



**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

**საქმე №2ბ/3237-18
წელი**

12 ივლისი, 2019

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

**მოსამართლეები: ოთარ სიჭინავა
თეა სოხაშვილი- ნიკოლაიშვილი,
ამირან ძაბუნაძე**

სხდომის მდივანი – მაკა ბუილლიშვილი

აპელანტი - სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებელი“ (მოპასუხე)
წარმომადგენელი - დიმიტრი ბერძენიშვილი

მოწინააღმდეგე მხარე - ლაშა მესხი (მოსარჩელე)
წარმომადგენელი - რაისა ლიპარტელიანი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 29.03.2018წ. გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი
გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

დავის საგანი – ხელშეკრულების პირობის ვადის განსაზღვრის ნაწილში
ბათილად ცნობა, სასამართლოდან გათავისუფლების შესახებ
გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი
განაცდურის ანაზღაურება და დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის
დადასტურება

აღწერილობითი ნაწილი

სასარჩელო მოთხოვნა:

1. ლაშა მესხმა სარჩელი აღძრა მოპასუხე სსიპ „საზოგადოებრივ მაუწყებლის“ მიმართ და მოითხოვა:
 - 1.1. ბათილად იქნას ცნობილი მხარეთა შორის 2017 წლის 1 თებერვალს დადებული შრომითი ხელშეკრულების 2.3. მუხლი იმ ნაწილში, რომლითაც ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 1 თვით, ანუ 2017 წლის 1 თებერვლიდან 2017 წლის 1 მარტამდე.
 - 1.2. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხის გენერალური დირექტორის გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
 - 1.3. დაევალოს მოპასუხეს აღადგინოს სამსახურში ლაშა მესხი ახალი ამბების სამსახურში კორესპოდენტის პოზიციაზე
 - 1.4. დაევალოს მოპასუხეს იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება თვეში ხელზე ასაღები 800 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე - ხელზე ასაღები) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
 - 1.5. დადგინდეს პროფკავშირული საქმიანობის და განსხვავებული შეხედულებების გამო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 29.03.2018წ. გადაწყვეტილებით:

1. ლაშა მესხის სარჩელი დაკმაყოფილდა;
2. ბათილად იქნა ცნობილი ლაშა მესხსა და სსიპ „საზოგადოებრივ მაუწყებელს“ შორის 2017 წლის 1 თებერვალს დადებული შრომითი ხელშეკრულების 2.3. მუხლი იმ ნაწილში, რომლითაც ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 1 თვით - 2017 წლის 1 თებერვლიდან 2017 წლის 1 მარტამდე.
3. ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ გენერალური დირექტორის გადაწყვეტილება ლაშა მესხთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
4. დაევალა მოპასუხეს აღადგინოს სამსახურში ლაშა მესხი ახალი ამბების სამსახურში კორესპოდენტის თანამდებობაზე.
5. დაევალა მოპასუხეს იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება თვეში 800 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების

გარეშე - ხელზე ასაღები) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

6. დადასტურდა დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი.

აპელანტის მოთხოვნა და საფუძვლები:

5. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 29.03.2018წ. გადაწყვეტილება გაასაჩივრა მოპასუხემ და მოითხოვა ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

5.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად დაადგინა ის გარემოება, რომ მხარეთა შორის არ არსებობდა ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული პირობები.

5.2. სასამართლომ არასწორად დაადგინა გარემოება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ მოპყრობას პროფკავშირული ნიშნით.

5.3. 2015 წლიდან სსიპ “საზოგადოებრივ მაუწყებელში” დაწყებულია ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების პროცესი. 2016 წლის დეკემბერში პირადი განცხადების საფუძველზე დატოვა საკუთარი თანამდებობა გენერალურმა დირექტორმა გიორგი ბარათაშვილმა. გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის მიერ მიღებული იქნა გადაწყვეტილება იმის შესახებ, რომ მის მიერ გენერალური დირექტორის მოვალეობის დროებით შესრულების პერიოდში (ანუ ახალი გენერალური დირექტორის არჩევამდე) მოსარჩელესთან, ისევე როგორც სხვა დანარჩენ კორესპონდენტებთან (აღნიშნული პირები ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე იყვნენ მიღებული საზოგადოებრივ მაუწყებელში განსხვავებით იმ კორესპონდენტებისგან, რომლებთან ხელშეკრულებები დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით, ან კანონის საფუძველზე გადავიდნენ განუსაზღვრელ ვადიან შრომით ურთიერთობებში) გაფორმებულიყო შრომითი ხელშეკრულებები ერთი თვით. სამეურვეო საბჭოს მიერ 2017 წლის 6 იანვარს ახალი გენერალური დირექტორის არჩევის შემდეგ დაიწყო უმოკლეს ვადებში ორგანიზაციის განვითარების გეგმაზე მუშაობა, რომელიც სამეურვეო საბჭოს წარედგინა დასამტკიცებლად 2017 წლის 6 თებერვალს. ამ გეგმას უნდა განესაზღვრა, თუ რა მიმართულებით და როგორ გაგრძელდებოდა საზოგადოებრივი მაუწყებლის განვითარება, მათ შორის, ადამიანური რესურსების მართვის კონტექსტში. შესაბამისად, არსებული გარემოებებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულებები ლ. მესხთან ერთად ერთი თვის ვადით - 2017 წლის 1 თებერვლიდან 2017 წლის 1 მარტამდე გაუფორმდათ ასევე არა მხოლოდ იმ კორესპონდენტებს, რომლებსაც მანამდე ლ. მესხის მსგავსად 3 თვიანი კონტრაქტები ჰქონდათ გაფორმებული 2016 წლის 7 ოქტომბრიდან 2017 წლის 1 იანვრამდე, ხოლო, შემდეგ 1 თვიანი

კონტრაქტები (01.01.2017წ.-დან 01.02.2017წ.-მდე და 01.02.2017წ.-დან 01.03.2017წ.-მდე), არამედ იმ კორესპონდენტებსაც, რომლებთანაც შრომითი ხელშეკრულებები გაფორმებული იყო 1 წლის ვადით (01.02.2016წ.-დან 01.02.2017წ.-მდე). აღნიშნული გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება საქმის მასალებშია. საზოგადოებრივ მაუწყებელში არსებული აღნიშნული მოცემულობა და პოლიტიკა საკადრო საკითხებთან დაკავშირებით დაადასტურა ასევე ლ. მესხის მიერ მოწვეულმა მოწმემაც თავის ჩვენებაში. მან დაადასტურა ჩვენი განმარტებები ერთთვიანი კონტრაქტების დადების თაობაზე. შესაბამისად, მოპასუხის განმარტებები დაფუძნებული იყო იმ რეალურ მდგომარეობაზე, რაც არსებობდა იმ პერიოდში მაუწყებელში. შესაბამისად მოწმემაც, რომელიც საზოგადოებრივი მაუწყებლის თანამშრომელია და იმ პერიოდშიც მუშაობდა ორგანიზაციაში, ანალოგიური განმარტებები გააკეთა. შრომითი ხელშეკრულებები გაფორმდა მხარეთა მიერ გამოვლენილი თავისუფალი ნების საფუძველზე და იმ მოცემულობის გათვალისწინებით, რა მოცემულობაც არსებობდა იმ პერიოდში საზოგადოებრივ მაუწყებელში. მოსარჩელეს, ისევე როგორც სხვა კორესპონდენტებს, აღნიშნული ვადიანი ხელშეკრულებების გაფორმებასთან დაკავშირებით რაიმე სახის პრეტენზიები ადმინისტრაციის მიმართ არ წარმოუდგენიათ.

5.4. აპელანტის განმარტებით, უსწოროა სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც მოსარჩელე მიჩნეული იქნა დისკრიმინაციის მსხვერპლად. მოსარჩელესთან, 2017 წლის 1 თებერვლის №61 შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებამდე, ორი ხელშეკრულება გაფორმდა განსაზღვრული ვადით, მათ შორის, 2016 წლის 28 დეკემბრის №1675 ხელშეკრულება 1 თვის ვადით. მოსარჩელეს ხელი აქვს მოწერილი კონტრაქტებზე (ისევე როგორც, წინა ხელშეკრულებებზე, ჯერ 3 თვით, შემდეგ თითო თვით). მოსარჩელეს გარდა სხვებთანაც, ანუ, სხვა კორესპონდენტებთანაც ამ რეჟიმში გრძელდებოდა შრომითი ურთიერთობა (რასაც თავადაც აღიარებს სარჩელში და აღნიშნული გარემოება დასტურდება ასევე საქმეში არსებული მტკიცებულებებით). გამომდინარე აქედან, აშკარაა, რომ მოსარჩელესთან 2017 წლის 1 თებერვლის ხელშეკრულების გაფორმების ნაწილში, არანაირი დისკრიმინაციის ნიშნები არ იკვეთება და არ დასტურდება ლ. მესხის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი.

მოსარჩელე მიუთითებდა იმის შესახებ, რომ მის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციას და ამის საფუძველზე აღნიშნავდა, რომ უნდა გაუქმდეს გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. როგორც საქმის მასალებით დასტურდება, შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მისი ვადის გასვლის გამო და არა დამსაქმებლის ინიციატივით, რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დამოუკიდებელი საფუძველია და ამდენად, გადაწყვეტილება/ბრძანება ამასთან დაკავშირებით არ არსებობს. ამდენად,

სასამართლოს მოსაზრებები მოპასუხის თითქოსდა ცალმხრივი ნების გამოვლენის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით ყოველგვარ სამართლებრივ და ფაქტობრივ საფუძველს მოკლებულია. გარდა ამისა, მოსარჩელეს პრეტენზია ჰქონდა იმაზე, რომ მასთან არ გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა. ანუ, დისკრიმინაციას ის ფაქტიურად უკავშირებდა იმ ფაქტს, რომ 2017 წლის 1 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ მასთან არ გაფორმდა ახალი შრომითი ხელშეკრულება. ეს კი სასარჩელო მოთხოვნების თანახმად, დავის საგანი არ იყო. შესაბამისად, სარჩელის საფუძველი (დისკრიმინაცია) არანაირად არ იყო მიბმული დავის საგანთან.

დავის საგანი იყო ვადის განსაზღვრის ნაწილში შრომითი ხელშეკრულების ბათილობა. პირველ რიგში უნდა აღინიშნოს, რომ ამ მოთხოვნას საფუძველი (დისკრიმინაცია) არ უკავშირდებოდა. ამასთან, მოსარჩელესთან ისევე ფორმდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები განსაზღვრული ვადით, როგორც სხვა კორესპონდენტებთან, რაც თავისთავად გამორიცხავდა რაიმე სახის დისკრიმინაციას ამ ნაწილში მის მიმართ. შესაბამისად, აშკარად წინააღმდეგობრივი და დაუსაბუთებელია სასამართლო გადაწყვეტილებაში ასახული მოსაზრებები სარჩელის საფუძველებისა და დავის საგანთან მიმართებით.

საქმის მასალებით დასტურდება, რომ მოსარჩელეს შრომის დისციპლინის სისტემატურად დარღვევის გამო, მიღებული ჰქონდა დისციპლინური სანქციები, კერძოდ, 2016 წლის 21 ოქტომბრის №28-დ ბრძანების საფუძველზე გამოეცხადა საყვედური, ხოლო, 2017 წლის 24 იანვრის №1-დ ბრძანებით - დაექვითა ხელფასიდან ანაზღაურება (ამავე დროს, აღსანიშნავია რომ ამ ბრძანებით არამხოლოდ ლ. მესხს, არამედ გ.როგავასაც დაექვითა სახელფასო ანაზღაურებიდან შესაბამისი თანხა). აღნიშნული ბრძანებები ლ. მესხს სადავოდ არ გაუხდია და თავადვე დაურთო სასარჩელო განცხადებას. ამდენად ის, რომ საზოგადოებრივი მაუწყებლის გენერალური დირექტორის მიერ არ გაფორმდა ლ. მესხთან ახალი შრომითი ხელშეკრულება, გამოწვეული იყო აღნიშნული გარემოებებით. შესაბამისად, არც ამ ნაწილში იკვეთება ლ. მესხის მიმართ დისკრიმინაციის ნიშნები.

რაც შეეხება სასამართლო გადაწყვეტილებაში მითითებულ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ სხვა გარემოებებს, საქმეში არსებული საქართველოს სახალხო დამცველის ე.წ. “რეკომენდაცია” მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დამადასტურებელ მტკიცებულებად ვერ გამოდგება. მასთან, ლ. მესხის განმარტებები არჩევნებთან დაკავშირებულ ეგზიტპოლთან და პოლიტიკური გაერთიანება ცენტრისტების საარჩევნო რეკლამის განთავსებასთან დაკავშირებით გაკეთდა არჩევნებამდე, რომელიც ჩატარდა 2016 წლის ოქტომბერში. ამის შემდგომ, მასთან გაფორმდა ახალი

შრომითი ხელშეკრულებები გაზრდილი სახელფასო ანაზღაურებით. შესაბამისად, არანაირად არ ემთხვევა ეს პერიოდი ახალი გენერალური დირექტორის მიერ თავისი საქმიანობის დაწყების (მან თავისი უფლებამოსილებების განხორციელება დაიწყო სამეურვეო საბჭოს გადაწყვეტილების საფუძველზე 2017 წლის 6 იანვრიდან) და შემდგომ პერიოდს. ამასთან, თუ საზოგადოებრივი მაუწყებელი ლ. მესხთან მოისურვებდა არ გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობები, ამის გაკეთება ბუნებრივია შეეძლო ჯერ კიდევ 2016 წლის ოქტომბერში, როდესაც მოსარჩელეს ამოეწურა შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ერთწლიანი ვადა. როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, მასთან არათუ დაიდო ახალი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, რასაც ის სადაოდ არ ხდის, არამედ გაფორმდა ხელშეკრულებები გაზრდილი სახელფასო ანაზღაურებით.

5.5. დაუსაბუთებელი და უსაფუძვლოა სასამართლოს გადაწყვეტილება იმ ნაწილშიც, რომ ხელშეკრულება უნდა ჩაითვალოს დადებულიად განუსაზღვრელი ვადით. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ სასამართლო ბათილად ცნობდა 01.02.2017წ. ხელშეკრულების 2.3. პუნქტს, სამოქალაქო კოდექსის 62-ე მუხლის თანახმად, ეს გამოიწვევდა მთლიანად ხელშეკრულების ბათილობას, რადგან შრომითი ხელშეკრულება არ შეიძლება ჩაითვალოს დადებულიად ვადის განსაზღვრის გარეშე. შრომითი ხელშეკრულების ვადა, რომლებზეც შეთანხმდნენ მოსარჩელე და მოპასუხე, წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას და მხარეთა შეთანხმებით, შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა განსაზღვრული ვადით. ლ. მესხმა კერ წარმოადგინა კერანაირი მტკიცებულება, რის გამოც, სასამართლოს ბათილად უნდა ჩაეთვალა ვადის განსაზღვრის ნაწილში შრომითი ხელშეკრულება.

5.6. დაუსაბუთებელია სასამართლოს გადაწყვეტილება იმ ნაწილშიც, რითაც დადგინდა მოსარჩელის აღდგენა ახალი ამბების სამსახურში კორესპონდენტის თანამდებობაზე და განაცდური ხელფასის ანაზღაურება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკიდან გამომდინარე, სასამართლოს უნდა განეხილა და შეემოწმებინა საკითხი იმის შესახებ, რამდენად არის შესაძლებელი ლ. მესხის აღდგენა ახალი ამბების სამსახურში კორესპონდენტის თანამდებობაზე, მაშინ როდესაც, სასამართლო სრულად იყო ინფორმირებული იმის შესახებ, რომ სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებელში” საშტატო განრიგი დამტკიცებული არ არის და ამასთანავე, ასევე არ არსებობს კორესპონდენტის ვაკანტური პოზიცია.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი **გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება**

6. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით.

სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის “ა” ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. 394-ე მუხლის “ე” პუნქტი ადგენს, რომ გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

7. 2014 წლის 7 ოქტომბერს 2015 წლის 7 ოქტომბრამდე **ლაშა მესხს (შემდგომში მოსარჩელე)** და **სსიპ „საზოგადოებრივ მაუწყებელს“ (შემდგომში „მოპასუხე“)** შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დაინიშნა საინფორმაციო სამსახურში კორესპოდენტის თანამდებობაზე, შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 625 ლარს (ტ.1, ს.ფ. 22-26).

2015 წლის 7 ოქტომბერს 2016 წლის 7 ოქტომბრამდე მოსარჩელესა და მოპასუხე შორის დაიდო შრომის ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დაინიშნა ახალი ამბების სამსახურში კორესპოდენტის თანამდებობაზე და შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 625 ლარს (ტ.1, ს.ფ. 31-34).

2016 წლის 30 ივნისის შეთანხმებით მხარეთა შორის 2015 წლის 7 ოქტომბერს გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაში 2016 წლის 1 ივლისიდან შეტანილ იქნა ცვლილება და ლაშა მესხის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 750 ლარით (ტ.1, ს.ფ. 35).

2016 წლის 7 ოქტომბერს 2017 წლის 1 იანვრამდე გაგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება და შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1000 ლარით (ხელზე ასაღები 800 ლარი) (ტ.1, ს.ფ. 37-40).

2016 წლის 28 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულებით იმავე პირობებით

გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა 2017 წლის 1 თებერვლამდე (ტ.1, ს.ფ. 41-44).

2017 წლის 1 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულებით იმავე პირობებით გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა 2017 წლის 1 მარტამდე. შრომის ანაზღაურება კვლავ განისაზღვრა 1000 ლარით (ხელზე ასაღები ოდენობა - 800 ლარი) (ტ.1, ს.ფ. 45-48).

8. სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის გენერალური დირექტორის 2015 წლის 6 ოქტომბრის ბრძანებით სსიპ „საზოგადოებრივ მაუწყებელში“ გამოცხადდა გარდამავალი პერიოდი და დაიწყო ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების პროცესი (ძველი სტრუქტურიდან გადასვლა ახალ სტრუქტურაზე), გარდამავალი პერიოდის განხორციელების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის 6 ოქტომბრიდან 6 აპრილამდე. ეს ვადა რამდენჯერმე გაგრძელდა მოპასუხის მიერ გაცემული ბრძანებებით 2016 წლის 1 სექტემბრამდე, 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, 2017 წლის 31 მარტის ჩათვლით, 2017 წლის 17 ივლისის ჩათვლით და 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით (ტ.1, ს.ფ. 119-124).

9. გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის - სერგო გვარჯალაძის 2016 წლის 21 ოქტომბრის ბრძანებით მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური (ტ.1, ს.ფ. 28). გენერალური დირექტორის ვასილ მაღლაფერიძის 2017 წლის 24 იანვრის ბრძანებით ახალი ამბების კორესპოდენტებს ლაშა მესხს და გურამ როგავას დაექვითა თებერვლის თვის ხელფასის ხუთი პროცენტი (ტ.1, ს.ფ. 30).

10. 2017 წლის 1 თებერვალს დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ, 2017 წლის 01 მარტიდან სსიპ „საზოგადოებრივმა მაუწყებელმა“ ლაშა მესხთან აღარ განაგრძო შრომითი ხელშეკრულება, რის გამოც მხარეებს შორის შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მეორე ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილი იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომლის თანახმადაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

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

სასამართლო შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილზე მითითებით განმარტავს, რომ ზემოაღნიშნული ნორმა, განაპირობებს ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. კანონმდებლობით დადგენილი დასაქმებულთა უფლებების დაცვის აღნიშნული სტანდარტი სწორედ ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრას უკავშირდება. დამსაქმებელი შეზღუდულია შესაძლებლობაში, დასაქმებულთან მოკლევადიანი ხელშეკრულება გააფორმოს, როდესაც კანონით გათვალისწინებული გამონაკლისი შემთხვევა და საფუძველი არ არსებობს. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. შრომის კოდექსის მიხედვით, ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადება მხოლოდ ვადის განსაზღვრით, მიზნის მითითების გარეშე, დაუშვებელია, თუმცა ეს არ გულისხმობს, რომ კონკრეტული მიზნით განპირობებული ვადიანი ხელშეკრულების საერთო ხანგრძლივობა არ უნდა აჭარბებდეს ერთ წელს. შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა ამ შემთხვევაში უკავშირდება კონკრეტულ მიზანს და არა - კალენდარულ ვადას“ (შრდ. სუსგ №ას-118-118-2018, 27.02.2018წ.).

პალატას მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში არ მოიპოვება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის შესაბამისად, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების გამამართლებელი გარემოების არსებობის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება. პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ დაასახელა ისეთი ობიექტური გარემოება, რომელითაც შესაძლოა გამართლებული ყოფილიყო შრომით ხელშეკრულების ერთი თვით დადების ფაქტი. მოპასუხის მითითება ახალი მენეჯმენტის სიტუაციაში გარკვევის სურვილზე, ვერ ჩაითვლება ისეთ ობიექტურ გარემოებად, რომელიც

ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადებას გაამართლებდა. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ დამსაქმებელი ვალდებული იყო დაედო შრომითი ხელშეკრულება მინიმუმ ერთი წლის ვადით.

სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ 2017 წლის 1 თებერვალს დადებული შრომითი ხელშეკრულების 2.3. მუხლი სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტისა და სსკ-ის 54-ე მუხლის საფუძველზე ბათილია.

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.

საქმის მასალებით დგინდება, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა დაიწყო 2014 წლის 7 ოქტომბერს, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის 7 ოქტომბრამდე, ვადის ამოწურვის შემდეგ ეს ურთიერთობა უწყვეტად გრძელდებოდა ახალი შრომითი ხელშეკრულებებით ჯერ 2016 წლის 7 ოქტომბრამდე, 2017 წლის 1 იანვრამდე, 2017 წლის 1 თებერვლამდე და ბოლოს 2017 წლის 1 მარტამდე. ამდენად, იმის გათვალისწინებით, რომ დადგენილია დამსაქმებლის ვალდებულება სადავო ხელშეკრულება დაედო მინიმუმ ერთი წლის ვადით, დგინდება, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს და საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად, მოსარჩელესთან დადებულად უნდა იქნეს მიჩნეული უვადო შრომის ხელშეკრულება.

11. შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დეკლარირებული და გარანტირებული ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებაა. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი ნაწილით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ

საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის საფუძველზე, ამ პაქტის მონაწილე **სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან განახორციელებენ სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის.**

ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება განახორციელოს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და მისი პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის.

ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ **შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ უკავშირდება ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებას. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე.**

12. საქმეში წარმოდგენილია სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 05.02.2018წ. წერილი იმის თაობაზე, რომ მაუწყებელში კორესპონდენტის ვაკანტური თანამდებობა არ არსებობს (ტ.1, ს.ფ. 154). როგორც თბილისის სააპელაციო სასამართლოში 21.03.2019წ. გამართულ სხდომაზე აპელანტის წარმომადგენელმა განმარტა, მაუწყებელში არ არის დამტკიცებული საშტატო განრიგი, არ არის კორესპონდენტის ვაკანტური თანამდებობა და ამდენად, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია. აღნიშნული პოზიციის საწინააღმდეგოდ მოსარჩელე მხარის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ მითითებული გარემოება მოსარჩელის სამსახურში აღდგენისთვის დამაბრკოლებელი გარემოება არ არის.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს

მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

პალატა განმარტავს, რომ როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი სამსახურში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ: თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უკანონობა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს თუ რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა. მოცემულ საქმეში დადგენილია, რომ ის პოზიცია, რომელიც მოსარჩელეს გათავისუფლებამდე ეკავა, ვაკანტური არ არის, შესაბამისად, პალატის მოსაზრებით, მიზანშეწონილად უნდა იქნეს მიჩნეული, არა სამსახურში აღდგენა, არამედ - მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის დაკისრება.

რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, აღნიშნულს კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვა. სასამართლო მიუთითებს, რომ ცხადია, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, რადგან

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და ამ საკითხის განსაზღვრას სასამართლოებს მიანდობს. შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას (სუსგ *ნას-353-338-2016*, 15.06.2016წ.).

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალების, ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების და მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლებიდან გასული პერიოდის მხედველობაში მიღების შედეგად (მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა აღარ გაგრძელებულა 2017 წლის 01 მარტიდან) მიაჩნია, რომ 36 000 ლარი (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე ხელზე ასაღები) წარმოადგენს კომპენსაციის სამართლიან და გონივრულ ოდენობას.

13. სააპელაციო სასამართლო არ იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილ გარემოებას, მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის არსებობის თაობაზე.

სააპელაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლზე, როგორც დისკრიმინაციის ამკრძალავ პირდაპირი მოქმედების უზენაეს ნორმაზე, რომლის მიხედვითაც ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით.

დისკრიმინაციის ცნებას განსაზღვრავს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი და ადგენს „პირდაპირი“ და „ირიბი“ დისკრიმინაციის ლეგალურ დეფინიციას. მითითებულთაგან პირველს მიეკუთვნება დისკრიმინაციის მხრიდან იმგვარი მოპყრობა, რომელიც პირს მადისკრიმინირებული ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან, რაც შეეხება ირიბ დისკრიმინაციას, იგი სახეზეა მაშინ, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს დისკრიმინაციის რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, თუმცა, როგორც ერთ, ისე მეორე შემთხვევაში, არ უნდა არსებობდეს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელი გარემოებები. ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, პირდაპირი დისკრიმინაციაა

არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა მიმართ განსხვავებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება (*Willis v. the United Kingdom*, #36042/97) უნდა დადგინდეს, რომ სხვა პირებს, რომლებიც ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში იმყოფებიან, უკეთესად ეპყრობიან და ეს განსხვავება დისკრიმინაციულია (*Konstantin Markin v. Russia*, #30078/06), განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება ნიშნავს იმას, რომ მოპყრობა ლეგიტიმურ მიზანს უნდა ისახავდეს და უნდა არსებობდეს გონივრული თანაბარზომიერება ჩარევის ღონისძიებასა და დასახულ მიზანს შორის (*Petrovic v. Austria*, #20458/92). ირიბი დისკრიმინაცია კი, პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, განიმარტება, როგორც განსხვავებული მოპყრობის იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მავნე შედეგის სახით არსებობა, რომელიც, მართალია, ნეიტრალურადაა წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს, ვიდრე მსგავს მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებზე (*D.H. and others v. the Czech Republic*, #13378/05).

პალატა განმარტავს, რომ კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობა უპირობოდ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკმარის წინაპირობას არ ქმნის. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია, ანტიდისკრიმინაციული სამართლისა და საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე აღინიშნოს, რომ განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, რამეთუ ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება. ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო - უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი - ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ „დაცულ სფეროს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს, შესაბამისად, დღის წესრიგში დგება დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის განაწილების პრობლემა (სუსგ Nას-247-235-2017, 2017 წლის 27 სექტემბერი).

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³ მუხლის თანახმად, სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი იძლევა გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ

არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს. იგივე წესს ადგენს არასასამართლო წარმოების დროს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის მიხედვითაც, პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გაამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას და გაამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა. ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, მტკიცების ტვირთი მოცემულ სფეროში შემდეგია: მას შემდეგ, რაც მომჩივანი დაადასტურებს განსხვავებული მოპყრობის არსებობას, უკვე მთავრობის ვალდებულებაა, დაამტკიცოს, რომ იგი გაამართლებული გახლდათ (*Chassagnou and Others v. France* [GC], #25088/94, #28331/95). რაც შეეხება იმას, თუ რა წარმოადგენს *prima facie* მტკიცებულებას, რომელიც შეძლებს მტკიცების ტვირთის მოპასუხე სახელმწიფოზე გადაკისრებას, სასამართლომ აღნიშნა (*Nachova and Others*), რომ მის წინაშე არსებულ სამართალწარმოებაში არ არსებობს პროცედურული ბარიერები მტკიცებულების მისაღებასთან დაკავშირებით ან წინასწარგანსაზღვრული ფორმულა მის შესაფასებლად. სასამართლო იღებს დასკვნებს, რომლებიც, მისი აზრით, არის გამყარებული ყველა მტკიცებულების თავისუფალი შეფასებით, მათ შორის ისეთი დასკვნებით, რომლებიც შესაძლოა, გამომდინარეობდეს ფაქტებიდან და მხარეთა არგუმენტებიდან. დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, მტკიცებულება შეიძლება გამომდინარეობდეს ძლიერი, ნათელი და შესაბამისობაში მყოფი დასკვნების ერთობლიობიდან ან ფაქტის მსგავსად გაუბათილებელი დაშვებებიდან. ამასთანავე, კონკრეტული დასკვნის მისაღებად საჭირო დარწმუნების ხარისხი და ამ მხრივ მტკიცებულების ტვირთის დაკისრება ურთიერთკავშირშია ფაქტების კონკრეტიკასთან, ბრალდების ბუნებასა და კონვენციით განსაზღვრულ უფლებასთან. სასამართლომ ასევე აღიარა, რომ კონვენციური სამართალწარმოება ყველა საქმეში მკაცრად არ იყენებს *affirmanti incumbit probatio* (ის ვინც ბრალს დებს ვალდებულია თავად დაამტკიცოს ბრალდება - (ამონარიდები), *Aktas v. Turkey* no.24351/94, § 272, *ECHR* 2003 V). რიგ შემთხვევებში, როდესაც საქმის საფუძველში არსებული მოვლენები სრულიად ან დიდწილად არასწორია, რის შესახებაც მხოლოდ სახელმწიფო ორგანოებმა იციან, მტკიცების ტვირთი შესაძლოა ხელისუფლებას დაეკისროს, რათა წარმოადგინოს

დამაკმაყოფილებელი და დამარწმუნებელი განმარტება (*Salman v. Turkey [GC]*, no. 21986/93, § 100, *ECHR 2000-VII*; და *Anguelova v. Bulgaria*, no. 38361/97, § 111, *ECHR 2002-IV*). (სუსგ Nას-247-235-2017, 2017 წლის 27 სექტემბერი).

მოცემულ შემთხვევაში მხარეები სადავოდ არ ხდიან მოსარჩელის პროფკავშირულ აქტივობას. კერძოდ, გადაწყვეტილებით დადგენილია და სააპელაციო საჩივრით სადავო არ გამხდარა, რომ მოსარჩელემ თანამოაზრეებთან ერთად 2016 წლის 18 მაისს შრომითი პირობების გაუმჯობესების მოთხოვნით მოაწყო მრავალრიცხოვანი აქცია ტელევიზიის წინ, სადაც ითხოვდნენ შრომითი პირობების გაუმჯობესებას, ასევე აქტიურად აკრიტიკებდნენ მაუწყებლის პოლიტიკას სხვადასხვა საკითხთან დაკავშირებით, კერძოდ: პოლიტიკური გაერთიანება ცენტრისტების საარჩევნო რეკლამა მაუწყებლის ეთერში, არჩევნების დღეს ეგზიტპოლი, ახალი დირექტორის მიერ დაანონსებული რეორგანიზაციები, შესაძლო ფინანსური გადაცდომები მენეჯმენტის მხრიდან და ა.შ.

პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციით დაცულია გაერთიანების თავისუფლება. ეს ძირითადი უფლება გარანტირებულია არაერთი საერთაშორისო სამართლებრივი ნორმით. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 20-ე მუხლის მიხედვით, ყველა ადამიანის უფლებაა შექმნას ასოციაციები. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტით, ყველას აქვს მშვიდობიანი შეკრების და სხვებთან გაერთიანების თავისუფლების უფლება, თავისი ინტერესების დასაცავად პროფესიული კავშირების შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლების ჩათვლით. როგორც საქართველოს კონსტიტუცია, ისე _ „ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის“ მე-10 მუხლი აღიარებს აზრის გამოხატვის თავისუფლების პრინციპს, რაც მოიცავს პირის თავისუფლებას, გააჩნდეს საკუთარი შეხედულება, მიიღოს ან გაავრცელოს ინფორმაცია ან იდეები საჯარო ხელისუფლების ჩაურევლად და სახელმწიფო საზღვრების მიუხედავად... ამ უფლების მიმართ არსებობს სახელმწიფოს ნეგატიური ვალდებულება, არ ჩაერიოს მის განხორციელებაში, თუ ეს კანონით პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული. უფლების შეზღუდვის მიმართ მოქმედებს მიხედულების ზღვრის თეორია და უფლების შეზღუდვა გამართლებული უნდა იყოს „დემოკრატიულ საზოგადოებაში მწვავე აუცილებლობით... სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად“. უნდა ითქვას ისიც, რომ „აზრის თავისუფლება“, როგორც კონვენციური სამართლით დაცული სფერო აბსოლუტური პრივილეგიით სარგებლობს და ჩარევა არა აზრით დაცულ სფეროში, არამედ _ აზრის გამოხატვის უფლებით დაცულ სფეროშია დასაშვები. შესაბამისად, პირის მიმართ სანქციის გამოყენება მხოლოდ აზრის გამო დაუშვებელია (სუსგ Nას-247-235-2017, 2017 წლის 27 სექტემბერი).

მოსარჩელე მისი მტკიცების საგანში შემავალი გარემოების -

დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველად მიუთითებს იმ გარემოებას, რომ მაუწყებლის 13 თანამშრომლიდან, ვისთანაც ერთთვისანი შრომითი ხელშეკრულებები დაიდო, შრომითი ურთიერთობა არ გაგრძელდა მხოლოდ მასთან (იხ.: სარჩელი, ტ.1, ს.ფ. 2). აღნიშნულ გარემოებაზე, როგორც არათანასწორი მოპყრობის ეჭვის წარმოშობის საფუძველზე და პროფკავშირულ აქტივობაზე მიუთითებს სახალხო დამცველი 31.05.2017წ. რეკომენდაციაში, რომლითაც სახალხო დამცველმა მიმართა მოპასუხეს აღმოეფხვრა მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგი სამუშაოზე აღდგენის გზით (ტ.1, ს.ფ. 187-195).

პალატას მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში რეალური კომპარატორის მართებულად განსაზღვრის მიზნებისათვის განმსაზრველია თავად ის ნიშანი, რასაც მოსარჩელე მიიჩნევს დისკრიმინაციული მოპყრობის წინაპირობად. კერძოდ, გათვალისწინებით იმისა, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე მიუთითებს პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ნიშნით პირდაპირ დისკრიმინაციაზე, პალატას მიაჩნია, რომ კომპარატორად - ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირად, მიჩნეული უნდა იქნეს არამხოლოდ ის პირები, ვისთანაც გაფორმდა და შემდეგ გაგრძელდა ერთთვისანი ვადით გაფორმებული ხელშეკრულებები, არამედ უნდა შეფასდეს აღნიშნული ადამიანების პროფკავშირისადმი კუთვნილების ან/და პროფკავშირულ აქტივობებში მონაწილეობის ხარისხი. სადავო საკითხის გამორკვევის და შედარებითი ანალიზის მიზნებისათვის შეფასების საგანი უნდა გახდეს მოპასუხის შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტი იმ თანამშრომლებთან მიმართებაში, ვინც მოსარჩელესთან ერთად წარმოადგენდნენ პროფესიული კავშირის წევრებს და ახორციელებდნენ საკმაოდ აქტიურ ქმედებებს თანამშრომელთა უფლებების დაცვის კუთხით. მაგალითისთვის, საქმეში წარმოდგენილი ელექტრონული განაცხადის ამონაწერით დგინდება, რომ პროფკავშირი ემიჯნებოდა რა პოლიტიკური გაერთიანება ცენტრისტების საარჩევნო რეკლამის გაშვებას მაუწყებლის ეთერში, განმარტავდა, რომ ჰყავდა 120 რეგისტრირებული წევრი, რომლებიც იგივე პოზიციას აფიქსირებდნენ (ტ.1, ს.ფ. 176). მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე არ მიუთითებს მის მიერ კომპარატორად მითითებულ პირთა პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ან/და ასეთის კუთვნილების არარსებობის ფაქტზე. მსგავს მსჯელობას არ შეიცავს არც სახალხო დამცველის რეკომენდაცია. ასეთ ფაქტებზე მითითებას არ შეიცავს არც მოსარჩელის შუამდგომლობის საფუძველზე დაკითხული მოწმის ჩვენება. ის გარემოება, რომ საპროტესტო განწყობა გააჩნდა არამხოლოდ მოსარჩელეს არამედ, საკმაოდ ბევრ თანამშრომელს, მიუთითა მოწმედ დაკითხულმა ნოდარ ჩაჩუამაც და განმარტა, რომ ეს არ იყო მხოლოდ ლაშა მესხის პროტესტი და მოსარჩელე ახმოვანებდა დაახლოებით 500 ადამიანის საპროტესტო პოზიციას (13.02.2018წ. სხდომის ოქმი, 13:29:17).

ზემოაღნიშნულის მხედველობაში მიღებით, პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოებები ვერ იძლევა დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს. რაც შეეხება მსჯელობას დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელისთვის ერთთვიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებაზე და შრომითი ურთიერთობის არაკანონიერად შეწყვეტაზე, პალატას მიაჩნია, რომ აღნიშნული წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი კოდექსის დარღვევით არამართლზომიერი ქმედებების დასტურს, თუმცა იმთავითვე ვერ მიიჩნევა დისკრიმინაციული მოპყრობის დამადასტურებელ გარემოებად. ამასთან, გასაზიარებელია მოპასუხის მსჯელობაც მასზედ, რომ ლ.მესხის განმარტებები არჩევნებთან დაკავშირებულ ეგზიტპოლთან და პოლიტიკური გაერთიანება ცენტრისტების საარჩევნო რეკლამის განთავსებასთან დაკავშირებით გაკეთდა არჩევნებამდე, რომელიც ჩატარდა 2016 წლის ოქტომბერში, რის შემდგომაც მოსარჩელესთან გაფორმდა ახალი შრომითი ხელშეკრულებები გაზრდილი სახელფასო ანაზღაურებით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე **სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელე მხარემ ვერ შეძლო სასამართლოსთვის ისეთი ფაქტების და მტკიცებულებების წარმოდგენა, რომლებიც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების (შრომის უფლების დისკრიმინაციულად შელახვის) ვარაუდის საფუძველს იძლევა.** სააპელაციო პალატას დადგენილად ვერ მიიჩნევს პროფკავშირული საქმიანობის ნიშნით მოსარჩელის დისკრიმინაციის ფაქტს.

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

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი კმაყოფილდება ნაწილობრივ, თუმცა სამართლებრივი შედეგი კვლავ მოპასუხის საწინააღმდეგოა: მოსარჩელე თანამდებობაზე აღდგენის სანაცვლოდ მიიღებს კომპენსაციას, ანუ არ არსებობს მოპასუხის მიერ მის სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის მოსარჩელისათვის დაკისრების საფუძველი. აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:
სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 29 მარტის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4, მე-5 და მე-6 პუნქტების შეცვლით საქმეზე მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
3. ლაშა მესხის სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის, იძულებითი მოცდენის ანაზღაურებისა და პროფკავშირული საქმიანობის და განსხვავებული შეხედულებების გამო დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.
4. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებელს“ ლაშა მესხის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 36 000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე ხელზე ასაღები).
5. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლეები:
სიჭინავა

ოთარ

ნიკოლაიშვილი

თეა სონაშვილი-

ძაბუნძე

ამირან