



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

20 ივნისი 2018 წელი

ქ.

ბათუმი

შესავალი ნაწილი

**ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - ირმა ტოგონიძე
სხდომის მდივანი - თამარ გიორგაძე**

მოსარჩელები - გი-----ი მი-----ე, სუ----ნ ვა-----ე

წარმომადგენელი - ნინო გა-----ი

მოპასუხე - შპს „MA--O“

წარმომადგენელი - მუ---დ მე----ე

დავის საგანი - სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება,
გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

სასარჩელო მოთხოვნა:

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
- 1.2. მოსარჩელე სუ----ნ ვა-----ე აღდგენილი იქნეს შპს „MA--O“-ში დამხმარე ხელოსნის თანამდებობაზე (დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა);
- 1.3. მოსარჩელე სუ----ნ ვა-----ე აღდგენილი იქნეს შპს „MA--O“-ში დამხმარე ხელოსნის თანამდებობაზე (დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა);
- 1.4. დაეკისროს მოპასუხეს გი-----ი მი-----ის სასარგებლოდ 2013-2015 წლების გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება, ჯამში 1787,28 ლარის ოდენობით;
- 1.5. დაეკისროს მოპასუხეს სუ----ნ ვა-----ის სასარგებლოდ 2014-2015 წლების გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება, ჯამში 1395.52 ლარის ოდენობით;
- 1.6. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელე გი-----ი მი-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 2016 წლის 1 ივნისიდან სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიურად 496 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით;

1.7. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელე გი-----ი მი-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 2016 წლის 1 ივნისიდან სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიურად 817 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით;

1.8. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელების სასარგებლოდ ანაზღაურების დაყოვნებისათვის მისაცემი თანხის 0.07%, ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის.

მოსარჩელების პოზიცია:

მოსარჩელები დასაქმებულნი იყვნენ შპს „MA--O“ -ში (ყოფილი შპს „gemikaya“), გი-----ი მი-----ე - 2013 წლის თებერვლიდან, ხოლო სუ-----ნ ვა-----ე - 2014 წლის 8 იანვრიდან. დამსაქმებელი დასაქმებულებთან აფორმებდა მოკლევადიან შრომით ხელშეკრულებებს. საერთო ჯამში, გი-----ი მიქაელაძე შპს-ში მუშაობდა 38 თვის, ხოლო სუ-----ნ ვა-----ე 29 თვის განმავლობაში. მოსარჩელეთა აზრით, მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილს, რომლის თანახმად შრომითი ხელშეკრულება დადებული უნდა იყოს მინიმუმ 1 წლით. დამსაქმებელს არ ჰქონდა იმის კანონიერი საფუძველი, რომ დასაქმებულებთან დაედო სამთვიანი შრომითი ხელშეკრულებები. მათი ანაზღაურება არ იყო ფიქსირებული და მისი ოდენობა დამოკიდებული იყო შესრულებულ სამუშაოს რაოდენობაზე. ამდენად, მოსარჩელეთა აზრით, მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება იყო უსაფუძვლო.

მოსარჩელეთა განმარტებით, განთავისუფლება რეალურად უკავშირდება საწარმოში არსებული ცუდი სამუშაო პირობების, კვების ხარისხის და შვებულებით სარგებლობაზე უარის თქმასთან დაკავშირებით, მათ მიერ გამოთქმულ პროტესტს. პროტესტი გადაღებული იქნა მედიასაშუალებების მიერ და გაშუქდა ტელევიზიით. ამ აქციის საპასუხოდ დამსაქმებელმა სამსახურიდან გაანთავისუფლა 70-მდე დასაქმებული, მათ შორის მოსარჩელები. მოსარჩელეთა აზრით, აღნიშნულს სარწმუნოდ ადასტურებს სატელევიზიო რეპორტაჟის დროს მათ მიერ გაკეთებული კომენტარები და ამავე რეპორტაჟში კომპანიის დირექტორის განაცხადა იმის შესახებ, რომ ყველა განთავისუფლებული თანამშრომელი სამუშაოს ვერ დაუბრუნდება და მათ შორის „პროვოკატორებიც“. მოსარჩელეთა აზრით, ამ კომენტარში დირექტორი სწორედ მათ გულისხმობდა.

2016 წლის 18 მაისს, საწარმოში შეიქმნა პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაცია, რასაც დამსაქმებლის მხრიდან მოჰყვა უკმაყოფილება, ხოლო

2016 წლის 27 მაისს საწარმოს საინფორმაციო დაფაზე გამოქვეყნა იმ 6 პირის ვინაობა, ვისთანაც შრომითი ხელშეკრულება აღარ გაგრძელდებოდა. მოსარჩელეთა აზრით, ესენი იყვნენ პროფკავშირის წევრები და 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 გარემოებებზე მითითებით მოსარჩელები განმარტავენ, რომ ისინი გახდნენ დისკრიმინაციული მოპყრობის მსხვერპლნი, პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით, რადგან შრომითი ხელშეკრულება აღარ გაუგრძელეს მხოლოდ პროფესიული კავშირის წევრებს.

მოსარჩელები ასევე მიუთითებენ, რომ შრომითი ურთიერთობის მანძილზე არ უსარგებლიათ ანაზღაურებადი შვებულებით. მხოლოდ სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ გადმორიცხა დამსაქმებელმა 2016 წლის შვებულების თანხა.

სარჩელის თანახმად, დასაქმებულები ღებულობდნენ იმაზე ნაკლებს ვიდრე შემოსავლების სამსახურის მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის თანახმად მათ ეკუთვნოდათ. ამდენად, მათი განმარტებით, იძულებითი განაცდურის დაანგარიშება უნდა მოხდეს შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემული მონაცემების შესაბამისად.

მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხე სარჩელს არ დაეთანხმა და წარმოადგინა მოთხოვნის განხორციელების გამომრიცხავი შესაგებელი. მისი აზრით, მოსარჩელებთან მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება გამოწვეული იყო სამუშაოს მოცულობის კლებით, რაც თავის მხრივ განპირობებული იყო დაკვეთების რაოდენობის შემცირებით. ამდენად, მოპასუხის განმარტებით, სამუშაო მოცულობის შემცირებასთან ერთად მოხდა დასაქმებულთა ნაწილის განთავისუფლება, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. ამდენად, მოპასუხე თვლის, რომ არ დაურღვევია შრომის კოდექსით დადგენილი ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების წესი და მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობა დამთავრდა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

მოპასუხე არ ეთანხმება მოსარჩელეთა განმარტებას ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების უვადო ხელშეკრულებად გარდაქმნასთან დაკავშირებით.

მისი აზრით, მართალია, გი-----ი მი-----ის შემთხვევაში მიმდევრობით გაფორმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები საერთო ჯამში გრძელდებოდა 30 თვეზე მეტი, თუმცა იმის გამო, რომ 2013 წლის დეკემბერში ხელშეკრულება შეწყდა და განახლდა 2014 წლის 11 მარტს, ხოლო ბოლო ხელშეკრულების ვადა დამთავრდა 2016 წლის 1 ივნისს, არ არსებობს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილით დადგენილ წინაპირობა.

მოპასუხის განმარტებით, უსაფუძვლოა მოსარჩელეთა მოსაზრება დისკრიმინაციული ნიშნით მათი განთავისუფლების შესახებ. მისი აზრით, განთავისუფლებული 6 დასაქმებულიდან ორი პირი, რომლებიც კვლავ არიან პროფკავშირის წევრები, ისევ დასაქმდნენ მოპასუხესთან, რაც მოპასუხის აზრით გამორიცხავს მოსარჩელეთა განთავისუფლებას დისკრიმინაციის ნიშნით. რაც შეეხება მოსარჩელეთა განცხადებას იმასთან დაკავშირებით, რომ საგადასახადო ორგანოში დეკლარირებული ხელფასები და საბანკო ამონაწერებში მითითებული ხელფასის რაოდენობა არ ემთხვევა, მოპასუხე ადასტურებს, რომ მოსარჩელეთა ხელფასი შეადგენდა სწორედ საგადასახადო ორგანოსათვის მიწოდებულ ოდენობას, რასაც აკლდებოდა დასაქმებულთა კვებისათვის განკუთვნილი თანხა, რაც განპირობებული იყო მათი უსასყიდლო მომსახურებით და საგადასახადო კოდექსის თანახმად წარმოადგენდა ხელფასს რომელიც დაიბეგრა საშემოსავლო გადასახადით. მოპასუხეს მიაჩნია, რომ უსაფუძვლოა მოსარჩელეთა სარჩელი გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელებს ამ უფლებით არ უსარგებლიათ, რაც გამორიცხავს სარჩელის დაკმაყოფილებას ამ ნაწილში.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოპასუხის საფირმო დასახელება 2013 წლის 14 მაისამდე იყო შპს „gemikaya“, ხოლო საფირმო სახელწოდების შეცვლის შემდეგ, მოპასუხის სახელწოდებაა შპს „MA--O“. ქარხანა აწარმოებს ავეჯს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-სამეწარმეო რეესტრის ამონაწერები (ს.ფ. 28-33)

3.1.2. მოსარჩელე გი-----ი მი-----ესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ურთიერთობა დაიწყო 2013 წლის თებერვლიდან და გაგრძელდა 2013 წლის დეკემბრის ჩათვლით. მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა განახლდა 2014 წლის 11 მარტიდან, 2014 წლის 1 მაისამდე, როცა მოსარჩელე დასაქმდა მოპასუხესთან ხელოსნის დამხმარის თანამდებობაზე. შემდეგ პერიოდში,

მხარეებს შორის მიმდევრობით ფორმდებოდა იდენტური შინაარსის შრომითი ხელშეკრულებები: 2014 წლის 1 მაისიდან 2014 წლის 1 ივნისამდე, 2014 წლის 2 ივნისიდან 2014 წლის 1 სექტემბრამდე, 2014 წლის 1 სექტემბრიდან 2014 წლის 1 დეკემბრამდე, 2014 წლის 1 დეკემბრიდან 2015 წლის 1 თებერვლამდე, 2015 წლის 2 თებერვლიდან 2015 წლის 1 აპრილამდე, 2015 წლის 1 აპრილიდან 2015 წლის 1 აგვისტომდე, 2015 წლის 1 აგვისტოდან 2016 წლის 1 თებერვლამდე, 2016 წლის 1 თებერვლიდან 2016 წლის 1 ივნისამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-საბანკო ამონაწერი (ს.ფ. 34-35)

-შრომითი ხელშეკრულებები (ს.ფ. 37-72)

3.1.3. მოსარჩელე სუ----ნ ვა-----მ მოპასუხესთან შრომით ურთიერთობა დაიწყო 2014 წლის 8 იანვარს და გაგრძელდა 2014 წლის 1 თებერვლამდე, ავეჯის ხელოსნის დამხმარის პოზიციაზე. შემდეგ პერიოდში, მხარეებს შორის მიმდევრობით ფორმდებოდა იდენტური შინაარსის შრომითი ხელშეკრულებები: 2014 წლის 1 თებერვლიდან 2014 წლის 1 მარტამდე, 2014 წლის 1 მარტიდან 2014 წლის 1 აპრილამდე, 2014 წლის 1 აპრილიდან 2014 წლის 1 მაისამდე, 2014 წლის 1 მაისიდან 2014 წლის 1 სექტემბრამდე, 2014 წლის 1 სექტემბრიდან 2014 წლის 1 დეკემბრამდე, 2014 წლის 1 დეკემბრიდან 2015 წლის 1 თებერვლამდე, 2015 წლის 2 თებერვლიდან 2015 წლის 1 მაისამდე, 2015 წლის 1 მაისიდან 2015 წლის 1 სექტემბრამდე, 2015 წლის 1 სექტემბრიდან 2016 წლის 1 თებერვლამდე, 2016 წლის 1 თებერვლიდან 2016 წლის 1 ივნისამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომის ხელშეკრულებები (ს.ფ. 76-119)

3.1.3. 2016 წლის 26 მაისს, საწარმოს საინფორმაციო დაფაზე გამოქვეყნდა იმ პირთა სია, ვისთანაც შრომითი ურთიერთობა წყდებოდა 2016 წლის 1 ივნისიდან, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. მათ შორის იყვნენ მოსარჩეულებიც.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-განცხადება (ს.ფ.168)

3.1.4. დადგენილია, რომ შპს „MA--O“-ში შრომითი საქმიანობის მთელი პერიოდის მანძილზე მოსარჩეულებმა სრულად მიიღეს ანაზღაურება. გი-----ი მი-----მ მიიღო - 32907,67 ლარის ოდენობით, ხოლო სუ----ნ ვა-----მ - 29607.03 ლარის ოდენობით. აღნიშნულში შედის მოპასუხის მიერ მოსარჩეულების

უსასყიდლო კვებაზე გაღებული თანხა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-შემოსავლების სამსახურის ცნობები და ინფორმაცია გასაცემლების შესახებ (ს.ფ. 170-174)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. მხარეებს შორის სადავოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება. მოსარჩელები თვლიან, რომ განთავისუფლდნენ დისკრიმინაციული ნიშნით. აქედან გამომდინარე სასამართლომ უნდა განსაზღვროს, რომელი მხარის მტკიცების საგანში შედის სარჩელში და შესაგებელში აღნიშნული მატერიალურ-სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებები, რომელი მხარის ვალდებულებაა დაამტკიცოს სადავო ფაქტები ანუ ვისკენაა მტკიცების ტვირთი. აღნიშნული საკითხი რეგულირდება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსისა და იმ მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე, რომლებიც კონკრეტულ სადავო სამართალურთიერთობას არეგულირებენ.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილით 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 მტკიცებულებები თუ ნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვითმხარეთა (მესამეპირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობით თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი სტანდარტი, რომლის თანახმად მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. შრომის კოდექსის 40²-ე მუხლის თანახმად, ამავე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში ან/და ამ კანონის 37-ე მუხლის მე-

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

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

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

მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპის გათვალისწინებით, დისკრიმინაციული ნიშნით დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დადგენა, მოსარჩელების მიერ მითითებული ფაქტობრივ გარემოებებისა და მოპასუხის მიერ აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ წარმოდგენილ არგუმენტების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, სამართლებრივი შეფასების საგანია, ვინაიდან დისკრიმინაციული მოპყრობა, სწორედ, სამართლებრივი კატეგორიაა.

3.2.2. სასამართლო ადგენს, რომ მოსარჩელები ხანგრძლივი პერიოდის მანძილზე დასაქმებულნი იყვნენ მოპასუხე ორგანიზაციაში და მათთან ამ ხნის მანძილზე ფორმდებოდა მოკლევადიანი, რამოდენიმეთვიანი შრომითი ხელშეკრულებები. ეს ხელშეკრულებები არ შეიცავდა დათქმას იმ საფუძვლების შესახებ, რომლებიც განსაზღვრავს მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შესაძლებლობას (სამუშაო მოცულობა, სეზონური სამუშაო..) ამდენად, მოსარჩელები თვლიან, რომ მოცემული ხელშეკრულებები უნდა ჩაითვალოს მინიმუმ ერთწლიან ხელშეკრულებად, ხოლო იმის გათვალისწინებით, რომ გი-----ი მი-----ე დასაქმებული იყო 30 თვეზე მეტი დროის განმავლობაში ერთმანეთის მიმდევრობით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე, მასთან დამსაქმებელი იმყოფებოდა უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში. მოპასუხე არ ეთანხმება აღნიშნულს და თვლის, რომ დასაქმებულებთან, საწარმოს საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, გაფორმებული იყო მოკლევადიანი ხელშეკრულებები.

მოცემული საკითხის სამართლებრივად გადასაწყვეტად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს საქმისათვის მნიშვნელოვან შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: გი-----ი მი-----ემ შრომითი ურთიერთობა დაიწყო შპს „gemikaya“-ში 2013 წლის თებერვლიდან და მუშობდა დეკემბრის ჩათვლით, ხოლო ამავე დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობა განაახლა 2014 წლის 11 მარტიდან და მიმდევრობით გაფორმებული მოკლევადიანი ხელშეკრულებების საფუძველზე შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა 2016 წლის 1 ივნისამდე. მხარეებს შორის მიმდევრობით გაფორმებულ პირველ და მომდევნო ხელშეკრულებას შორის წყვეტა იყო 60 დღეზე მეტი. სუ-----ნ ვა-----ე მოპასუხესთან დასაქმდა 2014 წლის 8 იანვარს და უწყვეტად, მიმდევრობით გაფორმებული მოკლევადიანი ხელშეკრულებების საფუძველზე მუშაობდა 2016 წლის 1 ივნისამდე. შესაბამისად, მისი შრომითი ურთიერთობა დამსაქმებელთან გრძელდებოდა 30 თვეზე ნაკლები დროის მანძილზე.

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 „MA--O“ წარმოადგენდა ავეჯის მწარმოებელ საწარმოს და მოსარჩელეთა განთავისუფლების პერიოდში მისი წარმოების მოცულობა შემცირდა, რის დასადასტურებლადაც მან წარმოადგინა ცნობა.

პირველ რიგში სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ ორივე მოსარჩელესთან ბოლო შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2016 წლის 1 თებერვალს. ამდენად, მოპასუხე ვალდებული იყო ისეთი მტკიცებულება წარმოედგინა, რომელიც დაადასტურებდა, სწორედ, ამ პერიოდისათვის მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების ფაქტობრივ საფუძვლებს, როგორიცაა სამუშაოს მოცულობა, სეზონურის სამუშაო, სამუშაოს დროებითი ზრდა ან სხვა ობიექტური გარემოებები. ამგვარი გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულება, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია, ხოლო დადგენილად მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოების საფუძველზე, მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების მართლზომიერებას, სასამართლო შეაფასებს სამართლებრივად.

3.2.3. მოსარჩელები სადავოდ ხდიან იმ გარემოებას, რომ მათი განთავისუფლება მოხდა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. მათ მიაჩნიათ, რომ შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არა მოპასუხის მიერ მითითებული მიზეზით, არამედ დისკრიმინაციული ნიშნით, კერძოდ, მათი პროფესიული კავშირის წევრობისა და შრომითი პირობების გაუმჯობესების მოთხოვნით აზრის გამოხატვის გამო. აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: 2016 წლის 17 მაისს, ტვ 25-ის სატელევიზიო ეთერით გავიდა რეპორტაჟი ავეჯის ქარხანა „გლორიას“ (შპს „MA--O“) მუშა-მოსამსახურეთა საროტესტო აქციის შესახებ. რეპორტაჟის თანახმად, საწარმოს 70 თანამშრომელი არ იქნა დაშვებული სამუშაო ადგილებზე, ვინაიდან მათ პროტესტი გამოთქვეს საწარმოში არსებული შრომის პირობების გაუარესების გამო. ამ რეპორტაჟში ინტერვიუ, პროტესტის მიზნების და არადამაკმაყოფილებელი შრომითი პირობების შესახებ, ჟურნალისტს მისცა მოსარჩელე სუ-----ნ ვა-----ემ. ამავე რეპორტაჟში ქარხნის ადმინისტრაციის წარმომადგენელთან პროტესტი გამოთქვა მოსარჩელე გი-----ი მი-----ემ. ამავე რეპორტაჟში გასულ ინტერვიუში, ქარხნის დირექტორი ემინ უჩარი აცხადებს:

„აქცია პროვოკატორების მიერ არის მართული, მონაწილეები სამუშაოს ხვალიდან დაუბრუნდებიან, სამუშაოს არ დაუბრუნდებიან მხოლოდ პროვოკატორები“.

2016 წლის 18 მაისს, შპს „MA--O“-ში ჩატარდა პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის სადამფუძნებლო საერთო კრება. კრებას ესწრებოდა 64 თანამშრომელი. კრებამ დააფუძნა საწარმოში პროფკავშირის პირველადი ორგანიზაცია, განსაზღვრა კომიტეტი შემდეგი შემადგენლობით: ია თუ---ძე, სუ---ნ ვა-----ე, გი-----ი მი-----ე, რამაზ თუ---ძე და გოჩა აბაშიძე. ორგანიზაციის დაფუძნების მიზანი მდგომარეობდა საწარმოს შრომითი კოლექტივის შრომითი პრობლემების მოგვარებაში. ორგანიზაციის თავმჯდომარედ არჩეული იქნა გოჩა აბაშიძე, მოადგილედ სუ---ნ ვა-----ე.

2016 წლის 26 მაისს, საწარმოს საინფორმაციო დაფაზე გამოქვეყნებული იქნა განცხადება, რომლის თანახმად შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, შრომითი ურთიერთობა შეწყდა გი-----ი მი-----ესთან, ციური ხოზრევანიძესთან, ზუ---ბ ბერიძესთან, რომან ბოლქვაძესთან, სუ---ნ ვა-----ესთან და მირზა ასამბაძესთან. მოგვიანებით შრომითი ხელშეკრულება კვლავ გაუფორმდა მირზა ასამბაძეს. მოპასუხის სიტყვიერი განმარტებით ეს უკანასკნელი პროფკავშირის წევრია. ასევე, მისი განმარტებით, საწარმოში დასაქმებულია კიდევ ერთი პროფკავშირის წევრი მადონა კორძაია.

საქმეზე მოშმის სახით დაკითხულმა აჭარის პროფკავშირის ორგანიზაციის წარმომადგენელმა ლევან გურგენიძემ აღწერა, 2016 წლის 17 მაისის საწარმოს თანამშრომელთა საპროტესტო აქციის დეტალები და დაადასტურა, რომ მიმდინარე პროტესტის მიზანი იყო საწარმოში არსებულ შრომითი პირობების გაუმჯობესება. მოშმემ განმარტა, რომ მასთან პირად საუბარში დირექტორი წინააღმდეგი იყო მოსარჩელების სამუშაოზე აღდგენაზე. ასევე, მან დაადასტურა, რომ მოპასუხის მიერ მითითებული პირები მადონა კორძაია და მირზა ასამბაძე, რომლებიც თავდაპირველად იყვნენ პროფკავშირების წევრები, უარი განაცხადეს წევრობაზე და ამჟამად, პროფკავშირული ორგანიზაციის წევრებად არ ირიცხებიან. მოშმემ, ასევე, დაადასტურა, რომ ყველა ის პირი, რომელთანაც არ გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა, წარმოადგენენ პროფკავშირული ორგანიზაციის წევრებს.

აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ მოპასუხეს არავითარი მტკიცებულება არ წარმოუდენია. მან მხოლოდ სიტყვიერად განმარტა, რომ ხელახლა დასაქმებული პირები ორგანიზაციის წევრები არიან. მითითებული

მტკიცებულებების საფუძველზე სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევა იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოპასუხემ შრომითი ურთიერთობა არ გაუგრძელა ყველა იმ პირს, რომლებიც წარმოადგენდნენ პროფკავშირული ორგანიზაციის წევრებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სატელევიზიო რეპორტაჟი (იხ.დისკი)
- მოწმის ჩვენება (სხდომის ოქმი)
- საერთო კრების ოქმი (ს.ფ.165-166)
- ცნობა სამუშაო მოცულობის შესახებ (ს.ფ. 383)
- შრომის ხელშეკრულებები.

3.2.4. მოსარჩელები სადავოდ ხდიან ანაზღაურებადი შვებულების მიღების საკითხს. ისინი განმარტავენ, რომ დამსაქმებელმა მათ შეუზღუდა ანაზღაურებადი შვებულების მიღების უფლება, გი-----ი მი-----ის შემთხვევაში 2013-2014 და 2015 წლებში, ხოლო სუ-----ნ ვა-----ის შემთხვევაში - 2014 და 2015 წლებში. საქმეში წარმოდგენილი მასალებით დადგენილია, რომ დამსაქმებელთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის მანძილზე მოსარჩელებს აღებული აქვთ ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება სრულყოფილად, ხოლო შვებულების გადატანის მოთხოვნით დამსაქმებლისათვის არ მიუმართავთ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საბანკო ამონაწერები (ს.ფ. 34-35 და 73-75)
- მხარეების ახსნა-განმარტება

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა.

4.1. დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელეთა შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ. არ დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა მოსარჩელების შპს „MA--O“-ში აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურების, ასევე, ანაზღაურების დაგვიანებისათვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.07%-ის დაკისრების შესახებ. ასევე, არ დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა შვებულების ანაზღაურების ნაწილში. მოსარჩელებს შრომითი ხელშეკრულებების უკანონოდ შეწყვეტის გამო, მიეცეთ კომპენსაცია.

5. კანონები, რომლითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ.

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

6. სამართლებრივი შეფასება.

6.1 „შრომის უფლება“ ადამიანის სოციალურ უფლებათა ერთ-ერთი ძირითადი ფუნდამენტია. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილით „შრომა თავისუფალია“. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილით შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით. კონსტიტუციური ჩანაწერი „შრომა თავისუფალია“, მოიცავს არა მხოლოდ შრომითი საქმიანობის არჩევის თავისუფლებას, არამედ სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებას დაიცვას დასაქმებულის ყველა ის სოციალური უფლება, რომელიც გამომდინარეობს შრომითი სამართალურთიერთობიდან, მათ შორის დაიცვას დასაქმებულის უფლება ჰქონდეს განჭვრეტადი შრომითი ხელშეკრულება, იცოდეს რა პირობებში მოუწევს საქმიანობა და რა ხანგრძლივობით, უფლება მიიღოს სამართლიანი და ადეკვატური ანაზღაურება, ანაზღაურდეს მისი დასვენება, უფლება გაწევრიანდეს პროფესიულ კავშირებში, იყოს დაცული დამსაქმებლის თვითნებობისაგან.

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

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

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

ყველა ზემოაღნიშნული საერთაშორისო აქტი განამტკიცებს შრომის უფლებას, როგორც ადამიანის ცხოვრებისა და ყოფის განუხრელ და უპირობო შემადგენელს, რომელიც მოიპოვა თანამედროვე საზოგადოებამ და რომლის დაცვის ვალდებულება ვერ გადაიფარება ამ პროცესში დამსაქმებლის ისეთი ინტერესების დაცვის საბაბით, რაც არ შეესაბამება შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში საყოველთაოდ დეკლარირებულ და აღირებულ პრინციპებს.

6.2. საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო აქტებით განმტკიცებული შრომის უფლების დეკლარირებული სტანდარტების საფუძველზე, საქმეში არსებული უდავო და დადგენი სადავო ფაქტობრივი

გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეთა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არამართლზომიერი საფუძვლით და დამსაქმებლის გადაწყვეტილება აღნიშნულთან დაკავშირებით იყო უკანონო.

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

კანონის მითითებული ნორმა განსაზღვრავს ვადიანი ხელშეკრულების ორ სახეს: 1) მინიმუმ ერთწლიან ხელშეკრულებას, რომელშიც ვადა მხოლოდ კალენდარულად მიეთითება, ყოველგვარი მიზნის და საფუძვლის გარეშე და 2) კონკრეტული მიზნით დადებულ ხელშეკრულებას, როდესაც ხელშეკრულების გაფორმება უკავშირდება „სამუშაოს შესრულების სახეს, მიზანს და სამუშაოს შინაარსს. ის გარემოება, რომელსაც ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარე უკავშირებს სახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულებას, არის განსაზღვრადი და დამახასიათებელი ამ ურთიერთობისთვის, მაგრამ ხელშეკრულების შეწყვეტის ზუსტი დრო უცნობია.“ (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები. ავტორთა ჯგუფი. 2018წ. გვ. 177). თუმცა, შეიძლება ვადა მოკლევადიანი ხელშეკრულებითაც განისაზღვროს, იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელი კონკრეტული სამუშაოს შესრულებას გარკვეულ დროს დაუკავშირებს. ამდენად, მოქმედი კანონმდებლობა უშვებს ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებას მინიმუმ 1 წლის ვადით, ხოლო გამონაკლის წესს ადგენს მე-6 მუხლის 1² -ე მუხლი, რომელშიც არაამომწურავადაა განსაზღვრული მოკლევადიანი (1 წლამდე ვადით) შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების კრიტერიუმები.

6.4. მოსარჩელეთა პოზიციის თანახმად, მათთან გაფორმებული შრომის ხელშეკრულება არ იყო მოკლევადიანი, რაც 2016 წლის 1 ივნისს გამოიცხადა შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლის მიზეზით მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერებას. მოპასუხე განმარტავს, რომ

საწარმოს საქმიანობის სპეციფიკის გამო დასაქმებულებთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა მოკლევადიანი ხელშეკრულების ფარგლებში მიმდინარეობდა.

სასამართლო საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებებიდან უპირველეს ყოვლისა ყურადღებას მიაქცევს იმას, რომ ორივე დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობები მიმდინარეობდა არაერთი შრომითი ხელშეკრულების პირობებში: გი-----ი მი-----ის შემთხვევაში 2013 წლის თებერვლიდან, ხოლო სუ-----ნ ვა-----ის შემთხვევაში 2014 წლის იანვრიდან სისტემატურად, მიმდევრობით ფორმდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები. დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ჩამოყალიბებული იყო სტაბილური შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა. სასამართლო, ასევე, ყურადღებას მიაქცევს საქმეში დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მხარეებს შორის გაფორმებული არც ერთი შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავდა დათქმას კანონით განსაზღვრული საფუძვლების ან ობიექტური გარემოებების შესახებ, რომლითაც დასაშვებია მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება. ცხადია, ნებისმიერ დამსაქმებელს, საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, შეიძლება დაჭირდეს მოკლევადიანი შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, მაგრამ სასამართლო მიიჩნევს, რომ ეს გარემოება უპირველეს ყოვლისა ასახული უნდა იქნეს შრომით ხელშეკრულებაში გასაგებად და არაორაზროვნად. შრომის ხელშეკრულება უნდა იყოს განჭვრეტადი, ხოლო დამსაქმებლის ნება მოკლევადიანი ხელშეკრულების გაფორმებაზე მიღებული და გასაგები დასაქმებულისათვის.

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

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის ჩამოყალიბებული ურთიერთობის გაანალიზებისას, სასამართლო ადგენს, რომ ორთავე დამსაქმებელი სტაბილურ, სისტემატურ და არაერთჯერად შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა დასაქმებულთან. მათთვის არ შეიძლებოდა ყოფილიყო ცნობილი,

იმის შესახებ, რომ თუნდაც საწარმოო მოცულობისა და შეკვეთების შემცირების პირობში დამსაქმებელი მათთან გაფორმებულ ხელშეკრულებას შეწყვეტდა. მითუფრო, რომ მოსარჩელეთა ხელფასი არ იყო ფიქსირებული და დამოკიდებული იყო შესარულებული სამუშაოს მოცულობაზე, გამომუშავებაზე. სასამართლო უთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებას და მიიჩნევს, რომ „შრომითი ხელშეკრულების სტაბილურობა, კონსტიტუციით გარანტირებული თავისუფალი შრომის უფლების ნაწილია“ (სუსგ №ას-1083-1020-2015, 15 აპრილი, 2016 წელი). ამდენად, დასაქმებულის უფლებაა, ჰქონდეს სწორი წარმოდგენა შრომის ხელშეკრულების ხანგრძლივობაზე.

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

აქედან გამომდინარე, სასამართლო არამართლზომიერად მიიჩნევს 2016 წლის 1 თებერვალს გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაში ხუთთვიანი ვადის განსაზღვრას და განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების ეს ნორმა ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² მუხლს და საქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე ბათილია. სასამართლო თვლის, რომ თავისი არსით მოცემული ვადიანი ხელშეკრულება იყო არა ხუთთვიანი, არამედ მინიმუმ ერთწლიანი და მოქმედებდა 2017 წლის პირველ თებერვლამდე. ამდენად, მოცემული სამართალურთიერთობის ფარგლებში სასამართლომ უნდა დაადგინოს რამდენად მართლზომიერად მოხდა შრომითი ხელშეკრულების გაწყვეტა მოსარჩელების მიერ მითითებული მიზეზით და დამსაქმებლის ქმედება შეესაბამებოდა თუ არა შრომითი ხელშეკრულების გაწყვეტის კანონისმიერ საფუძვლებს.

6.6. სასამართლო ვერ დაეთანხმება მოსარჩელე გი-----ი მი-----ის პოზიციას ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ ტრანსფორმებასთან დაკავშირებით. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³-ე მუხლის 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.

აღნიშნულ საკითხზე მყარად დადგენილი უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკით (სუსგ №ას-913-853-2017, 29.09.17წ), შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³-ე ნაწილის მიხედვით დამსაქმებელთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების უვადო შრომით ხელშეკრულებად მიჩნევის სამართლებრივ საკითხზე დადგინდა, რომ შრომითი ურთიერთობების ამგვარი ტრანსფორმირებისათვის აუცილებელია ორი პირობის კუმულატიურად არსებობა: ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობის არსებობა 5 წლით ან მეტი ვადით და ვადიანი ხელშეკრულების მოქმედება კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების ამოქმედებიდან 1 წლის განმავლობაში. ამასთან, თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის დათქმის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან (04.07.13წ.) 2 წლის შემდეგ.

უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ „ნორმით განსაზღვრული წინაპირობების დაცულობის შემთხვევაში, როგორცაა ვადიანი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობის ხანგრძლივობა (მე-6 მუხლის 1³ პუნქტი), ვადიანი შრომითი ურთიერთობა გარდაიქმნება უვადო შრომით ურთიერთობის ფორმატში (სუსგ საქმე №ას-20-20-2018 09.02.18წ).

დადგენილია, რომ ვადიანი შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელე გი-----ი მი-----ესთან, შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისის საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე -2013 წლის 4 ივლისამდე, გრძელდებოდა 5 წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში და საბოლოო ჯამში გაგრძელდა 2016 წლის 1 ივნისამდე. მოცემულ შემთხვევაში გასულია კანონის ამოქმედებიდან 2 წელზე მეტი დრო, თუმცა მე-6 მუხლი 1³ მუხლი კუმულატიურია და გარდა

ზემოაღნიშნული პირობისა, ითვალისწინებს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების მიმდევრობით დადებულად ჩათვლისათვის აუცილებელ დათქმას, რომლის თანახმად ხელშეკრულება მიმდევრობით დადებულად ითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. მოცემულ შემთხვევაში 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. შესაბამისად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ ტრანსფორმირებისათვის საჭირო ფაქტობრივი წინამძღვრები მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არაა. ამასთან, საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედების შემდეგ ორივე მოსარჩელე დასაქმებულთან მუშაობდა 30 თვეზე ნაკლები დროის განმავლობაში, რაც გამორიცხავს მათი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის უვადოდ ტრანსფორმირებას.

6.7. მოსარჩელები შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას უკავშირებენ დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციულ მოპყრობას, პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით. მოპასუხე უარყოფს აღნიშნულს და განმარტავს, რომ მსგავს მოპყრობას ადგილი არ ჰქონია და ხელშეკრულება ვადის გასვლის გამო შეწყდა.

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

საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლის მიხედვით, ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად

რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა, ხოლო კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი ნაწილით დაცულია ყველა ადამიანის უფლება შექმნას საზოგადოებრივი გაერთიანებები, მათ შორის პროფესიული კავშირები და მათში გაერთიანდეს.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლით, ამ კონვენციით გაცხადებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების თუ სხვა ნიშნის განურჩევლად. კონვენციის მე-14 მუხლი კრძალავს დისკრიმინაციას კონვენციის სხვა უფლებებთან მიმართებით, ხოლო მე-12 დამატებითი ოქმი ავსებს მე-14 მუხლს და ადგენს დისკრიმინაციის ამკრძალავ დამოუკიდებელ ნორმას. კონვენციის მე-11 მუხლი იცავს შეკრებისა და გაერთიანების თავისუფლებას და კრძალავს ამ ნიშნით ყოველგვარ დისკრიმინაციას. საქმეში დანილენკოვი და სხვები რუსეთის წინააღმდეგ ევროსასამართლომ დაადგინა სახელმწიფოს წარუმატებლობა უზრუნველყო ეფექტური სასამართლო დაცვა დისკრიმინაციისგან პროფკავშირში წევრობის გამო. ამავე გადაწყვეტილებით, ევროსასამართლომ დაადგინა, რომ „კონვენციის მე-11 მუხლის 1 ნაწილი პროფესიული კავშირის თავისუფლებას განიხილავს გაერთიანების თავისუფლების ერთ ფორმად ან განსაკუთრებულ ასპექტად. მე-11 მუხლის 1 ნაწილში მოხმობილი სიტყვები "მათი ინტერესების დასაცავად" არ არის როყიო, 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).

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N111 კონვენციით „შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“, წინამდებარე კონვენციის მიზნებისათვის ტერმინი „დისკრიმინაცია“ შეიცავს: ა) ყოველ განსხვავებას, დაუშვებლობას ან უპირატესობას რასის, კანის ფერის, სქესის, რელიგიის,

პოლიტიკური მრწამსის, უცხოური წარმოშობის ან სოციალური წარმოშობის ნიშნით, რაც იწვევს შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის განადგურებას ან დარღვევას შრომისა და საქმიანობის სფეროში; ბ) ყოველგვარი სხვა განსხვავება, დაუშვებლობა ან უპირატესობა, რაც იწვევს დამქირავებლებისა და მუშაკების წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან, სადაც ასეთები არსებობს, და სხვა შესაბამის ორგანოებთან კონსულტაციის შედეგად შესაბამისი წევრის მიერ განსაზღვრული შრომისა და საქმიანობის სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის განადგურებას ან დარღვევას.

”დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ” საქართველოს კანონის მეორე მუხლით საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. აღნიშნული მუხლი მიუთითებს დისკრიმინაციული მოპყრობის ორ სახეზე: პირდაპირი, რომელიც განიმარტება, როგორც ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად და ირიბი, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი განსაზღვრავს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის სფეროში დისკრიმინაციის არსს. ნორმის თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური

კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

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

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

დისკრიმინაციის ფაქტის დასადგენად აუცილებელია „დაცული ნიშნის“ დადგენა. ანუ იმ მატერიალურ-სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის

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

საქმეში დადგენილად მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოებების გაანალიზების საფუძველზე სასამართლო იზიარებს მოსარჩელეთა პოზიციას იმის შესახებ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა მათი გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დისკრიმინაციული ნიშნით.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით უდავოდ დასტურდება მოსარჩელეთა აქტიური საქმიანობა პროფესიული კავშირის დაფუძნებასა და საქმიანობაში. 2016 წლის 17 მაისს მათ აქტიური მონაწილეობა მიიღეს საწარმოს მუშა-მოსამსახურეთა საპროტესტო აქციაში. ორივე მათგანმა კომენტარი გააკეთა პროტესტის მიზეზებთან და მიზნებთან დაკავშირებით. აღნიშნული საპროტესტო აქციის სატელევიზიო გაშუქებისას, ქარხნის დირექტორმა ინტერვიუში განაცხადა, რომ „აქცია პროვოკატორების მიერ არის მართული, მონაწილეები სამუშაოს ხვალდან დაუბრუნდებიან, სამუშაოს არ დაუბრუნდებიან მხოლოდ პროვოკატორები“. სასამართლოს სრული საფუძველი აქვს ივარაუდოს, რომ დირექტორის მიერ მითითებული პირები არიან სწორედ მოსარჩელები და მათი გამორჩევა მოხდა, სწორედ, მათი აქტიური ქმედებებისა და სოციალური პროტესტის გამოხატვის გამო, რასაც მათი პროფესიულ კავშირში გაერთიანება მოჰყვა.

2016 წლის 18 მაისს, შპს „MA--O“-ში ჩატარდა პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის სადამფუძნებლო საერთო კრება. კრებას ესწრებოდა 64 თანამშრომელი. კრებამ დააფუძნა საწარმოში პროფკავშირის პირველადი ორგანიზაცია, განსაზღვრა კომიტეტი შემდეგი შემადგენლობით: ია თუ---ძე, სუ---ნ ვა-----ე, გი-----ი მი-----ე, რამაზ თუ---ძე და გოჩა აბაშიძე. ორგანიზაციის

დაფუძნების მიზანი მდგომარეობდა საწარმოს შრომითი კოლექტივის შრომითი პრობლემების მოგვარებაში. ორგანიზაციის თავმჯდომარედ არჩეული იქნა გოჩა აბაშიძე, მოადგილედ სუ----ნ ვა-----ე.

2016 წლის 26 მაისს საწარმოს საინფორმაციო დაფაზე გამოქვეყნებული იქნა განცხადება, რომლის თანახმად შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შრომითი ურთიერთობა შეწყდა გი-----ი მი-----ესთან, ციური ხოზრევანიძესთან, ზუ---ბ ბერიძესთან, რომან ბოლქვაძესთან, სუ----ნ ვა-----ესთან და მირზა ასამბაძესთან. სასამართლო სარწმუნოდ მიიჩნევს საქმეზე მოწმის სახით დაკითხული პროფკავშირის წარმომადგენლის განმარტას და დადგენილად მიიჩნევს, რომ მას შემდეგ რაც ერთ-ერთმა მათგანმა მირზა ასამბიძემ დატოვა პროფესიული კავშირის რიგები, იგი კვლავ დასაქმდა სამუშაოზე. აღნიშნული პირის საწარმოში დაბრუნების ფაქტს ადასტურებს მოპასუხეც. მოწმისვე განმარტებით, საწარმოში დააბრუნეს კიდევ ერთი, ყოფილი პროფკავშირის წევრი მადონა კორძაია, მას შემდეგ რაც მან დატოვა გაერთიანების რიგები.

საქმეში არსებული მტკიცებულებების ერთობლიობით სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახეზეა დისკრიმინაციული ნიშნით (პროფესიული კავშირის წევრობა) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. მოპასუხემ შრომითი ურთიერთობა არ გაუგრძელა ყველა იმ პირს, რომლებიც წარმომადგენდნენ პროფკავშირული ორგანიზაციის წევრებს და აქტიურ მონაწილეობას ღებულობდნენ დასაქმებულთა სოციალური უფლებების დაცვაში. ამის საპირისპიროდ, საწარმოში კვლავ დასაქმდნენ პირები, რომლებმაც სამსახურიდან განთავისუფლების შემდეგ დატოვეს გაერთიანების რიგები. სახეზეა განსხვავებული მოპყრობა პირების მიმართ, რომელთაც გააჩნიათ კანონით დაცული ნიშანი-მოვლენათა განვითარების დროს იყვნენ პროფესიული კავშირის წევრები და „კომპარატორები“, პირები, რომლებიც დასაქმებულის გადაწყვეტილებით განთავისუფლდნენ სამუშაოდან, მაგრამ დაუბრუნდნენ საწარმოს მას შემდეგ, რაც დატოვეს გაერთიანება.

სასამართლო თვლის, რომ დამსაქმებელმა შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლის საბურველით შეფუთა დასაქმებულთა განთავისუფლების ნამდვილი მიზეზი- მათი წევრობა პროფესიულ გაერთიანებაში და აქტიური სოციალური პოზიცია. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხეც განთავისუფლება მოხდა დისკრიმინაციული ნიშნით.

6.7. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილით დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ა) სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა; ბ) ამ კანონის მე-2 მუხლით

გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძვლით. სასამართლო ადგენს, რომ შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლზომიერი საფუძვლით და გადაწყვეტილება გი-----ი მი-----ის და სუ----ნ ვა-----ის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს განსაზღვრავს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი, რომლის მე-8 ნაწილით სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ ბათილად ცნო ხელშეკრულების პუნქტი, რომლითაც უკანონოდ დადგინდა ხელშეკრულების ხუთთვიანი ვადა და დაადგინა, რომ დასაქმებულებთან გაფორმებული იყო არა მოკლევადიანი, არამედ ერთწლიანი ხელშეკრულება, რომელსაც ვადა გაუვიდა 2017 წლის 1 თებერვალს. სასამართლო ვერ ჩაერევა დამსაქმებლის დისკრეციაში და ვერ დაავალებს მას მოსარჩელეთა აღდგენას პირვანდელ სამუშაო ადგილზე. სასამართლო, ასევე, არ არის უფლებამოსილი განიხილოს მათი ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის საკითხი. ამასთან, იმის გათვალისწინებით, რომ ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, სასამართლო აკისრებს მოპასუხეს კომპენსაციის გადახდას მოპასუხეთა სასარგებლოდ, როგორც სამართლიან ანაზღაურებას, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს მათი შრომითი ურთიერთობების უკანონოდ შეწყვეტის კომპენსირება.

6.8. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაციის სამართლებრივი არსისა და ოდენობის შესახებ უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაციამ შეძლებისდგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში (სუსგ # ას-353-338-2016, 03.05.2016წ.). მოცემულ საქმეში სასამართლო მხედველობაში იღებს იმ გარემოებას, რომ დასაქმებულები თითოეული 2 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე საწარმოში და მათი შრომითი საქმიანობის ხანგრძლივობა მინიმუმ 2017 წლის 1 თებერვლამდე ანუ კიდევ 7 თვე უნდა გაგრძელებულიყო. ამდენად, სასამართლო თვლის, რომ სამართლიანი ბალანსის აღსადგენად თითოეულ მოსარჩელეს უნდა მიენიჭოს კომპენსაცია ყოველთვიური ხელფასის შვიდმაგი ოდენობით. იმის გათვალისწინებით, რომ

მოსარჩელები არ იღებდნენ ფიქსირებულ ანაზღაურებას, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ხელფასის ოდენობა ბოლო სამი თვის საშუალო ხელფასიდან გამოანგარიშდეს.

დადგენილია, რომ გი-----ი მი-----ის მიერ შპს „MA--O“-ში ბოლო სამი თვის მანძილზე მიღებული შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა 2618 ლარი (დარიცხული თანხა), რაც საშუალოდ თვეში შეადგენს 872 ლარს, ხოლო სუ-----ნ ვა-----ის შემთხვევაში შეადგინა 3804 ლარი (დარიცხული თანხა), რაც საშუალოდ თვეში შეადგენს 1268 ლარს. აქედან გამომდინარე, სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხეს გი-----ი მი-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია 6108 ლარის ოდენობით (საშემოსავლოს ჩათვლით), ხოლო სუ-----ნ ვა-----ის სასარგებლოდ - 8876 ლარი.

6.9. მოსარჩელეთა მოთხოვნა გასული წლების შვებულების ანაზღაურების შესახებ გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან, რომლის მიხედვითაც „დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით“. საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მესამე ნაწილით შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს 21-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ვადები და პირობები, რომლებიც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას. საქმეში წარმოდგენილი ხელშეკრულებებით დგინდება, რომ შვებულების ვადების, საშვებულებო ანაზღაურებისა და სხვა საკითხებთან დაკავშირებით მხარეები კანონით გათვალისწინებული წესის გარდა, სხვა წესზე შეთანხმებულნი არ არიან. ამიტომ, შვებულების დრო, ანაზღაურება და სხვა საკითხები უნდა გადაწყდეს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მოთხოვნათა დაცვით. შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილით დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

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

სასამართლო განმარტავს, რომ საშვებულებო ანაზღაურება არ წარმოადგენს

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის პირველი ნაწილით „1. თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. 2. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.“

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

დაკმაყოფილდეს.

6.10. სასამართლო არ იზიარებს მოსარჩელეთა მოთხოვნას ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის დაკისრების თაობაზე და აღნიშნავს, რომ სარჩელი ამ ნაწილში არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

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

7. საპროცესო ხარჯები:

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლების სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში სარჩელზე გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით. სასამართლომ ბათილად ცნო მოპასუხის გადაწყვეტილება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და დააკისრა მოპასუხეს მოსარჩელების სასარგებლოდ კომპენსაცია, ჯამში 14984 ლარი. ამდენად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ, მის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ- 449,52 ლარი, თანახმად სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის ა) ქვეპუნქტისა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 8-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე მუხლებით

გადაწყვეტა

1. მოსარჩელების სუ----ნ ვა-----ის და გი-----ი მი-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „MA--O“-ს გადაწყვეტილება სუ----ნ ვა-----ესთან და გი-----ი მი-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
3. გი-----ი მი-----ის სარჩელი შპს „MA--O“-ში ხელოსნის თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის, ყოველთვიუ---დ 496 ლარის (ხელზე ასაღები თანხა) ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
4. გი-----ი მი-----ის სარჩელი ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
5. გი-----ი მი-----ის სარჩელი 2013-2014-2015 წლების გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
6. დაეკისროს მოპასუხეს გი-----ი მი-----ის სასარგებლოდ კომპენსაცია 6108 ლარის ოდენობით (საშემოსავლოს ჩათვლით);
7. სუ----ნ ვა-----ის სარჩელი შპს „MA--O“-ში დამხმარე ხელოსნის თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის, ყოველთვიუ---დ 817 (ხელზე ასაღები თანხა) ლარის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
8. სუ----ნ ვა-----ის სარჩელი 2014-2015 წლების გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
9. სუ----ნ ვა-----ის სარჩელი ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი

დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;

10. დაეკისროს მოპასუხეს სუ----ნ ვა-----ის სასარგებლოდ კომპენსაცია 8876 ლარის ოდენობით;

11. დაეკისროს მოპასუხეს შპს „MA--O“-ს მოსარჩელების სასარგებლოდ 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;

13. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (მისამართი: ქ. ქუთაისი, ნიუპორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს (მისამართი: ბათუმი, ს.ზუბალაშვილის ქ 30) მეშვეობით;

14. 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში (მისამართი: ბათუმი, ს.ზუბალაშვილის ქ 30) და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ირმა ტოგონიძე