



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

საქმე №2/ბ-893-18

31 ოქტომბერი 2018

წელი

ქ.ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

თავმჯდომარე ირმა პერანიძე
(მომხსენებელი):
მოსამართლეები: სიმონ ჩხაიძე
ნანა კალანდაძე

სხდომის მდივანი - ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი (მოპასუხე, - შპს „----“
მოწინააღმდეგე მხარე) - მ----- მ-----
წარმომადგენელი
მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე, - გ----- მ-----ე, ს----- ვ----
შეგებებული აპელანტი) - ---ე
ნ---- გ-----ვილი

წარმომადგენელი

დავის - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ
საგანი ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ან
კომპენსაციის დაკისრება, ზიანის ანაზღაურება

გასაჩივრებული - ბათუმის საქალაქო

1. **აპელანტის, შპს „-----“-ს მოთხოვნა:** სარჩელის დაკმაყოფილებულ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმება, გ----- მ-----ის და ს----- ვ----- ის სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე მთლიანად უარის თქმა
2. **შეგებებული აპელანტის, გ----- მ-----ის და ს----- ვ-----ის მოთხოვნა:** სამუშაოზე აღდგენის, იძულებითი განაცდურისა და ხელფასის დაყოვნებისათვის ზიანის ანაზღაურებაზე უარის თქმის ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმება, აღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნების სრულად დაკმაყოფილება ან მთელი გაცდენილი დროისათვის მიუღებელ ხელფასზე მეტი ოდენობით კომპენსაციის ანაზღაურება

სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები: მოსარჩელები დასაქმებულნი იყვნენ შპს „-----“-ში (ყოფილი შპს „-----“). გ----- მ-----ე 2013 წლის თებერვლიდან, ხოლო ს----- ვ-----ე - 2014 წლის 8 იანვრიდან.

დამსაქმებელი დასაქმებულებთან აფორმებდა მოკლევადიან შრომით ხელშეკრულებებს. საერთო ჯამში, გ----- მიქაელაძე შპს-ში მუშაობდა 38 თვის, ხოლო ს----- ვ-----ე 29 თვის განმავლობაში.

მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილს, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება დადებული უნდა იყოს მინიმუმ 1 წლით.

ამდენად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები უვადო ხელშეკრულებებად გარდაიქმნა და ვადის გასვლის გამო, მათი სამუშაოდან გათავისუფლება არასწორია.

გარდა ამისა, მათი სამუშაოდან განთავისუფლება რეალურად უკავშირდება საწარმოში არსებული ცუდი სამუშაო პირობების, კვების ხარისხის და შვებულებით სარგებლობაზე უარის თქმასთან დაკავშირებით, მათ მიერ გამოთქმულ პროტესტს, რომელიც გადაღებული იქნა მედია საშუალებების მიერ და გაშუქდა ტელევიზიით.

ამ აქციის საპასუხოდ, დამსაქმებელმა სამსახურიდან გაათავისუფლა 70-მდე დასაქმებული, მათ შორის მოსარჩელები.

აღნიშნულს სარწმუნოდ ადასტურებს სატელევიზიო რეპორტაჟის დროს, მათ მიერ გაკეთებული კომენტარები და ამავე რეპორტაჟში კომპანიის დირექტორის განცხადება იმის შესახებ, რომ ყველა განთავისუფლებული თანამშრომელი სამუშაოს ვერ დაუბრუნდება და მათ შორის „პროვოკატორებიც“.

მოსარჩელეთა აზრით, ამ კომენტარში დირექტორი, სწორედ მათ გულისხმობდა, ვინაიდან, 2016 წლის 18 მაისს, საწარმოში შეიქმნა პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაცია, რასაც დამსაქმებლის მხრიდან მოჰყვა უკმაყოფილება, ხოლო 2016 წლის 27 მაისს, საწარმოს საინფორმაციო დაფაზე გამოქვეყნდა იმ 6 პირის ვინაობა, ვისთანაც შრომითი ხელშეკრულება აღარ გაგრძელდებოდა. ესენი იყვნენ პროფკავშირის წევრები, რომლებიც აქტიურად იცავდნენ დასაქმებულთა შრომით უფლებებს, მათ შორის იყვნენ მოსარჩელებიც.

2016 წლის 31 მაისს, შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ, ამ პირებთან შრომითი ხელშეკრულება აღარ გაგრძელდა. ამ ქმედებით ისინი გახდნენ დისკრიმინაციული მოპყრობის მსხვერპლნი, პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით, რადგან შრომითი ხელშეკრულება აღარ გაუგრძელეს მხოლოდ პროფესიული კავშირის წევრებს.

მოსარჩელებმა ასევე აღნიშნეს, რომ დასაქმების მთელი პერიოდისათვის ღებულობდნენ იმაზე ნაკლებ თანხებს, ვიდრე შემოსავლების სამსახურის მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის თანახმად ეკუთვნოდათ.

შესაბამისად, იძულებითი განაცდურის დაანგარიშება უნდა მოხდეს შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემული მონაცემების შესაბამისად.

მოპასუხის პოზიცია: მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელებთან მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება გამოწვეული იყო სამუშაოს მოცულობის კლებით, რაც თავის მხრივ განპირობებული იყო დაკვეთების რაოდენობის შემცირებით.

შესაბამისად, მათი მხრიდან შრომის კოდექსით დადგენილი ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების წესი დარღვეული არ ყოფილა.

სამუშაო მოცულობის შემცირებასთან ერთად, მოხდა დასაქმებულთა ნაწილის განთავისუფლება, შრომითი

ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. ამავე მიზეზით დასრულდა მოსარჩელეებთან შრომითი ურთიერთობა.

მოსარჩელეთა განმარტება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების უვადო ხელშეკრულებად გარდაქმნასთან დაკავშირებით არასწორია. მართალია, გ----- მ-----ის შემთხვევაში, მიმდევრობით გაფორმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები საერთო ჯამში გრძელდებოდა 30 თვეზე მეტი დროით, თუმცა ხელშეკრულება შეწყდა 2013 წლის დეკემბერში და განახლდა 2014 წლის 11 მარტს. წყვეტა აღემატებოდა 60 დღეს, რაც გამორიცხავს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 13 ნაწილით დადგენილი შედეგის არსებობას.

ასევე, უსაფუძვლოა მოსარჩელეთა მოსაზრება დისკრიმინაციული ნიშნით მათი განთავისუფლების შესახებ. განთავისუფლებული 6 დასაქმებულიდან ორი პირი, რომლებიც კვლავ არიან პროფკავშირის წევრები, ისევ დასაქმდნენ მოპასუხესთან, რაც გამორიცხავს მოსარჩელეთა განთავისუფლებას დისკრიმინაციის ნიშნით.

რაც შეეხება მოსარჩელეთა განცხადებას ხელფასის ოდენობასთან დაკავშირებით დაუსაბუთებელია, ვინაიდან, დასაქმებულთა ხელფასი შეადგენდა სწორედ საგადასახადო ორგანოსათვის მიწოდებულ ოდენობით, რასაც აკლდებოდა დასაქმებულთა კვებისათვის განკუთვნილი თანხა, რაც საგადასახადო კოდექსის თანახმად, ასევე წარმოადგენდა ხელფასს, რომელიც დაიბეგრა საშემოსავლო გადასახადით.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

1. მოსარჩელეების, ს----- ვ-----ის და გ----- მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „-----“-ს გადაწყვეტილება ს----- ვ-----ესთან და გ----- მ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
3. გ----- მ-----ის სარჩელი შპს „-----“-ში ხელოსნის თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის, ყოველთვიურად 496 ლარის (ხელზე ასაღები თანხა) ანაზღაურების ნაწილში

არ დაკმაყოფილდეს;

4. გ----- მ-----ის სარჩელი, ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
5. გ----- მ-----ის სარჩელი 2013-2014-2015 წლების გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
6. დაეკისროს მოპასუხეს, გ----- მ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაცია 6108 ლარის ოდენობით (საშემოსავლოს ჩათვლით);
7. ს----- ვ-----ის სარჩელი შპს „-----“-ში დამხმარე ხელოსნის თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის, ყოველთვიურად 817 (ხელზე ასაღები თანხა) ლარის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
8. ს----- ვ-----ის სარჩელი 2014-2015 წლების გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
9. ს----- ვ-----ის სარჩელი ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
10. დაეკისროს მოპასუხეს ს----- ვ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაცია 8876 ლარის ოდენობით;
11. დაეკისროს მოპასუხეს შპს „-----“-ს მოსარჩელების სასარგებლოს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა, მათ მიერ საქმეზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ;
12. დაეკისროს მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის 449,52 ლარის გადახდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

გასაჩივრებულ ნაწილში პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. მოპასუხის საფირმო დასახელება 2013 წლის 14 მაისამდე იყო შპს „-----“, ხოლო საფირმო სახელწოდების შეცვლის შემდეგ, მისი სახელწოდებაა შპს „-----“.

ქარხანა აწარმოებს ავეჯს.

2.2. მოსარჩელე გ----- მ-----ე, 2013 წლის თებერვლიდან დასაქმდა მოპასუხესთან დამხმარე ხელოსნის თანამდებობაზე. მხარეებს შორის მიმდევრობით ფორმდებოდა მოკლევადიანი, იდენტური შრომითი ხელშეკრულებები. ბოლო ხელშეკრულება გაფორმდა 2016 წლის 1 თებერვლიდან -2016 წლის 1 ივნისამდე.

2.3. მოსარჩელე ს----- ვ-----ე, 2014 წლის 08 იანვრიდან დასაქმდა მოპასუხესთან ავეჯის დამხმარე ხელოსნის თანამდებობაზე. მხარეებს შორის მიმდევრობით ფორმდებოდა მოკლევადიანი, იდენტური შრომითი ხელშეკრულებები. ბოლო ხელშეკრულება გაფორმდა 2016 წლის 1 თებერვლიდან -2016 წლის 1 ივნისამდე.

2.4. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ 2016 წლის 17 მაისს, ტვ 25-ის სატელევიზიო ეთერით გავიდა რეპორტაჟი ავეჯის ქარხანა „----“ (შპს „----“) მუშა-მოსამსახურეთა საპროტესტო აქციის შესახებ.

რეპორტაჟის თანახმად, საწარმოს 70 თანამშრომელი არ იქნა დაშვებული სამუშაო ადგილებზე, ვინაიდან, მათ პროტესტი გამოთქვეს საწარმოში არსებული შრომის პირობების გაუარესების გამო.

ამ რეპორტაჟში ინტერვიუ, პროტესტის მიზნების და არადამაკმაყოფილებელი შრომითი პირობების შესახებ, ჟურნალისტს მისცა მოსარჩელე ს----- ვ-----ემ.

პროტესტი გამოთქვა მოსარჩელე გ----- მ-----ემ.

ამავე რეპორტაჟში გასულ ინტერვიუში, ქარხნის დირექტორი ე--- უ----- აცხადებს: „აქცია პროვოკატორების მიერ არის მართული, მონაწილეები სამუშაოს ხვალიდან დაუბრუნდებიან, სამუშაოს არ დაუბრუნდებიან, მხოლოდ პროვოკატორები“.

2.5. 2016 წლის 18 მაისს, შპს „----“-ში ჩატარდა პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის სადამფუძნებლო საერთო კრება. კრებას ესწრებოდა 64 თანამშრომელი. კრებამ დააფუძნა საწარმოში პროფკავშირის პირველადი ორგანიზაცია, განსაზღვრა კომიტეტი შემდეგი შემადგენლობით: ია თუ-----, ს----- ვ-----ე, გ----- მ-----ე, რ--- თუ-----ე და გ---- აბ-----ე.

ორგანიზაციის დაფუძნების მიზანი მდგომარეობდა საწარმოს შრომითი კოლექტივის შრომითი პრობლემების მოგვარებაში.

ორგანიზაციის თავმჯდომარედ არჩეული იქნა გ---- აბ----ე,
მოადგილედ ს----- ვ-----ე.

2.6. პირველი ინსტანციის სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა აჭარის პროფკავშირის ორგანიზაციის წარმომადგენელმა, ლ---- გუ-----ემ აღწერა, 2016 წლის 17 მაისის საწარმოს თანამშრომელთა საპროტესტო აქციის დეტალები და დაადასტურა, რომ მიმდინარე პროტესტის მიზანი იყო, საწარმოში არსებული შრომითი პირობების გაუმჯობესება.

მოწმემ განმარტა, რომ მასთან პირად საუბარში დირექტორი წინააღმდეგი იყო მოსარჩელების სამუშაოზე აღდგენაზე.

ასევე, დაადასტურა, რომ ყველა ის პირი, რომელთანაც არ გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა, წარმომადგენენ პროფკავშირული ორგანიზაციის წევრებს.

მოწმის ჩვენების საწინააღმდეგოდ, მოპასუხეს არავითარი მტკიცებულება არ წარმოუდენია და, მხოლოდ სიტყვიერად განმარტა, რომ ხელახლა დასაქმებული პირები პროფკავშირული ორგანიზაციის წევრები არიან.

2.7. 2016 წლის 26 მაისს, საწარმოს საინფორმაციო დაფაზე გამოქვეყნდა იმ პირთა სია, ვისთანაც ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, შრომითი ურთიერთობა წყდებოდა 2016 წლის 1 ივნისიდან. მათ შორის იყვნენ მოსარჩელებიც.

მას შემდეგ, რაც იმ ექვსი პირიდან ერთ-ერთმა, მ----- ას-----ემ დატოვა პროფესიული კავშირის რიგები, იგი კვლავ დასაქმდა სამუშაოზე.

აღნიშნული პირის საწარმოში დაბრუნების ფაქტს ადასტურებს მოპასუხეც.

მოწმის განმარტებით, კიდევ ერთი, ყოფილი პროფკავშირის წევრი, მ----- კო-----, მას შემდეგ დააბრუნეს საწარმოში, რაც მან დატოვა გაერთიანების რიგები.

2.8. შპს „----“-ში შრომითი საქმიანობის მთელი პერიოდის მანძილზე, მოსარჩელებმა სრულად მიიღეს ანაზღაურება. გ----- მ-----ემ მიიღო - 32907,67 ლარი, ხოლო ს----- ვ-----ემ - 29607.03 ლარი. აღნიშნული თანხა მოიცავს მოპასუხის მიერ, მოსარჩელეთა უსასყიდლო კვებაზე გაღებულ თანხას.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.9. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას, სასამართლომ გამოიყენა:

საქართველოს კონსტიტუცია;
ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;
ევროპის ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია;
შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ N111 კონვენცია;
ევროპის სოციალური ქარტია;
ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“;
სამოქალაქო კოდექსი;
სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.

2.10. სასამართლომ მიუთითა, რომ მხარეებს შორის სადავოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება. მოსარჩელები თვლიან, რომ მათთან შრომითი ხელშეკრულების მოკლე ვადით გაფორმება კანონსაწინააღმდეგოა. გარდა ამისა, ისინი განთავისუფლდნენ დისკრიმინაციული ნიშნით.

აქედან გამომდინარე, სასამართლომ უნდა განსაზღვროს, ვის მხარესაა მტკიცების ტვირთი.

2.11. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელებთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავდა დათქმას იმ ფაქტობრივი საფუძვლების შესახებ, რომლითაც დასაშვებია 1 წლამდე, ანუ მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება. ხელშეკრულებები არ მოიცავდა დამსაქმებლის პირობას, რომელიც განსაზღვრავდა შრომითი ურთიერთობების მოკლე ვადით დადების შესაძლებლობას.

მოპასუხემ მიუთითა, რომ შპს „-----“ წარმოადგენდა ავეჯის მწარმოებელ საწარმოს, მოსარჩელეთა განთავისუფლების პერიოდში,

მისი წარმოების მოცულობა შემცირდა, რის დასადასტურებლადაც მან წარმოადგინა თავისივე შედგენილი ცნობა, ხოლო სამუშაოს მოცულობის, სეზონურობის, სამუშაოს დროებითი ზრდის ან სხვა ობიექტური გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულება არ წარმოუდგენია.

შესაბამისად, დადგენილად მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება სასამართლომ მიიჩნია არამართლზომიერად.

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

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.

2.13. კანონის მითითებული ნორმა განსაზღვრავს ვადიანი ხელშეკრულების ორ სახეს:

- 1) მინიმუმ ერთწლიან ხელშეკრულებას, რომელშიც ვადა, მხოლოდ კალენდარულად მიეთითება, ყოველგვარი მიზნის და საფუძვლის გარეშე;
- 2) კონკრეტული მიზნით დადებულ ხელშეკრულებას, როდესაც ხელშეკრულების გაფორმება უკავშირდება სამუშაოს შესრულების სახეს, მიზანს და სამუშაოს შინაარსს.

ასეთ შემთხვევაში, როდესაც ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარე სახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულებას უკავშირებს გარკვეულ გარემოებას, არის განსაზღვრადი და დამახასიათებელი ამ ურთიერთობისთვის, მაგრამ ხელშეკრულების შეწყვეტის ზუსტი დრო

უცნობია.

2.14. საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებებიდან დგინდება, რომ გ----- მ-----ის შემთხვევაში-2013 წლის თებერვლიდან, ხოლო ს----- ვ-----ის შემთხვევაში-2014 წლის იანვრიდან სისტემატურად, მიმდევრობით ფორმდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები. დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ჩამოყალიბებული იყო სტაბილური შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, ამასთან, არც ერთი შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავდა დათქმას კანონით განსაზღვრული საფუძვლების ან ობიექტური გარემოებების შესახებ, რომლითაც დასაშვებია მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება.

შესაბამისად, მოსარჩელეთათვის არ შეიძლებოდა ყოფილიყო ცნობილი, იმის შესახებ, რომ, თუნდაც საწარმოო მოცულობისა და შეკვეთების შემცირების პირობში, დამსაქმებელი მათთან გაფორმებულ ხელშეკრულებას შეწყვეტდა. მით უფრო, რომ მოსარჩელეთა ხელფასი არ იყო ფიქსირებული და დამოკიდებული იყო შესარულებული სამუშაოს მოცულობაზე-გამომუშავებაზე.

ამდენად, მოკლევადიანი ხელშეკრულების გაფორმებაზე დამსაქმებლის ნება დასაქმებულისათვის არ იყო გასაგები და განჭვრეტადი. (სუსგ №ას-1083-1020-2015, 15 აპრილი, 2016 წელი).

2.15. გაზიარებული არ იქნა მოპასუხის განმარტება იმის შესახებ, რომ მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება განპირობებული იყო საწარმოო აუცილებლობით და ეს გარემოება დასაქმებული მხარისათვის იყო ცნობილი, ვინაიდან, დამსაქმებელმა 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 არც ობიექტურად დასტურდება სათანადო მტკიცებულებებით, ვერ გაამართლებს მოკლევადიანი ხელშეკრულების გაფორმებას.

2.16. სასამართლომ განმარტა, რომ თავისი არსით, მოცემული ვადიანი ხელშეკრულებები იყო არა ხუთთვიანი, არამედ ერთწლიანი და მოქმედებდა 2017 წლის პირველ თებერვლამდე.

აქედან გამომდინარე, 2016 წლის 1 თებერვალს გაფორმებულ

შრომით ხელშეკრულებებში ხუთთვიანი ვადის განსაზღვრა, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 პუნქტის საწინააღმდეგოდ ჩაითვალა, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე ბათილად იქნა ცნობილი, ხოლო ვადის გასვლის მოტივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა-არამართლზომიერად.

2.17. გაზიარებული არ იქნა მოსარჩელე გ----- მ-----ის პოზიცია ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ ტრანსფორმირებასთან დაკავშირებით.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 13-ე პუნქტზე მითითებით და ამ საკითხზე უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტიკის (სუსგ №ას-913-853-2017, 29.09.17წ; საქმე №ას-20-20-2018 09.02.18წ) მიხედვით დადგინდა, რომ შრომითი ურთიერთობების ამგვარი ტრანსფორმირებისათვის აუცილებელია ორი პირობის კუმულატიურად არსებობა: 1) ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობის არსებობა 5 წლით ან მეტი ვადით და 2) ვადიანი ხელშეკრულების მოქმედება, კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების ამოქმედებიდან 1 წლის განმავლობაში.

დადგენილია, რომ ვადიანი შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელე გ----- მ-----ესთან, შრომის კოდექსში საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე -2013 წლის 4 ივლისამდე, გრძელდებოდა 5 წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში, ხოლო კანონის ამოქმედებიდან 2 წელზე მეტი დროით, თუმცა დასაქმებულთან პირველი ხელშეკრულება დაიდო 2013 წლის თებერვლიდან -2013 წლის დეკემბრის ჩათვლით და კვლავ დაიდო 2014 წლის 11 მარტს, ანუ წყვეტა პირველ და მომდევნო ხელშეკრულებას შორის 60 დღეზე მეტია.

საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედების შემდეგ, ორივე მოსარჩელე, დასაქმებულთან მუშაობდა 30 თვეზე ნაკლები დროის განმავლობაში, რაც გამორიცხავს მათი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის უვადოდ ტრანსფორმირებას.

შესაბამისად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ ტრანსფორმირებისათვის საჭირო ფაქტობრივი წანამძღვრები მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არაა.

2.18. მოსარჩელეთა პრეტენზიაზე, რომელიც შეეხება დისკრიმინაციის

ნიშნით სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტს, სასამართლომ განმარტა:

ეროვნული და საერთაშორისო აქტები: საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 და 26-ე მუხლები, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-11-ე, მე-14 მუხლი, მე-12 დამატებითი ოქმი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N111 კონვენციით - „კონვენცია შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი 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, კერძოდ:

1) პირის არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენება ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით;

2) არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფი პირების თანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენება

3) შევიწროება.

2.19. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი არეგულირებს ურთიერთობებს, როდესაც დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძვლით.

ამავე 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.

2.20. მითითებული ნორმები არეგულირებენ 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.

აღნიშნული მატერიალურ-სამართლებრივი საფუძვლით სარჩელის აღძვრის შემთხვევაში, მოსარჩელის პროცესუალური ვალდებულებაა მიუთითოს კონკრეტული ფაქტები, ხოლო მოპასუხე დამსაქმებელი ვალდებულია დაამტკიცოს, რომ ამ საფუძვლით მოსარჩელის განთავისუფლება არ მომხდარა.

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

2.21. 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.

2.22. საქმეში დანილენკოვი და სხვები რუსეთის წინააღმდეგ, ევროსასამართლომ დაადგინა სახელმწიფოს წარუმატებლობა, უზრუნველყო ეფექტური სასამართლო დაცვა დისკრიმინაციისგან პროფკავშირში წევრობის გამო და გადაწყვეტილებაში აღნიშნა:

„კონვენციის მე-11 მუხლის 1 ნაწილი პროფესიული კავშირის თავისუფლებას განიხილავს გაერთიანების თავისუფლების ერთ

ფორმად ან განსაკუთრებულ ასპექტად.

მე-11 მუხლის 1 ნაწილში მოხმობილი სიტყვები "მათი ინტერესების დასაცავად" არ არის როყო, რადგანაც 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).

2.23. საქმეში დადგენილად მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოებების (იხ. ამ გადაწყვეტილების 2.2.-2.7 პუნქტები) გაანალიზების საფუძველზე, სასამართლო იზიარებს მოსარჩელეთა პოზიციას იმის შესახებ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა მათი გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო, ვინაიდან, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით უდავოდ დასტურდება მოსარჩელეთა აქტიური საქმიანობა პროფესიული კავშირის დაფუძნებასა და საქმიანობაში, კერძოდ:

1) 2016 წლის 17 მაისს, მათ აქტიური მონაწილეობა მიიღეს საწარმოს მუშა-მოსამსახურეთა საპროტესტო აქციაში;

2) ორივე მათგანმა კომენტარი გააკეთა პროტესტის მიზეზებთან და მიზნებთან დაკავშირებით;

3) აღნიშნული საპროტესტო აქციის სატელევიზიო გაშუქებისას, ქარხნის დირექტორმა ინტერვიუში განაცხადა, რომ „აქცია პროვოკატორების მიერ არის მართული, მონაწილეები სამუშაოს ხვალიდან დაუბრუნდებიან, სამუშაოს არ დაუბრუნდებიან, მხოლოდ პროვოკატორები“;

4) შრომითი ურთიერთობა არ გაუგრძელდა ყველა იმ პირს, რომლებიც წარმოადგენდნენ პროფკავშირული ორგანიზაციის წევრებს და აქტიურ მონაწილეობას ღებულობდნენ დასაქმებულთა სოციალური უფლებების დაცვაში.

5) ამის საპირისპიროდ, საწარმოში კვლავ დასაქმდნენ პირები,

რომლებმაც სამსახურიდან განთავისუფლების შემდეგ დატოვეს გაერთიანების რიგები.

აღნიშნული ფაქტები ადასტურებს, რომ სახეზეა განსხვავებული მოპყრობა პირების მიმართ, რომელთაც გააჩნიათ კანონით დაცული ნიშანი-მოვლენათა განვითარების დროს იყვნენ პროფესიული კავშირის წევრები და „კომპარატორები“, ვინაიდან პირები, რომლებიც დასაქმებულის გადაწყვეტილებით განთავისუფლდნენ სამუშაოდან, დაუბრუნდნენ საწარმოს მას შემდეგ, რაც დატოვეს გაერთიანება.

ამდენად, სასამართლოს სრული საფუძველი აქვს ივარაუდოს, რომ დირექტორის მიერ სატელევიზიო რეპორტაჟში მითითებული პირები, არიან სწორედ მოსარჩელები და მათი გამორჩევა მოხდა, სწორედ, მათი აქტიური ქმედებებისა და სოციალური პროტესტის გამოხატვის გამო, რასაც მათი პროფესიულ კავშირში გაერთიანება მოჰყვა.

2.24. საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო აქტებით განმტკიცებული შრომის უფლების დეკლარირებული სტანდარტების საფუძველზე, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეთა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არამართლზომიერი საფუძველით, დისკრიმინაციული ნიშნით. შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლის საბურველით შეიფუთა დასაქმებულთა განთავისუფლების ნამდვილი მიზეზი- მათი წევრობა პროფესიულ გაერთიანებაში და აქტიური სოციალური პოზიცია.

შესაბამისად, დამსაქმებლის გადაწყვეტილება აღნიშნულთან დაკავშირებით იყო უკანონო-ბათილი, ხოლო მოსარჩელეთა მოთხოვნა დისკრიმინაციული ქმედების შედეგების აღმოფხვრის თაობაზე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 3632 -ე მუხლის შესაბამისი.

2.25. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე მითითებით სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელეთა შრომითი საქმიანობის ხანგრძლივობა მინიმუმ 2017 წლის 1 თებერვლამდე ანუ კიდევ 7 თვე უნდა გაგრძელებულიყო, თუმცა სასამართლო ვერ ჩაერევა დამსაქმებლის დისკრეციაში და ვერ დაავალეს მას მოსარჩელეთა აღდგენას პირვანდელ სამუშაო ადგილზე. ასევე, არ არის უფლებამოსილი განიხილოს მათი ტოლფას სამუშაო ადგილზე

აღდგენის საკითხი.

ასეთ ვითარებაში, სამართლიანი ბალანსის აღსადგენად თითოეულ მოსარჩელეს უნდა მიენიჭოს შრომითი ურთიერთობების უკანონოდ შეწყვეტის გამო, კომპენსაცია ყოველთვიური ხელფასის შვიდმაგი ოდენობით, რაც გაანგარიშებული უნდა იქნეს ბოლო სამი თვის საშუალო ხელფასიდან.

ვინაიდან, გ----- მ-----ის შემთხვევაში ხელფასი შეადგენდა თვეში 872 ლარს, ხოლო ს----- ვ-----ის შემთხვევაში -1268 ლარს, სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხეს, გ----- მ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია 6108 ლარის ოდენობით (საშემოსავლოს ჩათვლით), ხოლო ს----- ვ-----ის სასარგებლოდ - 8876 ლარი.

2.26. გაზიარებული არ იქნა მოსარჩელეთა მოთხოვნა ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის დაკისრების თაობაზე იმ საფუძველზე, რომ შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, დაყოვნების დღისათვის 0.07%-ის გადახდის ვალდებულება არ მოიცავს კომპენსაციას, რომელიც თავისთავად წარმოადგენს იმ ზიანს, რომელიც მიადგა დასაქმებულს იმის გამო, რომ დასაქმებულმა ის უკანონოდ გაანთავისუფლა.

3. შპს „-----“-ს სააპელაციო საჩივრის საფუძველი ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველები

3.1. სასამართლომ, საქმეში არსებულ სატელევიზიო რეპორტაჟზე დაყრდნობით არასწორად დაადგინა, რომ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციის ფაქტს, მაშინ როდესაც, ამ რეპორტაჟს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან რაიმე კავშირი არ აქვს.

3.2. საქმეში არსებული შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედების ვადებს არასწორი შეფასება მიეცა. მოსარჩელებთან 2017 წლის 01 თებერვალს, შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების დროისათვის რაიმე დისკრიმინაციაზე საუბარი არ ყოფილა და არც ის იყო ცნობილი, რომ საქმიანობა ისეთი დატვირთული იქნებოდა, რომ შემდგომში გაგრძელდებოდა მხარეთა ურთიერთობა. ეს იყო მხოლოდ ფაქტების დამთხვევა და არ ნიშნავს დისკრიმინაციას.

თუ ხელშეკრულების ვადებს სასამართლო მიიჩნევს არასწორად, ეს არ ნიშნავს, რომ უპირობოდ დისკრიმინაციას აქვს

ადგილი.

3.3. სასამართლომ, კომპენსაციის ოდენობა განსაზღვრა ბოლო სამი თვის მანძილზე მიღებული შრომის ანაზღაურებიდან, რაც არასწორია, ვინაიდან, ორივე დასაქმებულთან შრომის ანაზღაურება იყო ნორმირებული, კვირაში 40 საათი, რომლის მიხედვითაც, გ----- მ----- ის შემთხვევაში ერთი თვის შრომის ანაზღაურება საშუალოდ, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით შეადგენდა (22*8*3) 528 ლარს და არა 872 ლარს, ხოლო ს----- ვ-----ის შემთხვევაში 550 ლარს და არა 1268 ლარს.

ბოლო სამი თვის განმავლობაში, მაღალი ანაზღაურება განაპირობა ზეგანაკვეთურმა სამუშაომ, რაც ძირითადი დროისაგან დამოუკიდებლად ხდებოდა და მხოლოდ ასეთი სამუშაოს არსებობის შემთხვევაში იყო შესაძლებელი.

ამდენად, ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის ანაზღაურება, არ შეიძლება კომპენსაციის ოდენობის დადგენისას ყოფილიყო გათვალისწინებული.

შესაბამისად, გ----- მ-----ის კომპენსაცია (შვიდმაგი ოდენობა) იქნებოდა (528*7) 3696 ლარი და არა 6108 ლარი, ხოლო ს----- - ვ-----ის (550*7) 3850 ლარი და არა 8876 ლარი, როგორც ეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით არის დადგენილი.

3.4. გარდა უსაფუძვლობისა, მოთხოვნა იმავდროულად ხანდაზმულია, ვინაიდან გათავისუფლების ბრძანების ჩაბარებიდან 30 დღის ვადაში სასამართლოში სარჩელი წარდგენილი არ ყოფილა.

3.5. კომპენსაციის დაკისრების დროს სასამართლოს უნდა გამოეკვლია, გათავისუფლების შემდგომ პერიოდში მოსარჩელები იყვნენ, თუ არა დასაქმებულნი და იღებდნენ თუ არა შემოსავალს. ასეთის დადასტურების შემთხვევაში, კომპენსაციის ანაზღაურება არასწორია.

გ----- მ-----ისა და ს----- ვ-----ის სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.6. გადაწყვეტილება დაუსაბუთებელია კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში. სასამართლო ერთი მხრივ სწორად უთითებს

უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაზე (სუსგ №ას-353-338-2016, 30.05.2016), რომელიც კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასთან დაკავშირებით განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაციის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს იმ სამართლიანი ბალანსის აღდგენა რასაც პირი ვერ იღებს სამსახურში აღდგენის გზით, თუმცა არასწორად განსაზღვრა, რომ სამართლიანი ბალანსის აღდგენას წარმოადგენდა ხელფასის შვიდმაგი ოდენობა და არ გაითვალისწინა, რომ კომპენსაციის დაკისრება ხდება მხოლოდ მაშინ, როცა შეუძლებელია სამსახურში აღდგენა.

3.7. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელები სამსახურიდან გათავისუფლებულები არიან 2016 წლის 1 ივნისიდან. დღეის მდგომარეობით გასულია 2 წელი და 4 თვე და მათი სამსახურში აღდგენა, რომ მომხდარიყო მოსარჩელე დასაქმდებოდა და მიიღებდა განაცდურ ხელფასს, სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან - აღდგენის დღემდე.

შესაბამისად, თუ სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ აღდგენა არ არის შესაძლებელი, კომპენსაციის ოდენობა უნდა იყოს იმაზე მეტი, ვიდრე ხელფასის სახით მიიღებდნენ მოსარჩელები, შრომითი ურთიერთობა რომ არ შეწყვეტილიყო.

3.8. პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად განმარტა, რომ ვადიანი შრომითი ურთიერთობა ვერ ტრანსფორმირდება უვადო შრომით ურთიერთობაში.

განსახილველ შემთხვევაში, 2 მოსარჩელიდან ერთის შრომითი ურთიერთობა დაწყებული იყო შრომის კოდექსის ცვლილების ამოქმედებამდე, ხოლო მეორესი, ამ ცვლილებების ამოქმედების შემდეგ 2014 წლის 8 იანვრიდან.

შესაბამისად, სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა უზენაესი სასამართლოს №ას-373-354-2015 (13 ნოემბერი, 2015 წელი) გადაწყვეტილებით რომელშიც კონკრეტულად არის განმარტებული რა შემთხვევაზე ვრცელდება ვადის გამოთვლის ეს პრინციპი.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

4.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 1-ლი და მე-2

ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

4.2. ამავე კოდექსის 382-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ და თუკი ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.3. პალატა იზიარებს ამ გადაწყვეტილების 2.1-2.8 პუნქტებში მითითებულ, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და დამატებით ადგენს:

გ----- მ-----ესთან გაფორმებული, 2016 წლის 01 თებერვლის ხელშეკრულების მე-4 მუხლის თანახმად, დაქირავებულის სამუშაო დრო განისაზღვრა ორშაბათიდან -პარასკევის ჩათვლით, ერთ სამუშაო დღეზე 8 საათი, ანაზღაურება კი, ძირითადი სამუშაო დროის ყოველ ერთ ნამუშევარ საათზე საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით -3 ლარი ხოლო ზეგანაკვეთული სამუშაოს შესრულებისათვის-4,50 ლარი (ტ.1.ს.ფ.216).

ს----- ვ-----ესთან გაფორმებული, 2016 წლის 01 თებერვლის ხელშეკრულების მე-4 მუხლის თანახმად, დაქირავებულის სამუშაო დრო განისაზღვრა ორშაბათიდან -პარასკევის ჩათვლით, ერთ სამუშაო დღეზე 8 საათი, ანაზღაურება კი, ძირითადი სამუშაო დროის ყოველ ერთ ნამუშევარ საათზე საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით -3,125 ლარი, ხოლო ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის-4,6875 ლარი (ტ.1.ს.ფ.117).

4.4. სააპელაციო სასამართლოს მთავარ სხდომაზე აპელანტის, შპს „----“-ს წარმომდგენელმა განმარტა, რომ ამჟამად, საწარმოში დასაქმებულია იმაზე მეტი ხელოსნის დამხმარე მუშაკი, ვიდრე

მოსარჩელეთა გათავისუფლების დროისათვის იყო დასაქმებული.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.5. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, პალატა სრულად იზიარებს ამ გადაწყვეტილების 2.9-2.14, 2.18-2.23, 2.26 პუნქტებში მითითებულ, პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამართლებრივ დასაბუთებას და მიიჩნევს, რომ სასამართლომ სწორად დაადგინა, რომ 2016 წლის 01 თებერვალს, მხარეთა შორის, სამი თვის ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებას არ გააჩნდა ობიექტური საფუძველი, რაც მის ბათილობას ადასტურებდა და, რომ მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლება განპირობებული იყო დისკრიმინაციული ნიშნით, თუმცა პალატა არ იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას იმის თაობაზე, რომ 2016 წლის 01 თებერვლის ხელშეკრულებები უნდა ჩაითვალოს 1 წლის ვადით დადებული და მისი უვადო ხელშეკრულებად მიჩნევის წინაპირობა არ არსებობდა

4.6. სააპელაციო სასამართლო ხელშეკრულების ვადასთან დაკავშირებულ საკითხზე აღნიშნავს:

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი და მე-10 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით იდება. ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

4.7. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის 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.

4.8. განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მხარეთა შორის, 1 წელზე ნაკლები დროით შრომითი ხელშეკრულების დასადებად, შრომის კოდექსის 6.1² მუხლის „ა“, „ბ“, „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლები არ არსებობდა.

რადგან, შრომითი ხელშეკრულების 4 თვის ვადით დადების კანონისმიერი საფუძველი არ არსებობდა, ხელშეკრულების ეს პირობა ნამდვილი არ რის და მას შესაბამისი სამართლებრივი შედეგი არ მოჰყოლია.

მიუხედავად ვადასთან დაკავშირებით 01.02.2016წ. ხელშეკრულებაში დაფიქსირებული შეთანხმების ბათილობისა, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობები უთუოდ წარმოიშვა, ამასთან 01.02.2016წ. ხელშეკრულების გაფორმებამდე მიმდევრობით იყო გაფორმებული 2-ზე მეტი ხელშეკრულება და არცერთი ხელშეკრულება არ შეიცავდა დათქმას სამუშაოს მოცულობაზე, სეზონურობაზე ან სხვა ობიექტურ გარემოებაზე, რაც დასაქმებულს მისცემდა შესაძლებლობას წინასწარ ევარაუდა სამუშაოს დროებითი ხასიათი. აღნიშნული გარემოებები ადასტურებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებები განუსაზღვრელი ვადით დაიდო.

4.9. პალატის მოსაზრებით მნიშვნელოვანია, რომ შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დადებულად ჩაითვლებოდა, ბოლო ხელშეკრულებების ერთი წლის ვადით დადებულად მიჩნევის შემთხვევაშიც კი, კერძოდ:

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

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.

უდავოდ არის დადგენილი, რომ მხარეთა შორის

რამდენჯერმე, მიმდევრობით დაიდო შრომითი ხელშეკრულებები.

გ----- მ-----ესთან **უწყვეტად გრძელდებოდა** 2014 წლის 11 მარტიდან- 2016 წლის 1 ივნისამდე-27 თვე, ხოლო ს----- ვ-----ესთან, 2014 წლის 08 იანვრიდან-2016 წლის 01 ივნისამდე-29 თვე.

ბოლო ხელშეკრულებები დაიდო 2016 წლის 01 თებერვალს. ამის შესაბამისად, თუკი მათ, ერთი წლის ვადით დადებულიად მივიჩნევდით (2017 წლის 01 თებერვლამდე), შრომითი ხელშეკრულებების საერთო ვადა გ----- მ-----ესთან იქნებოდა 32 თვე (2014 წლის 11 მარტიდან-2017 წლის 01 თებერვლამდე), ხოლო ს----- ვ-----ესთან-36 თვე (2014 წლის 08 იანვრიდან-2017 წლის 01 თებერვლამდე), რაც 30 თვეს აღემატება და რაც შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულებას უვადოდ გარდაქმნიდა.

4.10. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილის თანახმად, 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.

ზემოაღნიშნული გარემოებებისა და იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელთან გაიზარდა მოსარჩელეთა პოზიციაზე დასაქმებულ პირთა რაოდენობა, ამასთან შპს „-----“-ს არ წარმოუდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება, რითაც დადასტურდებოდა, რომ მისი სამუშაოს ხასიათი და მოცულობა შემცირებულია, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შპს „-----“-ს შესაძლებლობა გააჩნია, გ----- მ-----ისა და ს----- ვ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის გამო, გ----- მ-----ე და ს----- ვ-----ე დაასაქმოს იმავე პოზიციაზე,

შესაბამისად, გ----- მ-----ისა და ს----- ვ-----ის სააპელაციო და სასარჩელო მოთხოვნა ამ ნაწილში საფუძვლიანია, უნდა დაკმაყოფილდეს და ისინი აღდგენილნი უნდა იქნეს თავდაპირველ, დამხმარე ხელოსნის პოზიციაზე.

4.11. შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი

ურთიერთობისას მხარის მიერ, მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სამოქალაქო კოდექსის 408.1-ე და 411-ე მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

4.12. სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, მოცდენად უნდა ჩაითვალოს ისეთი ვითარება, როცა შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების და შესაბამისი ანაზღაურების მიღების შესაძლებლობა ესპობა. ამ პირობებში, შრომის ხელშეკრულების მოშლის მომენტიდან, დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. იხ. სუსგ №ას-1429-1444-2011, 01.03.2012წ.).

ვინაიდან, გ----- მ-----ე და ს----- ვ-----ე არამართლობიერად გათავისუფლდნენ სამუშაოდან, მიუხედავად იმისა, რომ ჰქონდათ მუშაობის გაგრძელებისა და შესაბამისი ანაზღაურების მიღების სურვილი, მათი სამსახურიდან გათავისუფლების შემდგომი პერიოდი-აღდგენამდე უნდა ჩაითვალოს დამსაქმებლის ბრალით დასაქმებულის იძულებით მოცდენად.

შესაბამისად, მოსარჩელეთა მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანია, უნდა დაკმაყოფილდეს და მოპასუხეს, მოსარჩელეთა სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, შრომითი ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული ძირითადი ხელფასის ოდენობით თანხის ანაზღაურება, რაც გ----- მ-----ის შემთხვევაში შეადგენს საშემოსავლო გადასახადის გარეშე ყოველთვიურად-480 ლარს ($3 \text{ ლარი} \times 8 \text{ საათზე} = 24 \text{ ლარს დღეში; } 24 \text{ ლარი} \times 25 \text{ დღე} = 600 \text{ ლარს თვეში; } 600 - (600\text{-ის } 20\%) = 480 \text{ ლარს})$), ხოლო ს----- ვ-----ის შემთხვევაში-500 ლარს ($3,125 \text{ ლარი} \times 8 \text{ საათზე} = 25 \text{ ლარს დღეში; } 25 \text{ ლარი} \times 25 \text{ დღე} = 625 \text{ ლარს თვეში; } 625 - (625\text{-ის } 20\%) = 500 \text{ ლარს})$).

4.13. პალატა არ იზიარებს გ----- მ-----ისა და ს----- ვ-----ის მსჯელობას იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნებისათვის 0,07%-ის ანაზღაურების თაობაზე და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკის გათვალისწინებით განმარტავს, რომ იძულებითი განაცდური წარმოადგენს მიუღებელი შემოსავლის სახით ზიანის სახეს და არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას. შესაბამისად, მისი დაყოვნებისათვის, შრომის კოდექსის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული 0,07% ოდენობით პირგასამტეხლოს დაკისრებას, სამართლებრივად ვარგისი საფუძველი არ გააჩნია (იხ. სუსგ სამოქალაქო საქმე Nას-82-82-2018 09/03/2018წ.)

4.14. იმის გათვალისწინებით, რომ დაკმაყოფილდა მოსარჩელთა მოთხოვნები სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, აღნიშნული გარემოება წარმოადგენს, მოსარჩელეთა სასარგებლოდ კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველს.

4.15. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე, 386-ე, 393-ე, 394-ე მუხლის ე1 პუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას და იღებს ახალ გადაწყვეტილებას, თუ სასამართლოს მიერ დარღვეული იქნა საპროცესო სამართლის ნორმა, რამაც არასწორი გადაწყვეტილება გამოიწვია, ან თუ გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძლიანობის შეფასება შეუძლებელია.

თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

იმის გათვალისწინებით, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის, სამუშაოზე აღდგენის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები, არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ და ამ ნაწილში გ-----

მ-----ისა და ს----- ვ-----ის სასარჩელო მოთხოვნასთან მიმართებაში დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება მიიღო, პალატა მიიჩნევს, რომ აღნიშნული გარემოება, სსსკ-ის 385-ე მუხლისა და 394-ე მუხლის ე1 პუნქტის შესაბამისად, ამ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველია და ამავე კოდექსის 386-ე მუხლის თანახმად, მიღებულ უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება აღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნების ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე.

რაც შეეხება სამუშაოდან გათავისუფლების არამართლობიერად შეფასებას და დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენას, პალატას მიაჩნია, რომ ამ ნაწილში გადაწყვეტილება დასაბუთებულია, რაც გამორიცხავს მისი გაუქმების თაობაზე, შპს „-----“-ს სააპელაციო მოთხოვნის დაკმაყოფილებას.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ შეისწავლა წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი, მოიკვლია საქმეში არსებული მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებანი, მოახდინა ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება, თვლის, რომ შპს „-----“-ს სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო გ----- მ-----ისა და ს----- ვ-----ის შეგებებული სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

გაუქმდეს ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 20 ივნისის გადაწყვეტილება სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე სარჩელზე უარის თქმის ნაწილში, ასევე გ----- მ-----ისა და ს----- ვ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

გ----- მ-----ისა და ს----- ვ-----ის სასარჩელო მოთხოვნები სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გ----- მ-----ე და ს----- ვ-----ე აღდგენილ უნდა იქნენ შპს „-----“-ში დამხმარე ხელოსნის თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეთ გათავისუფლების დღიდან-2016 წლის 1 ივნისიდან, სამუშაოზე აღდგენამდე, იძულებითი განაცდური, ყოველთვიურად, გ----- მ-----ეს- **480 ლარის** ოდენობით, ხოლო ს----- ვ-----ეს- **500 ლარის** ოდენობით.

გ----- მ-----ისა და ს----- ვ-----ის სასარჩელო მოთხოვნები

იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის მოპასუხეზე, პირგასამტეხლოს სახით 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6. საპროცესო ხარჯები

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

თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას, ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

ვინაიდან, სრულად დაკმაყოფილდა გ----- მ-----ისა და ს----- ვ-----ის შეგებებული სააპელაციო მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში, სსსკ-ის 53-ე მუხლის შესაბამისად, შპს „-----“-ს, გ----- მ----- ისა და ს----- ვ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, ამ მოთხოვნასთან მიმართებაში წინაწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის-150 ლარის ანაზღაურება.

განსახილველ შემთხვევაში ირკვევა, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში, გ----- მ-----ისა და ს----- ვ----- ის სასარჩელო მოთხოვნების ღირებულება შეადგენს 35280 ლარს ($480+500=980$, $980 \times 36=35280$);

ამ ნაწილში ორივე ინსტანციის სასამართლო წარმოებისათვის გადასახდელი ბაჟი შეადგენს-2469,6 ლარს (35280 -ის $7\%=2469,6$);

დადგენილია, რომ შპს „-----“-ს, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით უკვე დაკისრებული აქვს 449,52 ლარი, ხოლო სააპელაციო წარმოებისათვის წინასწარ გადახდილი აქვს სახელმწიფო ბაჟი 600 ლარი.

ამდენად, უკვე დაკისრებული და წინასწარ გადახდილი თანხების გათვალისწინებით, დაკმაყოფილებული სასარჩელო

მოთხოვნებისათვის, შპს „----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, დამატებით უნდა დაეკისროს, სახელმწიფო ბაჟის 1420,08 ლარის (2469,6-449,52-600=1420,08) გადახდა, რაც უნდა ჩაირიცხოს შემდეგ ანგარიშზე: ქ. თბილისი, სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი: TRESGE22, ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300 183 150.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. შპს „----“-ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. გ----- მ-----ისა და ს----- ვ-----ის შეგებებული სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
3. გაუქმდეს ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 20 ივნისის გადაწყვეტილება სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე სარჩელზე უარის თქმის ნაწილში, ასევე გ----- მ-----ისა და ს----- ვ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. გ----- მ-----ისა და ს----- ვ-----ის სასარჩელო მოთხოვნები სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე დაკმაყოფილდეს;
5. გ----- მ-----ე აღგენილ იქნას, შპს „----“-ში დამხმარე ხელოსნის თანამდებობაზე;
6. ს----- ვ-----ე აღგენილ იქნას შპს „----“-ში დამხმარე ხელოსნის თანამდებობაზე;
7. გ----- მ-----ისა და ს----- ვ-----ის სასარჩელო მოთხოვნები იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
8. შპს „----“-ს, გ----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს, 2016 წლის 1 ივნისიდან, სამუშაოზე აღდგენამდე, იძულებითი განაცდური ყოველთვიურად **480 ლარის** ოდენობით;
9. შპს „----“-ს, ს----- ვ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს, 2016 წლის 1 ივნისიდან, სამუშაოზე აღდგენამდე, იძულებითი განაცდური ყოველთვიურად **500 ლარის** ოდენობით;
10. შპს „----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დამატებით დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 1420,08 ლარის გადახდა, რაც ჩაირიცხოს შემდეგ ანგარიშზე: ქ. თბილისი, სახელმწიფო

ხაზინა, ბანკის კოდი: TRESGE22, ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300 183 150;

11. შპს „-----“-ს, გ----- მ-----ისა და ს----- ვ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს, სააპელაციო წარმოებისათვის წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 150 ლარის ანაზღაურება;
12. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში საკასაციო წესით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული წესების დაცვით, მხარეთათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
13. 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 გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;
14. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის სასამართლო გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

თავმჯდომარე:

ირმა პერანიძე

მოსამართლეები:

სიმონ ჩხაიძე

ნანა კალანდაძე