადგენდა ახალი გადაცემის პროექტს, რომლის წარმოებაში გაშვებასთან დაკავშირებით დადებითი გადაწყვეტილების შემთხვევაში, მხარეებს შორის გაფორმდებოდა ახალი შრომის ხელშეკრულება შეცვლილი პირობების გათვალისწინებით.

2016 წლის თებერვლის თვეში მოსარჩელის მიერ წარდგენილი საავტორო გადაცემის პროექტი განსახილველად გადაეცა ს----- აღმსარულებელ საბჭოს, რომელმაც არ მისცა შესაბამისი რეკომენდაცია

პროექტს და არ იქნა მიღებული დადებითი გადაწყვეტილება მისი წარმოების დაწყების შესაძლებლობასთან დაკავშირებით.

იმის გათვალისწინებით, რომ გადაცემა, რომლის წამყვანის პოზიცია მოსარჩელეს ეკავა, დაიხურა, ხოლო მოსარჩელის მიერ პროექტის სახით წარდგენილი გადაცემის თემატიკა საკმაოდ ვრცლად არის წარმოდგენილი სატელევიზიო ბადაში არსებულ სხვადასხვა გადაცემაში და შესაბამისად არ არის მიზანშეწონილი დამატებით ცალკე პროექტის სახით მსგავსი ტიპის გადაცემის ჩაშვება, არსებობს შრომის ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით გათვალისწინებული გარემოება.

პალატა მიიჩნევს, რომ გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას უნდა დადგინდეს, მოპასუხის მიერ მითითებული გარემოებები ქმნიან თუ არა ობიექტურ საფუძველს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის. ამასთან, რადგან შრომის ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, გადაცემის დახურვა რეალურად მოხდა 2015 წლის ივლისში, ხოლო შრომითი ურთიერთობა აღნიშნულის მიუხედავად გაგრძელდა 2016 წლის თებერვლამდე, პალატა მიიჩნევს, რომ დავის გადაწყვეტისათვის უნდა შეფასდეს ს----- ქმედებების მართლზომიერება მოსარჩელესთან მიმართებით გადაცემის რეალურად დახურვიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე, კერძოდ, უნდა შეფასდეს გათავისუფლების საფუძველად მითითებული გარემოებები არის ობიექტური, დამსაქმებლისაგან დამოუკიდებლად წარმოშობილი გარემოებები, რამაც შეუძლებელი გახადა შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება, თუ ეს გარემოებები წარმოადგენს დამსაქმებლის ქმედებების უშუალო შედეგს, მიმართულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ.

4.1.2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილია და მხარეები არ დავობენ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

ე-----ე მუშაობდა სსიპ „ს-----“ პ-----, წამყვანის პოზიციაზე. პერიოდულად, დამსაქმებელი ახდენდა მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების განახლებას. 2014 წლის 30 ივნისს, სსიპ „სა-----სა“ და ე-----ეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ე-----მ დაიკავა პ-----ს წამყვანის პოზიცია საზ-----ვ-პოლიტიკურ თოქ-შოუში;

2014 წლის 4 ივლისიდან მხარეებს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების საფუძველზე (ამოქმედდა 2013 წლის 4 ივლისიდან) ჩაითვალა უვადოდ დადებულიად ე.ი. მოსარჩელე 2014 წლის 4 ივლისიდან დამსაქმებელთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა განუსაზღვრელი ვადით;

2015 წლის 10 ივლისიდან, საზ-----ვ-პოლიტიკური თოქ-შოუ „პ-----“ სსიპ „ს-----“ პ-----ს ეთერში არ გასულა. ამ პერიოდში დასრულდა პ-----ს სატელევიზიო სეზონი. შემოდგომიდან, ახალი სატელევიზიო სეზონის დაწყებიდან, გადაცემა არ განახლებულა. საზ-----ვ-პოლიტიკურ თოქ-შოუ „-----“ ოფიციალურად დაიხურა სსიპ „ს-----“ 2016 წლის 11 თებერვლის N--- ბრძანებით;

მიუხედავად იმისა, რომ 2015 წლის 10 ივლისიდან გადაცემა „პ-----“ ეთერში არ გადიოდა და ე-----ე წამყვანის ფუნქციებს არ ასრულებდა, ამასთან, არც რომელიმე სხვა პოზიციაზე ყოფილა დასაქმებული, 2016 წლის 15 თებერვლამდე – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე, ის ჩვეულებისამებრ, ყოველთვიურად იღებდა მხარეთა შორის 2014 წლის 30 ივნისის შრომითი ხელშეკრულებით შეთანხმებულ შრომის ანაზღაურებას.

4.1.3. სააპელაციო პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ მოსარჩელის მიერ საზ-----ვ არხზე დაკავებული პოზიცია და მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ იყო დაკავშირებული თოქ-შოუ „პ-----თან“, რასაც ადასტურებს ის გარემოება, რომ გადაცემის ფაქტობრივად დახურვის შემდეგაც, ისე, რომ მოსარჩელე სხვა გადაცემის წამყვანის პოზიციაზე დასაქმებული არ ყოფილა, შრომითი ურთიერთობა არ შეწყვეტილა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელე რეგულარულად იღებდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ანაზღაურებას.

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება. აპელანტი, მოცემულ შემთხვევაში, სწორედ იმაზე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო კონკრეტული სამუშაოს შესრულების პირობით, კერძოდ, ე-----ესთან არსებული შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებდა კონკრეტული გადაცემის - „პ-----ს“ წაყვანას. პალატა მიიჩნევს, რომ რადგან გადაცემა „პ-----ს“ ფაქტობრივად დახურვის შემდეგ მოპასუხემ აღნიშნული საფუძველით არ შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა, თავადვე არ დაუკავშირა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება თოქ-შოუ „-----ს“ არსებობა/არარსებობას. აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხის ეს მოსაზრება გაზიარებული ვერ იქნება.

4.1.4. სააპელაციო პალატა საქმეში წარმოდგენილი მასალების საფუძველზე ადგენს, რომ მოპასუხეს ჰქონდა შესაძლებლობა გადაცემა „პ-----ს“ დახურვის შემდეგ მოსარჩელისათვის შეეთავაზებინა მის მიერ დაკავებული

პოზიციის, მისი კვალიფიკაციისა და გამოცდილების შესაბამისი სხვა სამუშაო, რაც მან არ განახორციელა.

სააპელაციო პალატა მხარეთა განმარტების საფუძველზე დადგენილად მიიჩნევს, რომ ს----- საზ-----ვ-პოლიტიკური მიმართულების გადაცემების პროექტების შერჩევის მიზნით, 2015 წლის ახალი სატელევიზიო სეზონის დაწყებასთან დაკავშირებით, კონკურსი არ გამოცხადებულა, განსხვავებით სხვა მიმართულების გადაცემებისაგან (ახალგაზრდული, კულტურის, საბავშვო და სხვ., იხ. ს.ფ. 66); მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის თანახმად (ს.ფ.137) 2015 წლის ახალ სატელევიზიო სეზონზე იქნა მიღებული გადაწყვეტილება საზ-----ვ-პოლიტიკური მიმართულებით განახლებულიყო როგორც ფორმატები, ისე მოწვეული ყოფილიყვნენ ახალი წამყვანები. ახალი სეზონიდან ს----- ----- ეთერში გავიდა გადაცემები, რომლებიც ფარავდნენ „კ-----ს“ თემატიკას - გადაცემა „-----“, გადაცემა „ი-----“, გადაცემა „ც-----ში“, და გადაცემა „კ-----ე“. შესაბამისი შრომის ხელშეკრულებები დაიდო გადაცემის წამყვანებთან.

ამავე ინფორმაციის თანახმად (ს.ფ.138) აღნიშნული გადაცემები და წამყვანის კანდიდატურები ინიცირებული იყო ს----- აღმასრულებელი საბჭოს მიერ.

დადგენილია, რომ მოსარჩელეს ს----- უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ეკავა წამყვანის პოზიცია, ასევე უდავოა, რომ მოსარჩელეს წლების მანძილზე მიჰყავდა საზ-----ვ-პოლიტიკური მიმართულების გადაცემები, უდავოა, რომ გადაცემა „კ-----ს“ დახურვის შემდეგ, სა-----ზე გავიდა ამ მიმართულების ოთხი ახალი გადაცემა. იმ პირობებში, როცა მოპასუხეს ესაჭიროებოდა საზოგადოებრივ-პოლიტიკური მიმართულების გადაცემების წამყვანები, ამასთან, წამყვანების ინიცირება (შერჩევა) მოხდა არა საკონკურსო წესით, არამედ თავად მოპასუხის მიერ, ამ გადაცემების წამყვანის პოზიციაზე დასასაქმებლად, ცხადია, მოპასუხეს უპირატესობა უნდა მიენიჭებინა სწორედ მოსარჩელისათვის, რომელიც წამყვანის პოზიციას იკავებდა უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. რაიმე დასაბუთება, თუ რატომ მიენიჭა უპირატესობა ახალი წამყვანების და არა მოსარჩელის დასაქმებას, რომელსაც, როგორც აღინიშნა, წამყვანის პოზიცია უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ეკავა და წლების მანძილზე მიჰყავდა სწორედ ამ მიმართულების გადაცემები, წარმოდგენილი არ არის.

4.1.5. სააპელაციო პალატა არ იზიარებს აპელანტის მტკიცებას, რომ მოსარჩელე თავად არ იყო დაინტერესებული ხსენებული გადაცემების წამყვანის პოზიციით, რადგან მხარეთა შეთანხმებით, მას გადაცემის ახალი პროექტი

უნდა წარედგინა.

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ შრომით სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური წესი: სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი ზოგადი წესი, რომელიც სსსკ-ის 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს და ამდენად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები“ (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 07 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე Nას-483-457-2015).

პალატა უპირველესად აღნიშნავს, რომ მოპასუხეს ე-----ისათვის ახალ პროექტებში დასაქმება არ შეუთავაზებია, ასეთზე მოპასუხე არ მიუთითებს. მოპასუხე განმარტავს, რომ გადაცემის დახურვის შემდეგ, მხარეები გადავიდნენ მოლაპარაკების რეჟიმში, რადგან საეთერო ბადე უკვე შევსებული იყო და შეუძლებელი იყო სხვა ტოლფასი სამუშაოს შეთავაზება მოსარჩელისათვის (01.03.2018წ. სხდომის ოქმი, 12:58), შეთანხმდნენ, რომ თუ მოსარჩელე წარმოადგენდა ახალი გადაცემის პროექტს და თუ მიიღებდა შესაბამის რეკომენდაციას, შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდებოდა. მოპასუხის ამ განმარტებიდან გამომდინარეობს, რომ მხარეთა შეთანხმება ახალი გადაცემის პროექტის მომზადებასთან დაკავშირებით, განპირობებული იყო სწორედ იმით, რომ მოპასუხემ არ უზრუნველყო მოსარჩელის დასაქმება დაკავებული პოზიციის შესაბამისი სამუშაოთი და არა იმით, რომ მოსარჩელემ უარი თქვა შეთავაზებაზე.

4.1.6. საკასაციო სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებებში არაერთგზის განმარტა, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის

გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში.

დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენარჩუნება. ცხადია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა.

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება მართლზომიერად უნდა განხორციელდეს. მითითებული ნორმის შინაარსი ადგენს პრინციპს, რომლის თანახმადაც, მინიჭებული უფლების გამოყენების დროს უფლების მქონე კანონშესაბამისად, გონივრულად, სამართლიანად უნდა მოქმედებდეს.

პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას, რომ უვადო შრომითი ურთიერთობის არსებობისას დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება არის უკიდურესი ზომა, რომელიც გამართლებული უნდა იყოს აბსოლუტური აუცილებლობით და ობიექტური საფუძვლების არსებობით. დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ყველა საშუალება უვადოდ დასაქმებული პირის ინტერესების დასაცავად. საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, მართებულია პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა, რომ დამსაქმებელმა არ გამოიყენება მის ხელთ არსებული საშუალება დასაქმებული პირის ალტერნატიული სამუშაოთი უზრუნველსაყოფად და ვერც ის გარემოება დაამტკიცა, რომ ასეთი საშუალება არ გააჩნდა. პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელისათვის მისივე დასაქმების ალტერნატიული გზის მოძიების შეთავაზება, თანაც იმ პირობებში, როცა საეთერო ბადე შევსებული იყო საზ-----ვ-პოლიტიკური მიმართულების გადაცემებით, სწორედ იმ გარემოებას ადასტურებს, რომ დამსაქმებელმა არ უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენარჩუნება, რაც მის ვალდებულებას წარმოადგენდა, ამ ვალდებულების შეუსრულებლობა, კი ვერ ჩაითვლება ობიექტურ გარემოებად, რაც გაამართლებდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

4.1.7. მოპასუხის სააპელაციო საჩივრის პრეტენზია მდგომარეობს იმაში, რომ სასამართლოს მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერების შესახებ საკითხი უნდა შეეფასებინა მხოლოდ იმ ჭრილში, ჰქონდა თუ არა მოსარჩელის მიმართ დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციულ მოპყრობას ადგილი, ვინაიდან მისი მოსაზრებით, სარჩელი ემყარებოდა მხოლოდ იმ ფაქტობრივ გარემოებებს, რომ მის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ დამოკიდებულებას. იმის

გათვალისწინებით, რომ სასამართლომ არ დაადგინა მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელების შესახებ გარემოებები, აღნიშნული თავის მხრივ გამორიცხავდა მოსარჩელეთა გათავისუფლების არაკანონიერების შესახებ გარემოების დადგენის და შესაბამისად სარჩელის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას.

სააპელაციო პალატა არ იზიარებს მოპასუხის სააპელაციო საჩივრის ამ პრეტენზიას და განმარტავს, რომ წარმოდგენილი სარჩელის ფარგლებში მოსარჩელე დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციულ მოპყრობასთან ერთად მიუთითებს სადავო ბრძანებების უკანონობაზე და მიიჩნევს, რომ არ არსებობდა შრომითი ურთოერთობის შეწყვეტის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი (იხ. სარჩელი), აღნიშნულიდან გამომდინარე სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერების და შესაბამისად მოპასუხის სააპელაციო საჩივრის საფუძველიანობის შემოწმების თვალსაზრისით კონკრეტულ შემთხვევაში განმსაზღვრელია იმ საკითხის გამორკვევა, თუ რამდენად იყო მოცემულ შემთხვევაში სსიპ „ს-----“ -----“ უფლებამოსილი სადავო ბრძანებაში მითითებული საფუძველით შეეწყვიტა მოსარჩელეებთან შრომითი ხელშეკრულება და გაეთავისუფლებინა ის დაკავებული თანამდებობიდან. შესაბამისად მოპასუხის სააპელაციო პრეტენზია, რომ მხოლოდ დისკრიმინაციული დამოკიდებულების არსებობა - არარსებობის ჭრილში უნდა მომხდარიყო სასამართლოს მიერ მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერების შემოწმება, პალატის მოსაზრებით, აბსოლუტურად უსაფუძვლო და არარელევანტურია.

4.1.8. სააპელაციო პალატა არ იზიარებს აპელანტის (მოპასუხის) პოზიციას დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობის არაგონივრულობასთან დაკავშირებით და განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება.

მოცემულ შემთხვევაში, იმ გარემოებიდან გამომდინარე, რომ დასაქმებულის

თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელია დამსაქმებელი ვალდებულია, გადაუხადოს დასაქმებულს კომპენსაცია.

შრომის კოდექსი არ აწესებს კომპენსაციის მინიმალურ ან მაქსიმალურ ოდენობას, აგრეთვე არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასთან დაკავშირებით საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთგზის განმარტა, რომ სასარჩელო მოთხოვნის (სამსახურში აღდგენის) ალტერნატიული ღონისძიების (კომპენსაციის) დაკმაყოფილების სამართლებრივ წინაპირობას უკანონოდ დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენის მიზნით, დამსაქმებლისთვის ყოფილი დასაქმებულის სასარგებლოდ კომპენსაციის დაკისრება, რომელიც არა მხოლოდ კონკრეტული სამართლებრივი ურთიერთობის მოწესრიგებას ისახავს მიზნად, არამედ - პრევენციული ფუნქციაც გააჩნია, რათა ზოგადად არიდებულ იქნეს დასაქმებულთა არამართლობიერი და უსაფუძვლო გათავისუფლება. სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის ობიექტური გარემოებიდან გამომდინარე, კანონის მიზნებისათვის სწორედ კომპენსაცია მიიჩნევა უკანონოდ გათავისუფლებული პირის სამართლიანი დაკმაყოფილების /მისაგებლის/ ერთ-ერთ ღონისძიებად, როდესაც შეუძლებელია იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ზიანის ამგვარი სახით ანაზღაურების სამართლებრივი წინაპირობები განმტკიცებულია როგორც სპეციალურ კანონში (სშკ-ის 38.8-ე მუხლი), ასევე სსკ-ის შესაბამისი ნორმებითაც. ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან (იხ. სუსგ # ას-969-934-2016, 17.03.2017წ.).

შრომის კოდექსის 44-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებლის უკანონო ბრძანების შედეგად დასაქმებულს მიაღდა ზიანი, რაც გამოიხატა მის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობასა და კუთვნილი ანაზღაურების (ხელფასის) მიუღებლობაში, რაც პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის შეუძლებლობის პირობებში, მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდით უნდა ჩანაცვლდეს.

პალატა განმარტავს, რომ კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს, ამავდროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს. პალატა მიიჩნევს, რომ როდესაც დასაქმებული დამსაქმებელთან უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა, სასამართლომ კომპენსაციის ოდენობა უნდა განსაზღვროს გონივრულობის ფარგლებში, ისე, რომ აღნიშნულმა რომელიმე მხარის უსაფუძვლო გამდიდრება არ გამოიწვიოს და ამავდროულად, ზიანის ანაზღაურების მიზნით დასაქმებულისთვის ღირსეულ პირობასაც ქმნიდეს.

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად განსაზღვრა კომპენსაციის ოდენობა - 8 თვის განმავლობაში ასაღები ხელფასის (დარიცხული) ოდენობით, რაც გონივრულია, სამართლიანია და სრულ შესაბამისობაშია კომპენსაციის, როგორც ზიანის ანაზღაურების დანიშნულებასთან.

4.2. ე-----ის სააპელაციო საჩივართან დაკავშირებით:

4.2.1. პალატა აღნიშნავს, რომ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივრის მიხედვით ე-----ე ასაჩივრებს გადაწყვეტილებას იმ ნაწილში, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა სასარჩელო მოთხოვნათა ნაწილი და მოითხოვს ახალი გადაწყვეტილების მიღებით მოპასუხეს დაეკისროს აპელანტის (მოსარჩელის) სასარგებლოდ დაყოვნებული თანხის 30000 ლარის 0.07%-ის ანაზღაურება თითოეულ დღეზე სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების დღიდან დაყოვნებული თანხის ანაზღაურებამდე, დადგინდეს რომ გადაცემა, ----- დაიხურა და მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა დისკრიმინაციული მოტივით და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგად მიყენებული მორალური ზიანის ანაზღაურება 3000 ლარის ოდენობით.

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნის ფარგლებში, სააპელაციო პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას იმსჯელოს ე-----ის მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელების თაობაზე:

პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო კოდექსის მე-3 მუხლის და ამავე კოდექსის 377-ე მუხლი თანახმად, სასამართლო საქმის განხივის დროს შეზღუდულია სარჩელის და სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნის ფარგლებით. იგი უფლებამოსილია საქმე განიხილოს და გადაწყვეტილება მიიღოს იმ მოთხოვნებზე, რაც ჩამოყალიბებულია სარჩელში და სააპელაციო საჩივარში.

განსახილველ შემთხვევაში, სარჩელის მოთხოვნები ჩამოყალიბებული იყო შემდეგნაირად:

ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ს----- 2016 წლის 11 თებერვლის #8-- და #--- ბრძანებები მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის და ს----- გაუქმების შესახებ;

მოსარჩელე აღდგენილი იქნეს ს----- კ----- საზ----- პოლიტიკური თოქ-შოუს წამყვანის პოზიციაზე და დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე იძულებით განაცდურის ანაზღაურება თვეზე 3750 ლარის ოდნობით, ასევე პირგასამტეხლო იძულებით განაცდურის 0.07 % ოდნობით ყოველ დაყოვნებულ დღეზე იმ მომენტიდან, რა მომენტიდანაც მოხდა თითოეული თვის განაცდურის დაყოვნება;

დაეკისროს მოპასუხეს დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგად მიყენებული მორალური ზიანის ანაზღაურება 3000 ლარის ოდნობით.

მოსარჩელემ თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება არ გაასაჩივრა ს-----" გაუქმების შესახებ ს----- 2016 წლის 11 თებერვლის #--- ბათილად ცნობის მოთხოვნაზე უარის თქმის ნაწილში, რაც შეეხება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ სსიპ ს----- 2016 წლის 11 თებერვლის #--- ბრძანების ბათილად ცნობას, ამ ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნა დაკმაყოფილდა და იგი არ წარმოადგენს სააპელაციო საჩივრის დავის საგანს.

პალატა მიიჩნევს, რომ იმ ვითარებაში, როცა სააპელაციო საჩივრის დავის საგანს არ წარმოადგენს მოპასუხის იმ ბრძანებების ბათილად ცნობის მოთხოვნა და მათი კანონიერების შემოწმება, რომელთა მიღების (გამოცემის) საფუძვლად მოსარჩელე მის მიმართ დისკრიმინაციის გახორციელებას მიუთითებდა, ამ მოთხოვნების საფუძვლად არსებული დისკრიმინაციის გახორციელების ფაქტის შემოწმება, ვერ განდება სასამართლოს მსჯელობის საგანი სარჩელის მოთხოვნებისაგან განკერძოებულად.

სააპელაციო პალატა აქვე განმარტავს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ სსიპ ს----- 2016 წლის 11 თებერვლის #--- ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნა დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოსარჩელე ვერ გაასაჩივრებს მის სასარგებლოდ მიღებულ გადაწყვეტილებას. პალატა მიუთითებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 364-ე მუხლზე, რომლითაც რეგულირებულია სააპელაციო საჩივრის დასაშვებობის საკითხი. აღნიშნული ნორმის შინაარსობრივი და ლოგიკური განმარტების შედეგად გამომდინარეობს, რომ დაინტერესებულ პირს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გასაჩივრება შეუძლია, თუ იგი მის

წინააღმდეგ არის მიღებული ან, რაიმე ფორმით მის კანონიერ ინტერესს შეეხება. კანონის აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარეობს, რომ პირს შეუძლია სასამართლო წესით დაიცვას მხოლოდ საკუთარი კანონიერი ინტერესები და იდავოს თავისი უფლებების დარღვევის ფაქტზე.

პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივრის ამგვარი ფორმულირებით - დადგინდეს რომ გადაცემა „-----“ დაიხურა და მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა დისკრიმინაციული მოტივით, აპელანტი, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის შესაბამის პუნქტების გაუსაჩივრებლად, ასაჩივრებს მხოლოდ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილს. მოქმედი სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობით კი დაუშვებელია გადაწყვეტილების მხოლოდ აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების გასაჩივრება სარეზოლუციო ნაწილისაგან დამოუკიდებლად.

აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით, პალატა მოიხმობს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებას (საქმე №ას-355-337-2015, 20 ივლისი, 2015 წ.) უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილია გადაწყვეტილების ფორმალური (264-ე მუხლი) და მატერიალური (266-ე მუხლი) კანონიერი ძალა, რომელიც, პირველ შემთხვევაში, გულისხმობს მიმდინარე პროცესში დავის განხილვის დამთავრებას, ხოლო მატერიალური კანონიერი ძალა უზრუნველყოფს გადაწყვეტილების საბოლოო ხასიათსა და სავალდებულოობას არამარტო კონკრეტული პროცესისათვის, არამედ მის ფარგლებს გარეთაც. კერძოდ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 266-ე მუხლის შესაბამისად, გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის შემდეგ მხარეებს, აგრეთვე მათ უფლებამონაცვლეებს არ შეუძლიათ ხელახლა განაცხადონ სასამართლოში იგივე სასარჩელო მოთხოვნები იმავე საფუძველზე, აგრეთვე, სადავო გახადონ სხვა პროცესში გადაწყვეტილებით დადგენილი ფაქტები და სამართლებრივი ურთიერთობანი.

მითითებული ნორმის ანალიზი იძლევა შემდეგი დასკვნის საფუძველს: გადაწყვეტილების კანონიერ ძალას გააჩნია კანონით განსაზღვრული სუბიექტური და ობიექტური ფარგლები, რომელიც აზუსტებს გადაწყვეტილების მოქმედების საზღვრებს. გადაწყვეტილების კანონიერი ძალა ვრცელდება საქმის განხილვაში მონაწილე პირთა წრეზე (სუბიექტური ფარგლები) და გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილზე (ობიექტური ფარგლები), შესაბამისად, გასაჩივრებას ექვემდებარება გადაწყვეტილება, თუ სადავოა მისი სარეზოლუციო ნაწილი და არა აღწერილობითი ან სამოტივაციო ნაწილით დადგენილი ფაქტები.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 249-ე მუხლის შესაბამისად, გადაწყვეტილება აუცილებლად უნდა შეიცავდეს კანონით გათვალისწინებულ ყველა ნაწილს. გადაწყვეტილების აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილები

წარმოდგენს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის საფუძველს, მასში უნდა აისახოს გადაწყვეტილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება, სასამართლოს დასკვნები გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის საფუძველად დადებული ფაქტების არსებობა-არარსებობისა და მათი სამართლებრივი შეფასების შესახებ. ამავე მუხლის მე-5 ნაწილის მიხედვით, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი უნდა შეიცავდეს სასამართლოს დასკვნას სარჩელის დაკმაყოფილების ან სარჩელზე მთლიანად ან ნაწილობრივ უარის თქმის თაობაზე. მხარის მოთხოვნის იურიდიულ ბედს განსაზღვრავს მხოლოდ სარეზოლუციო ნაწილი და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსასრულებლადაც სწორედ იგი წარიმართება. სამოტივაციო ნაწილი ვერ მიექცევა აღსასრულებლად, თუნდაც ეს უკანასკნელი ადგენდეს რაიმე უფლების ან ვალდებულების არსებობას („სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის 21-ე მუხლი). სასამართლო გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილის, როგორც ამ გადაწყვეტილების საფუძვლის გაუქმებით, საფუძველი გამოეცლება სარეზოლუციო ნაწილსაც. ამდენად, სასამართლო გადაწყვეტილების იმ ნაწილის სისწორე თუ უსწორობა, რომელშიც ასახულია გადაწყვეტილების მოტივები, ვერ გასაჩივრდება სარეზოლუციო ნაწილისგან განყენებულად.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, რამდენადაც წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში შეუძლებელია განხილული იქნეს და დადგინდეს, რომ გადაცემა „-----“ დაუხურა და მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა დისკრიმინაციული მოტივით, შესაბამისად არ არსებობს ფაქტობრივ-სამართლებრივი წინაპირობები მორალური ზიანის სახით, მოპასუხისათვის 3000 ლარის დაკისრების მოთხოვნის ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ამ ნაწილში სააპელაციო საჩივრის და სარჩელის დაკმაყოფილებისათვის.

4.2.2. სააპელაციო პალატა უსაფუძვლოდ მიიჩნევს, მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარს სასამართლოს გადაწყვეტილებით დაკისრებულ კომპენსაციაზე 30000 ლარზე მოპასუხისათვის ამ თანხის 0.07 %-ის დაკისრების თაობაზე მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტიდან - 2016 წლის 9 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე:

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლით, 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. . დასაქმებული ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

პალატა განმარტავს, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, ანუ გადახდის ვალდებულების არსებობა სახეზეა საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს - ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული დღისათვის გადახდის ვალდებულებას, არ მოიაზრება განაცდური ან 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაცია, ვინაიდან განაცდური და კომპენსაციაც წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარებში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, შესაბამისად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

რადგან სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდა, ამიტომ მხარეების მიერ გაღებული ხარჯები არ ანაზღაურდება (საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილი).

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. სსიპ ს----- სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ე-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

3. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 24 მარტის გადაწყვეტილება
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

თავმჯდომარე:

ეკატერინე ცისკარიძე

მოსამართლეები:

ხათუნა არევაძე

ვანო წიკლაური