



თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
ს----- სახელით

21 ოქტომბერი, 2019 წელი
თბილისი

ქალაქ

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა
მოსამართლე - გელა ქირია

სხდომის მდივანი - მარინე თათრიაშვილი

აპელანტი (მოპასუხე) - შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----“
წარმომადგენლები - გვანცა ძნელაძე, ნუგზარ კალანდაძე

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - გ----- თ-----ი
წარმომადგენელი - ნინო ლიპარტია

მესამე პირი დამოუკიდებელი სასარჩელო მოთხოვნის გარეშე -
ივანე ჯაფარიძე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო
სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 19 აპრილის
გადაწყვეტილება

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

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების
ნაწილობრივ გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი
გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. გ----- თ-----მა სარჩელი აღძრა თბილისის საქალაქო სასამართლოს

სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიაში მოპასუხე გ----- თ-----ის მიმართ და მოითხოვა:

ა) ბათილად იქნეს ცნობილი 2017 წლის 12 სექტემბრის N3/3813 ბრძანების პირველი პუნქტი, შრომითი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრის ნაწილში, კერძოდ, გ----- თ-----ის შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ აღრიცხვა რეალიზაციის და შემოსავლების დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე განსაზღვრული ვადით დანიშვნის გადაწყვეტილების მიღების ნაწილში (2017 წლის 16 სექტემბრიდან - 2018 წლის 16 სექტემბრამდე) და აღიარებულ იქნას შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----სა“ და გ----- თ-----ს შორის განუსაზღვრელ ვადით შრომითი ურთიერთობის არსებობა;

ბ) ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ გადაწყვეტილება, გ----- თ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

გ) გ----- თ-----ი აღდგენილ იქნას შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ რეალიზაციის დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე (იხ. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა, 04.02.2019წ. სასამართლო სხდომის ოქმი);

დ) შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ს“ გ----- თ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 16 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, თვეში 3 800 ლარის ოდენობით (ს----- კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით);

ე) შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ს“ გ----- თ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს პირგასამტეხლო გადასახდელი თანხის 0.07 პროცენტის ოდენობით, 2018 წლის 17 ოქტომბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

ვ) შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ს“ გ----- თ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2016, 2017 და 2018 წლების კუთვნილი გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება, თითოეული წლისთვის 3 800 ლარის (ს----- კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით;

2. გ----- თ-----ი სარჩელს შემდეგ გარემოებებზე აფუძნებდა:

გ----- თ-----ი, 2013 წლის 05 მარტს დაინიშნა ს----- გ----- წ----- კ-----ის შემოსავლების სამმართველოს უფროსის პოზიციაზე. ამ პერიოდიდან მოყოლებული, მას კ-----ში დაკავებული ჰქონდა სხვადასხვა პოზიცია. იგი ჯეროვნად ახორციელებდა მისთვის დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს. მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინარული ღონისძიება. უფრო მეტიც, 2018 წელს, პირველ კვარტალში მიღწეული შედეგების გათვალისწინებით,

წახალისების მიზნით, შპს „გ----- წ----- კ-----ის“ ზოგიერთ თანამშრომელს, მათ შორის, გ----- თ-----ს ჩაერიცხა პრემია 2 660 ლარის ოდენობით.

მხარეთა შორის ურთიერთობა დაიძაბა 2018 წლის ზაფხულის პერიოდში. უთანხმოების მიზეზი გახდა კ-----ში დანამატების სუბიექტურად გაცემა. ივლისის თვეში მისთვის ცნობილი გახდა, რომ დირექტორის უკანონო გადაწყვეტილებით ცალკეული დეპარტამენტის უფროსებს დაენიშნათ ყოველთვიური დანამატი. იმის გათვალისწინებით, რომ შინაგანაწესის მე-8 მუხლის პირველი პუნქტი წახალისების ფორმად ითვალისწინებდა ერთჯერადი „პრემიის“ გაცემას და არა „ყოველთვიურ დანამატს“, 2018 წლის 4 ივლისს გარკვეულმა თანამშრომლებმა სამსახურებრივი ელ. ფოსტის საშუალებით მიმართეს კ-----ის დირექტორს და მოითხოვეს განმარტება, თუ რა კრიტერიუმებით ახორციელებდა კ-----ის ხელმძღვანელობა აღნიშნული ყოველთვიური დანამატების დანიშვნას. ამასთან, წერილში მოთხოვნილ იქნა, კ-----ის მენეჯმენტს შეემუშავებინა წახალისების მექანიზმის გამოყენების სამართლიანი კრიტერიუმები. მიუხედავად მიმართვისა, კ-----ის მენეჯმენტმა არანაირი რეაგირება არ მოახდინა წერილზე. შესაბამისად, 2018 წლის 7 აგვისტოს, ამჯერად საქმის წარმოების ელექტრონული სისტემის საშუალებით ხელმოწერა მიმართეს კ-----ის დირექტორს და კვლავ მოითხოვეს თანამშრომელთა წახალისების კრიტერიუმების გამჭვირვალე და სამართლიანი სისტემის შემუშავება, თუმცა, ამჯერადაც რეაგირების გარეშე დარჩა წერილი.

მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ კ-----ის დირექციის სუბიექტური გადაწყვეტილებით, რომლითაც კონკრეტულ პირებზე (დეპარტამენტის უფროსებზე) განისაზღვრა დანამატები, დაირღვა მოსარჩელის უფლება, თანაბარ პირობებში ყოფილიყო სხვა თანამშრომლებთან მიმართებით. შესაბამისად, გ----- თ-----ი მიიჩნევს, რომ მის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტს. 2018 წლის ზაფხულში იგი დირექციამ არასასურველ პირად მიიჩნია და მის მიმართ დაიწყო შემზღუდველი მოქმედებები. მენეჯმენტთან ერთ-ერთი შეხვედრა დასრულდა დირექციის მხრიდან დაცვის გამოძახებით და შეხვედრების ოთახიდან მოსარჩელის ხმაურიანი გაყვანით.

აღნიშნულ შემთხვევაზე კ-----ის დირექტორმა ე-----ე გ-----ამ მიმართა ს----- რეგიონალური განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის მინისტრს და მოითხოვა დისციპლინური წარმოების დაწყება. კომისიამ განახორციელა მოკვლევა და 2018 წლის 08 ოქტომბერს გამოსცა დასკვნა, რომლითაც დადგინდა, რომ მ----- ქ-----ისა და გ----- თ-----ის ქმედება არ შეიცავდა ს----- კონსტიტუციის მე-17, მე-19 მუხლების დარღვევის ფაქტებს და ასევე, სისხლის სამართლის კოდექსის 169-ე

მუხლით გათვალისწინებული ქმედების ნიშნებს. ამავე კომისიის დასკვნით ასევე დადგინდა, რომ დანამატის გაცემა კ-----ის დირექტორის ექსკლუზიური უფლებაა და არც შრომის კოდექსი განასხვავებს ამ მხრივ გამოსაცდელ ვადაში მყოფ დასაქმებულებს არაგამოსაცდელ ვადაში მყოფი თანამშრომლებისგან.

2018 წლის 18 ივლისს შპს „ს----- გ----- წ----- კ----- ის“ დირექტორმა გამოსცა N154 ბრძანება რეორგანიზაციის დაწყების შესახებ. რეორგანიზაციის გამოცხადების საფუძვლად მითითებული იყო ეკონომიკური გარემოებების გათვალისწინებით სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა. თუმცა, მოსარჩელის მოსაზრებით, რეორგანიზაციის გამოცხადების რეალური მიზეზი იყო არა ეკონომიკური გარემოებები, არამედ განსხვავებული შეხედულების მქონე ადამიანების გათავისუფლება. მოსარჩელე ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ კ-----ის დირექტორი, რეორგანიზაციის გამოცხადებამდე გასცემდა ყოველთვიურ დანამატებს და პრემიებს, ასევე კ-----ში ნიშნავდა ახალ კადრებს ისეთ პოზიციებზე, რომლებიც კ-----ის მოქმედი საშტატო განრიგით არც იყო გათვალისწინებული, რაც სულაც არ მიაწინებდა „კ-----ის ეკონომიკურ სიდუხჭირეზე“ და ეს პრაქტიკა გაგრძელდა რეორგანიზაციის დამთავრების შემდეგაც.

კ-----ის რეორგანიზაციის შედეგად დირექციისთვის არასასურველი პირები გათავისუფლდნენ თანამდებობებიდან, მიუხედავად იმისა, რომ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება არ მოჰყოლია. ამასთან, რეორგანიზაციის შესახებ გადაწყვეტილება წინააღმდეგობაში მოვიდა კ-----ის დირექტორის N154 ბრძანების მე-3 პუნქტი „ე“ ქვეპუნქტთანაც, რომლის მიხედვითაც, რეორგანიზაციის კომისიას უნდა განეხორციელებინა კ-----ის სათაო ოფისის თანამშრომლების შერჩევა/გადარჩევა. ეს გულისხმობდა კონკურსის ჩატარებას, სადაც მონაწილეობის მიღება შეეძლებოდათ მოქმედ თანამშრომლებს. რეალურად, არანაირ შერჩევა/გადარჩევას ადგილი არ ჰქონია.

2018 წლის 07 სექტემბერს გ----- თ-----მა განცხადებით მიმართა კ-----ის დირექციას და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება. 2018 წლის 14 სექტემბერს გ----- თ-----მა კვლავ მიმართა მოპასუხეს წერილობით და მოითხოვა ინფორმაცია შრომითი ურთიერთობის სტატუსის თაობაზე. ვინაიდან, კ-----ის შინაგანაწესის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად მოსარჩელეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე არანაირი შეტყობინება არ მიუღია, შრომითი ურთიერთობა ჩათვალია გაგრძელებულად და 2018 წლის 17 სექტემბერს გამოცხადდა სამსახურში, თუმცა, კომპიუტერის ჩართვისას აღმოაჩინა, რომ ე.წ. user და კოდი შეცვლილი იყო და ვეღარ შედიოდა

სისტემაში. აღნიშნულის შემდგომ ივარაუდა მოსარჩელემ, რომ იგი გათავისუფლდა სამსახურიდან.

მხარე აღნიშნავს, რომ 2018 წლის 9 ოქტომბერს მიმართა კ-----ს და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის განმარტება და დოკუმენტაციის გადაცემა. 2018 წლის 19 ოქტომბერს შპს „ს----- გაერთიანებულმა წ----- კ-----მ“ საპასუხო წერილი გაუგზავნა გ----- თ-----ს, რომელიც არ შეიცავდა ბრძანების დასაბუთებას და მას წარედგინა მხოლოდ დისციპლინური წარმოებისას დამოუკიდებელი კომისიის მიერ შექმნილი დასკვნის ასლი, რომლითაც არ დგინდება მოსარჩელის მიერ რაიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტი. მოსარჩელეს ასევე არ გადასცემია სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებაზე მითითებით მოსარჩელე გ----- თ-----ი მიიჩნევს, რომ მის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ მოპყრობას, რის გამოც მისი გათავისუფლება თანამდებობიდან, არის უკანონო.

3. სასამართლოში წარდგენილი შესაგებლით შპს „ს----- გაერთიანებულმა წ----- კ-----მ“ სარჩელი არ ცნო. მოპასუხე დაეთანხმა სარჩელში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებას გ----- თ-----ის მოპასუხე კ-----ში დასაქმების თაობაზე 2013 წლიდან, თუმცა დამატებით მიუთითა იმ გარემოებაზე, რომ მართალია 2014 წლის 28 დეკემბრის N247-186 ბრძანებით მოსარჩელეს შრომითი ურთიერთობა გაუგრძელდა 2016 წლის 31 დეკემბრამდე, მაგრამ, ს----- გ----- წ----- კ-----ის დირექტორის 2015 წლის 9 ოქტომბრის N15/194-46 ბრძანების და ს----- შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, 2015 წლის 12 ოქტომბრიდან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა მხარეთა შორის. შესაბამისად, მოპასუხე კ-----ის დირექტორის 2016 წლის 15 ივნისის N3/1041 ბრძანების საფუძველზე გ----- თ-----თან წარმოიშვა ახალი შრომითი ურთიერთობა, 8 თვიანი წყვეტის შემდგომ, გამოსაცდელი ვადით. შემდგომ პერიოდზე სარჩელში მითითებული ვადებით მოსარჩელის დასაქმებას კ-----ში არ ხდის მოპასუხე სადავოდ, ისევე როგორც, ეთანხმება მისთვის პრემიის ჩარიცხვასთან დაკავშირებულ ფაქტობრივ გარემოებას.

მოპასუხის წარმომადგენელი არ ადასტურებს სარჩელში მითითებულ გარემოებას, ურთიერთობის დაძაბვასთან დაკავშირებით 2018 წლის ზაფხულის პერიოდში და განმარტავს, რომ მოსარჩელე მხოლოდ მის მოსაზრებაზე საუბრობს, რაც არ არის გამყარებული შესაბამისი მტკიცებულებებით. კ----- ასევე უარყოფს, თითქოს გ----- თ-----

ის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტს.

დისციპლინური კომისიის მიერ მომზადებულ დასკვნასთან დაკავშირებით შესაგებელში მითითებულია, რომ მოსარჩელე არასწორად უთითებს ფაქტებს. კერძოდ, მასში საუბარია, რომ ქ-ნი მაია გიქოშვილის მიერ განხორციელებული ქმედებები ბ-ნი ... და ბ-ნი გ----- თ-----ის მიმართ არ შეიცავს ს----- კონსტიტუციის მე-17, მე-19 მუხლების დარღვევის ფაქტებს და ასევე, სისხლის სამართლის კოდექსის 169-ე მუხლით გათვალისწინებული ქმედების ნიშნებს და არ არის ნახსენები დასკვნაში თითქოს გ----- თ-----ის ქმედება არ შეიცავდა აღნიშნული მუხლების დარღვევის ფაქტებს.

შრომის შინაგანაწესის შესაბამისად 3 დღით ადრე გაფრთხილებასთან დაკავშირებით, შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ წარმომადგენელი განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით, მათთან (სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელები, სამსახურის უფროსები, ტერიტორიული ერთეულების ხელმძღვანელები და მატერიალურად პასუხისმგებელი პირები) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, 3 სამუშაო დღის ვადა ეძლევათ იმ მიზნით, რომ მოხდეს იმ მომენტისთვის არსებული აქტუალური საკითხების გადაბარება უშუალო ხელმძღვანელობისთვის. აღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებასთან დაკავშირებით მოპასუხის წარმომადგენელმა სასამართლო სხდომაზე დამატებით განმარტა, რომ ეს იყო კ-----ის უფლება და არა ვალდებულება და ამასთან, ამ 3 დღიან ვადას კავშირი არ აქვს ს----- შრომის სამართალში არსებულ გაფრთხილების წესთან.

ზემოაღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებებზე მითითებით მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი. კერძოდ, პირველ სასარჩელო მოთხოვნასთან დაკავშირებით მხარემ განმარტა, რომ რამდენადაც 2015 წლის ოქტომბრის თვეში ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან და ახალი ხელშეკრულების გაფორმებამდე ჰქონდა 8 თვიანი წყვეტა, ამდენად, მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა იყო მხოლოდ 27 თვე და არა სშკ-ით განსაზღვრული 30 თვე, რაც დაუსაბუთებელს ხდის მოთხოვნას გ----- თ-----თან შრომითი ურთიერთობის უკადოდ განსაზღვრის მოთხოვნის ნაწილში.

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე მოპასუხე განმარტავს, რომ გ----- თ-----თან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ს----- შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე. მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების ვადა ამოიწურა 2018 წლის 16 სექტემბერს და ამასთან, ხელშეკრულება არ ითვალისწინებდა

ავტომატურად მისი გაგრძელების შესაძლებლობას, რაც იმას ნიშნავდა, რომ 2018 წლის 16 სექტემბრიდან დასაქმებულთან წყდებოდა შრომითი ურთიერთობა, თუ მხარეები არ გამოთქვამდნენ სურვილს მის გაგრძელებაზე. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მხრიდან არ იქნა ეს ნება გამოხატული, რომლის უფლებამოსილებაც კ-----ს გააჩნდა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოთხოვნა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილშიც დაუსაბუთებელია.

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 19 აპრილის გადაწყვეტილებით გ----- თ-----ის სარჩელი შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ მიმართ დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ.

ბათილად იქნა ცნობილი 2017 წლის 12 სექტემბრის N3/3813 ბრძანების პირველი პუნქტი, შრომითი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრის ნაწილში, კერძოდ, გ----- თ-----ის შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ აღრიცხვა რეალიზაციის და შემოსავლების დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე განსაზღვრული ვადით დანიშვნის გადაწყვეტილების მიღების ნაწილში (2017 წლის 16 სექტემბრიდან 2018 წლის 16 სექტემბრამდე) და აღიარებულ იქნა შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----სა“ და გ----- თ-----ს შორის განუსაზღვრელი ვადით შრომითი ურთიერთობის არსებობა.

ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ გადაწყვეტილება, გ----- თ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

გ----- თ-----ი აღდგენილ იქნა შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ რეალიზაციის დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე.

შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ს“ გ----- თ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 16 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, თვეში 3 800 ლარის ოდენობით (ს----- კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ს“ გ----- თ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის კუთვნილი გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 3 800 ლარის (ს----- კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით;

ამავე გადაწყვეტილებით, პირგასამტეხლოს დაკისრებაზე, ასევე 2016 და 2017 წლის შვებულებების ანაზღაურებაზე მოსარჩელეს ეთქვა უარი.

5. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2017 წლის 12 სექტემბრის N3/3813 ბრძანების საფუძველზე გ----- თ-----თან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება კ-----ის აღრიცხვა-რეალიზაციისა და შემოსავლების დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე 1 წლის ვადით, 2017 წლის 16 სექტემბრიდან - 2018 წლის 16 სექტემბრამდე, ეწინააღმდეგებოდა ს----- შრომის კოდექსს და საერთაშორისო სამართლის წყაროებით დადგენილ სტანდარტებს.

5.1. სასამართლომ მიუთითა ს----- შრომის კოდექსის მე-6.1. მუხლზე, ამავე მუხლის 1¹ ნაწილზე, 1² ნაწილზე, 1³ ნაწილზე და აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, 2013 წლის 5 მარტიდან - 2015 წლის 12 ოქტომბრამდე, გ----- თ-----ის დასაქმების პერიოდი მიჩნეული უნდა ყოფილიყო უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობად. თუმცა, სადავო იყო კონკრეტულად 2017 წლის 12 სექტემბრის N3/3813 ბრძანების პირველი პუნქტი, რომლითაც გ----- თ-----ის შრომითი ხელშეკრულების ვადა კვლავ 1 წლით განისაზღვრა.

5.2. სასამართლოს მითითებით, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდებოდა, რომ გ----- თ-----ს, მიუხედავად მოპასუხე კ-----ში მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილებისა უფორმდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, უფრო მეტიც, 2017 წლის 16 მარტიდან - 2017 წლის 16 სექტემბრამდე მასთან გაფორმდა 6 თვიანი შრომითი ხელშეკრულება და ბოლო, სადავო ხელშეკრულებით, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა კვლავ 1 წლიანი ვადით შემოიფარგლა.

5.3. სასამართლომ არ გაიზიარა სადავო ბრძანებასთან მიმართებაში მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტება, რომ არ უნდა ყოფილიყო უვადო ხელშეკრულებად მიჩნეული, რამდენადაც, მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა იყო მხოლოდ 27 თვე და არა სშკ-ით განსაზღვრული 30 თვე.

5.4. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მტკიცების ტვირთი იმისა, რომ სახეზე იყო რომელიმე საფუძველი, რაც მიზანშეწონილს გახდიდა შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას, მოპასუხეს ეკისრებოდა. მართალია კანონი განსაზღვრავდა 1 წლის ვადით ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას, მაგრამ იგივე 2017 წლის 16 მარტის ბრძანება დასაქმებულთან გაფორმდა 6 თვის ვადით, რაც ცალსახად ეწინააღმდეგებოდა ზემოაღნიშნულ ნორმათა დანაწესს. შესაბამისად, თუ კი მიჩნეული იქნებოდა, რომ აღნიშნული ხელშეკრულება გაფორმდებოდა მინიმუმ 1 წლის ვადით, სადავო ბრძანებით კვლავ ვადიანად ხელშეკრულების გაფორმება აღარ იქნებოდა

გამართლებული. ამდენად, სადავო ბრძანების სადავო პუნქტი, რომლითაც დასაქმებულთან განსაზღვრულ იქნა კონკრეტული ვადა, მაშინ როდესაც არ არსებობდა ასეთი მოქმედების ლეგიტიმური მიზანი, ეწინააღმდეგებოდა კანონს და წარმოადგენდა ბათილ გარიგებას, გამომდინარე ს----- სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლიდან.

5.5. ამდენად, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ შპს „ს----- გ-----
----- წ----- კ-----სა“ და გ----- თ-----ს შორის არსებობდა უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა და მოთხოვნა 2017 წლის 12 სექტემბრის N3/3813 ბრძანების პირველი პუნქტის ბათილად ცნობის ნაწილში იყო საფუძვლიანი. შესაბამისად, აღიარებულ უნდა ყოფილიყო განუსაზღვრელი ვადით შრომითი ურთიერთობის არსებობა.

5.6. მოპასუხის განმარტებით დგინდებოდა, რომ გ----- თ-----თან არსებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა ს-----
----- შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლას.

5.7. სასამართლომ მიუთითა როგორც მსგავს საქმეებზე ს-----
კანონმდებლობით, სასამართლო პრაქტიკით, ასევე, საერთაშორისო სტანდარტით დადგენილ მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სტანდარტზე და აღნიშნა, რომ მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებდა და დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას დამსაქმებელს აკისრებდა.

5.8. სასამართლოს მითითებით, დასადგენ გარემოებას წარმოადგენდა, ჰქონდა თუ არა ადგილი გ----- თ-----ის მიმართ კ-----ის მხრიდან დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტს.

5.9. მოსარჩელე მხარის განმარტებით, მისი მხრიდან გაპროტესტებულ იქნა კ-----ის დირექციის მიერ ცალკეულ თანამშრომლებზე ყოველთვიური დანამატის გაცემის ფაქტი, რაც მას სხვებთან შედარებით განსხვავებულ პირობებში აყენებდა. შესაბამისად, მან მხარი დაუჭირა მ----- ქ-----ის 2018 წლის 4 ივლისის წერილს, სადაც წერილის ავტორი ითხოვდა წახალისების მექანიზმის გამჭირვალე და ცხადი კრიტერიუმების ჩამოყალიბებას. სწორედ საკუთარი პოზიციის გამოხატვა გახდა, მისი მოსაზრებით, მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის რეალური საფუძველი.

5.10. სასამართლომ აღნიშნა, რომ დამსაქმებლის ქმედების დისკრიმინაციად დაკვალიფიცირებისათვის აუცილებელი იყო დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძველი ყოფილიყო კანონმდებლობით

აკრძალული ნიშანი. ამ კუთხით, სასამართლომ მიუთითა ს----- შრომის კოდექსის 2.3. მუხლზე ამავე მუხლის მე-4 ნაწილზე, ასევე, სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ბ“ პუნქტზე, დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ ს----- კანონის 2.1. მუხლზე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 158-ე კონვენციაზე „დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ და აღნიშნა, რომ ამ ტიპის დავების სწორად გადაწყვეტისთვის, მნიშვნელოვანი იყო განსაზღვრულიყო მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სტანდარტი.

5.11. სასამართლომ მიუთითა ს----- სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³ მუხლზე და აღნიშნა, რომ მოსარჩელემ მიუთითა მის მიმართ განსხვავებულ მოპყრობის ფაქტზე კ-----ის მხრიდან, რაც გამოიხატა იმაში, რომ იმავე თანამდებობაზე მყოფ პირებს დირექციის მიერ მიეცათ ყოველთვიური დანამატი, რასაც ადგილი არ ჰქონია მის შემთხვევაში. ამ გარემოების დასადასტურებლად, მოსარჩელემ სასამართლოს წარუდგინა ბრძანებები, რომელთა საშუალებითაც დირექტორმა გამოუყო დანამატი ცალკეულ თანამშრომლებს. დამსაქმებელმა კი, ვერ დაადასტურა, რომ განსხვავებულ მიდგომას გააჩნდა რეალური ფაქტობრივი საფუძვლები. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახეზე იყო განსხვავებული მიდგომა, რაც შესაძლებელი იყო დისკრიმინაციად.

5.12. სასამართლომ ურადღება გაამახვილა სახალხო დამცველის მიერ მომზადებულ მოსაზრებაზეც, რომელიც აღნიშნავს, რომ სწორედ დისკრიმინაციაა სახეზე მაშინ, როდესაც არსებობს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და იგი დასახული მიზნის არათანაზომიერია. კონკრეტულ შემთხვევასთან დაკავშირებით, სახალხო დამცველმაც ივარაუდა, რომ რამდენადაც გარკვეული ხნის განმავლობაში გ----- თ-----ი დასაქმებული იყო კ-----ში უვადოდ, ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარს შესაძლოა საფუძვლად დაედოდა მისი განსხვავებული მოსაზრება, როგორც დისკრიმინაციის ნიშანი.

5.13. წინამდებარე დავის ფარგლებში, სასამართლომ საკმარისად მიიჩნია მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და მტკიცებულებები საიმისოდ, რომ მის მიერ მტკიცების ტვირთის სტანდარტი წარმატებულად ყოფილიყო გადალახული. შესაბამისად, მოპასუხეზე გადავიდა ტვირთი იმის სამტკიცებლად, რომ განსხვავებულ მიდგომას ჰქონდა ლეგიტიმური მიზანი. ის ფაქტი, რომ განსხვავებულ მიდგომას ჰქონდა ადგილი, სასამართლოს მოსაზრებით, დასტურდებოდა როგორც მოსარჩელის ახსნა-განმარტებით, ისე საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით და მოწმის

ჩვენებით. თავის მხრივ მოპასუხემ ვერც ერთ ლეგიტიმურ მიზანზე ვერ მიუთითა, რაც ამგვარ განსხვავებულ მიდგომას რაიმე გამართლებას გამოუძებნიდა და გაამართლებდა მის პოზიციას.

5.14. შესაბამისად, სასამართლოს დადგენილად მიიჩნია, რომ გ----- თ-----
----ი იყო განსხვავებული მოპყრობის ობიექტი კ-----ის მხრიდან.

5.15. მას შემდეგ, რაც სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის მოსაზრება მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის შესახებ, ასევე ის მიდგომა, რომ მასთან რეალურად უვადო შრომითი ხელშეკრულება უნდა ყოფილიყო გაფორმებული და არა ვადიანი, ამჯერად უკვე, სასამართლოს შეფასების საგანი ხდებოდა ამ ყოველივეს გათვალისწინებით 2018 წლის 16 სექტემბრის გადაწყვეტილების მართლზომიერება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე და იმის გათვალისწინებით, რომ უვადო ხელშეკრულება შეწყდა ვადის გასვლის მოტივით, სახეზე იყო ს----- სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით გათვალისწინებული გარიგება, რომელიც არღვევდა კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს, რაც სადავო აქტის ბათილად ცნობის საფუძველს წარმოადგენდა.

5.16. სასამართლომ მიიჩნია, რომ გ----- თ-----ის უფლებების აღდგენის უალტერნატივო და ერთადერთი გზა იყო მისი აღდგენა პირვანდელ თანამდებობაზე იმის გათვალისწინებით, რომ მისი გაათავისუფლება მოხდა უკანონოდ, დისკრიმინაციული ნიშნით და სასამართლოსთვის ეჭვქვეშ დგებოდა როგორც დამსაქმებლის ისე მესამე პირის კეთილსინდისიერება ამ თანამდებობაზე სხვა პირის გამწესებისას. სწორედ აღნიშნულის გათვალისწინებით მიიჩნია სასამართლომ, რომ გ-----
-- თ-----ის რესტიტუციის ყველაზე სამართლიანი გზა იყო მისი აღდგენა დაკავებულ თანამდებობაზე და შემდგომში, დამსაქმებლის ბიზნეს გადაწყვეტილების ფარგლებში რჩებოდა მისი შეხედულება ამჟამინდელი დასაქმებულის სტატუსთან მიმართებაში.

5.17. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 16 სექტემბრის გადაწყვეტილება გ----- თ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და იგი აღდგენილ უნდა ყოფილიყო რეალიზაციის დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე.

5.18. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ასევე უნდა დაკმაყოფილებულიყო მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ, თანახმად ს----- შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილისა, რამდენადაც, უკანონოდ იქნა მიჩნეული დამსაქმებლის გადაწყვეტილება გ----- თ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე და

მოპასუხე კ-----ს უნდა დაკისრებოდა განაცდური ხელფასის ანაზღაურება მოსარჩელის გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

5.19. ამასთან, სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისათვის პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრების, ასევე 2016 და 2017 წლის გამოუყენებელი შვებულების საკომპენსაციო თანხის ანაზღაურების ნაწილში.

5.20. გამოუყენებელი შვებულების ნაწილში მოთხოვნა დასაბუთებულად იქნა მიჩნეული მხოლოდ 2018 წლის ნაწილში.

6. აღნიშნული გადაწყვეტილება, სააპელაციო წესით გაასაჩივრა შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----მ“, რომელმაც გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

7. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

7.1. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----სა“ და გ----- თ-----ს შორის არსებობდა უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ დაადგინა, რომ 2017 წლის 12 სექტემბრის N3/3813 ბრძანების საფუძველზე გ----- თ-----თან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება კ-----ის აღრიცხვა-რეალიზაციისა და შემოსავლების დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე 1 წლის ვადით, 2017 წლის 16 სექტემბრიდან 2018 წლის 16 სექტემბრამდე, ეწინააღმდეგებოდა ს----- შრომის კოდექსს და საერთაშორისო სამართლის წყაროებით დადგენილ სტანდარტებს, და არ გაიზიარა მოპასუხის განმარტება, რომ მოდავე მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვა 2016 წლის 15 ივნისს, როდესაც, იგი კ-----ში გამოსაცდელი ვადით მიიღეს შემოსავლების დეპარტამენტის დებიტორების მართვის სამსახურის უფროსის პოზიციაზე, ხოლო, გამოსაცდელი ვადის შემდგომ, 2016 წლის 14 სექტემბრიდან, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 1 წლის ვადით, 2017 წლის 16 სექტემბრამდე, რითაც მხარეები შეთანხმდნენ შრომითი ურთიერთობის არსებით პირობებზე - ხელშეკრულების ვადაზე. აპელანტმა მიუთითა ს----- შრომის კოდექსის მე-6 მუხლზე და განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მხარეებმა აირჩიეს შრომითი

ურთიერთობის განსაზღვრული ვადა, 2016 წლის 15 ივნისიდან - 2018 წლის 16 სექტემბრის ჩათვლით, რაც მისი ხანგრძლივობა ჯამში მოიცავს 27 თვეს. შესაბამისად, მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობა არ აღემატებოდა 30 თვეს. შესაბამისად, სასამართლოს არ უნდა მიეჩნია განუსაზღვრელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებად.

7.2. აპელანტი არ ეთანხმება გადაწყვეტილების მსჯელობას, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის N166 რეკომენდაციის მე-3 მუხლის საფუძველზე ხელშეკრულება შეიძლება შეზღუდულად გაფორმდეს მხოლოდ ისეთ შემთხვევაში, როდესაც ეს სამუშაოს ხასიათით, ან სხვა საპატიო გარემოებით არის განპირობებული, ხოლო ყველა სხვა შემთხვევაში, უნდა ვივარაუდოთ, რომ თუნდაც განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება ატარებს უვადო ხასიათს.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ სწორად არ შეაფასა მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა და არ მისცა სწორი სამართლებრივი შეფასება კ-----ის დირექტორის მიერ გამოცემულ საკადრო ბრძანებებს (2016 წლის 15 ივნისის N3/1041 ბრძანება; 2016 წლის 14 სექტემბრის N3/2736 ბრძანება; 2016 წლის 16 მარტის N3/907 ბრძანება, 2016 წლის 16 მარტის N3/907 ბრძანება).

7.3. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადასტურებულად მოსარჩელის გათავისუფლება დისკრიმინაციული საფუძველით.

7.4. აპელანტის განმარტებით, სასამართლო პროცესის მსვლელობის დროს, მოპასუხე მხარემ სსკ-ის 103.4. მუხლის შესაბამისად, სასამართლოს წარუდგინა დისკრიმინაციის ფაქტის უარყოფელი მტკიცებულებები, კერძოდ, 2019 წლის 25 იანვრის შუამდგომლობით წარმოდგენილი მოხსენებითი ბარათებით (2018 წლის 24 იანვრის N1-6656 მოხსენებითი ბარათი; 2018 წლის 27 ივნისის N1-66747 მოხსენებითი ბარათი; 2018 წლის 27 ივნისის N1-66748 მოხსენებითი ბარათი; 2018 წლის 27 ივნისის N1-66746 მოხსენებითი ბარათი; 2017 წლის 09 იანვრის N1-1539 მოხსენებითი ბარათი; 2017 წლის 12 სექტემბრის N1-94119 მოხსენებითი ბარათი; 2017 წლის 20 სექტემბრის N1-98013 მოხსენებითი ბარათი (ს/ფ 25-32)) დასტურდება, რომ ხელფასის დანამატი 2017 წლიდან მოყოლებული გაიცემოდა: 1. საპროექტო დეპარტამენტის უფროსის, 2. განსახლებისა და ნებართვების დეპარტამენტის უფროსის, 3. ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და განვითარების სამსახურის, პროგრამული უზრუნველყოფისა და განვითარების ჯგუფის უფროსის, 4. წყალარინების სამსახურის მთავარი სპეციალისტის, 5. ბიზნეს დაგეგმარებისა და

ანალიზის დეპარტამენტის უფროსის, 6. საერთაშორისო შესყიდვებისა და დონორებთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსის და 7. ამავე დეპარტამენტის თანამშრომელზე პროექტების მართვის სამსახურის უფროსის სახელზე, სულ, შვიდ თანამშრომელზე და წარმოდგენილი მოხსენებითი ბარათებით განმარტებულია ის საფუძვლები და მიზეზები, თუ რატომ ითხოვენ დირექტორის მოადგილეები აღნიშნული თანამშრომლებისათვის დანამატების გაცემას, რომელთა შორის მთავარი სპეციალისტიც არის. აღნიშნულის დასტურად, საქმის მასალებში წარმოდგენილია ზემოაღნიშნულ თანამშრომლებზე გაცემული დანამატების შესახებ ბრძანებები (ს/ფ 33-94). ამ მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ სუბიექტური მოსაზრებით, მიზანმიმართულად დანამატების გაცემას ადგილი არ ჰქონია. ამასთან, კ-----ის დირექტორად ე-----ე გაკდავას დანიშვნამდეც გაიცემოდა დანამატები სწორედ იმ ადამიანებზე, რომლებსაც მისი ხელმძღვანელობის პერიოდში ერიცხებათ დანამატები.

7.5. სასამართლომ უაპელაციოდ არ გაიზიარა მესამე პირის პოზიცია, რომ იგი რეალიზაციის დეპარტამენტის პოზიციას იკავებს კეთილსინდისიერად.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

პალატამ, სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებულ ნაწილში, დადგენილად მიიჩნია საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

8. შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ 2013 წლის 05 მარტის ბრძანებით გ----- თ-----ი დაინიშნა კ-----ის შემოსავლების სამმართველოს უფროსის პოზიციაზე, 2013 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით;

8.1. 2013 წლის 31 დეკემბრის N256-67 ბრძანებით, გ----- თ-----თან არსებული შრომითი ურთიერთობის ვადა განისაზღვრა 2014 წლის 01 იანვრიდან - 2014 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, ხოლო შრომის ანაზღაურებად - 2 200 ლარი ყოველთვიურად (ტომი 1; ს/ფ 34; 05.03.2013წ. ბრძანება; ს/ფ 35; 31.12.2013წ. ბრძანება);

9. 2014 წლის 01 ივლისის N120-11 ბრძანებით, ცვლილება შევიდა შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ დირექტორის 2013 წლის 31 დეკემბრის N256-67 ბრძანებაში და მის პირველ პუნქტში მითითებული თანამდებობის დასახელება ჩამოყალიბდა შემდეგნაირად: აღრიცხვისა და რეალიზაციის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილე. ა/წლის 24 ივლისის N137-21 ბრძანებით კი მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა ყოველთვიურად 3 500 ლარით.

9.1. 2014 წლის 28 დეკემბრის N247-186 ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელეს შრომითი ურთიერთობის ვადა გაუგრძელდა 2015 წლის 01 იანვრიდან - 2016 წლის 31 დეკემბრის, ჩათვლით (ტომი 1; ს/ფ 36; 01.07.2014წ. ბრძანება; ს/ფ 38; 28.12.2014წ. ბრძანება);

10. ს----- გ----- წ----- კ-----ის დირექტორის 2015 წლის 9 ოქტომბრის N15/194-46 ბრძანების და ს----- შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, 2015 წლის 12 ოქტომბრიდან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა მხარეთა შორის.

10.1. გამომდინარე იქიდან, რომ 2013 წლის 05 მარტიდან 2015 წლის 9 ოქტომბრამდე პერიოდი საერთო ჯამში არის 31 თვე, ს----- შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის შესაბამისად მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა და ამ გარემოებას მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

11. შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ 2016 წლის 15 ივნისის N3/1041 ბრძანებით, გ----- თ-----თან შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის თაობაზე, გ----- თ-----ი მიღებულ იქნა შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ შემოსავლების დეპარტამენტის დებიტორების მართვის სამსახურის უფროსის პოზიციაზე გამოსაცდელი ვადით, 2016 წლის 16 ივნისიდან - 2016 წლის 16 სექტემბრამდე (3 თვით). მისი შრომის ანაზღაურების ოდენობად განისაზღვრა ყოველთვიურად 2 400 ლარი (ტომი 1; ს/ფ 39; 15.06.2016წ. ბრძანება);

12. 2016 წლის 14 სექტემბრის N3/2736 ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელეს გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობა შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ აღრიცხვა რეალიზაციისა და შემოსავლების დეპარტამენტის შემოსავლების სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე, 2016 წლის 16 სექტემბრიდან - 2017 წლის 16 სექტემბრამდე (1 წლის) ვადით (ტომი 1; ს/ფ 40; 14.09.2016წ. ბრძანება);

13. 2017 წლის 16 მარტის N3/907 ბრძანებით, მოსარჩელე გადაყვანილ იქნა აღრიცხვა-რეალიზაციისა და შემოსავლების დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე, 2017 წლის 16 მარტიდან - 2017 წლის 16 სექტემბრამდე (6 თვის) ვადით. გ----- თ-----ის შრომის ანაზღაურების ოდენობად განისაზღვრა 3 800 ლარი (ტომი 1; ს/ფ 41; 16.03.2017წ. ბრძანება);

14. 2017 წლის 12 სექტემბრის N3/3813 ბრძანების საფუძველზე, გ----- თ-----თან გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა კ-----ის აღრიცხვა-რეალიზაციისა და შემოსავლების დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე, 2017 წლის 16 სექტემბრიდან - 2018 წლის 16 სექტემბრამდე (1 წლით) (ტომი 1; ს/ფ 42; 12.09.2017წ. ბრძანება)

(სასამართლო აქვე აღნიშნავს, რომ სარჩელით შედაკებულია 2017 წლის 12 სექტემბრის N3/3813 ბრძანების პირველი პუნქტი, რომლითაც გ----- თ-----თან შრომითი ხელშეკრულების ვადად განისაზღვრა 1 წელი (2017 წლის 16 სექტემბრიდან 2018 წლის 16 სექტემბრამდე).

15. შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ დირექტორ ე-----ე გ-----ას 2018 წლის 18 ივლისის ბრძანების საფუძველზე, კ-----ის წესდების მე-8 მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, ზოგიერთ თანამშრომელს, მათ შორის აღრიცხვა-რეალიზაციისა და შემოსავლების დეპარტამენტის უფროს გ----- თ-----ს გამოეყო პრემია 2 660 ლარის ოდენობით (ტომი 1; ს/ფ 43-44; 18.07.2018წ. ბრძანება);

16. სადავო არ არის, ამასთან, საქმეში წარმოდგენილი მოხსენებითი ბარათებით და მათ საფუძველზე კ-----ის დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანებებით დასტურდება, რომ შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ გარკვეული დეპარტამენტების უფროსებს ერიცხებოდათ დანამატი (მოხსენებითი ბარათები, ბრძანებები (ს.ფ. 74-78. ტ.1; ს/ფ 74, 101-170, ტ.2) *(სასამართლო აქვე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის მხრიდან სადავო განლაგთ განსხვავება მასსა და მსგავს პოზიციებზე დასაქმებულ დეპარტამენტის უფროსებს შორის, კერძოდ კი ის გარემოება, რომ მას არ ერიცხებოდა დანამატი, რაც, მისი განმარტებით, იწვევს განცდას, რომ არის განსხვავებული, დისკრიმინაციული მოპყრობის ადრესატი);*

17. 2018 წლის 04 ივლისს, შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ აბონენტთა მომსახურებისა და სემეკთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსმა მ----- ქ-----ემ ელექტრონული ფოსტის საშუალებით წერილი გაუგზავნა კ-----ის დირექტორ ე-----ე გ-----ას.

17.1. წერილის ავტორი ითხოვდა კ-----ის თანამშრომელთათვის იმ კრიტერიუმების გაცნობას, რის საფუძველზეც ხორციელდებოდა ცალკეული სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელთათვის ყოველთვიური დანამატის დანიშვნა. მ----- ქ-----ე ამ საკითხის გამოსარკვევად შეხვედრის დანიშვნას სთხოვდა დირექტორს.

17.2. წერილი დირექტორს გაეგზავნა მ----- ქ-----ის ელ.ფოსტიდან, რომელშიც ე.წ. “Cc”-ში სხვა თანამშრომლებთან ერთად მონიშნული იყო ასევე მოსარჩელე გ----- თ-----ი. გარდა იმისა, რომ მოსარჩელეს ამ წერილზე პრეტენზია არ გამოუთქვამს (არ დასტურდება მტკიცებულებებით), მან სასამართლო სხდომაზე დამატებით კიდევ ერთხელ დაადასტურა, რომ ეთანხმებოდა და მხარს უჭერდა წერილის შინაარსს (ტომი 2; ს/ფ 52; ელექტრონული წერილი);

18. იგივე შინაარსის პრეტენზიით მ----- ქ-----ემ კვლავ მიმართა ე-----ე გ-----ას, ამჯერად უკვე მოხსენებითი ბარათის საშუალებით, სადაც

პრეტენზიას გამოთქვამდა იმის თაობაზე, რომ მიუხედავად მის მიერ 2018 წლის 7 ივლისის მიმართვისა, შეხვედრა სადავო საკითხის გამოსარკვევად არ დანიშნულა.

18.1. მოხსენებითი ბარათის ავტორი მიმართვაში ეჭვს გამოთქვამს, რომ დაგეგმილი რეორგანიზაციის მიზანი არის განსხვავებული შეხედულებების მქონე თანამშრომლების გათავისუფლება. გარდა ამისა, მ----- ქ-----ე საუბრობს იმ ზეწოლაზე, რასაც, მისი განმარტებით, დირექტორის მოადგილე მაია გიქოშვილი ახორციელებს და მიუთითებს 6 აგვისტოს ინციდენტზე (ამ ინციდენტზე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს შემდგომ პუნქტში). ამასთან, მოხსენებითი ბარათში მითითებულია, რომ 2018 წლის 7 ივლისის წერილის შემდგომ, მაია გიქოშვილი მას და აღრიცხვა-რეალიზაციის და შემოსავლების დეპარტამენტის უფროსს (გ----- თ-----ს) აიძულებს დაწერონ სამსახურიდან წასვლის განცხადებები.

18.2. მ----- ქ-----ემ მის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები დაადასტურა სასამართლო სხდომაზე მოწმედ დაკითხის დროსაც (ტომი 2; ს/ფ 53-55; მოხსენებითი ბარათი).

19. მიხელ ქ-----ის 2018 წლის 07 აგვისტოს მოხსენებით ბარათზე რეაგირების მიზნით, რომელშიც საუბარია 2018 წლის 06 აგვისტოს შემთხვევაზე, როდესაც ე-----ე გ-----ას მოადგილე მაია გიქოშვილთან შეხვედრაზე იმყოფებოდნენ როგორც თავად მ----- ქ-----ე, ისე მოსარჩელე გ----- თ-----ი, მოპასუხე კ-----ის დირექტორმა ე-----ე გ-----ამ 2018 წლის 08 აგვისტოს წერილით მიმართა ს----- რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის მინისტრს ქ-ნ მაია ცქიტიშვილს და ითხოვა კომისიის წევრად/წევრებად სამინისტროს შესაბამისი თანამშრომლის/თანამშრომლების წარდგენა. პასუხად, 2018 წლის 13 აგვისტოს საპასუხო წერილით, სამინისტროს მიერ დისციპლინარული წარმოების კომისიის წევრებად წარდგენილნი იქნენ დავით ფიცხელაური (ს----- რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის ინსპექტირებისა და მონიტორინგის სამმართველოს უფროსი (მეორადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი)) და გელა გაბუნია (სამართლებრივი უზრუნველყოფის დეპარტამენტის სამართალშემოქმედების სამმართველოს პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი).

19.1. შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 21 აგვისტოს N165 ბრძანებით, რომელშიც ცვლილება განხორციელდა მისივე 2018 წლის 20 სექტემბრის N178 ბრძანებით, დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის გამოვლენისა და დისციპლინური

პასუხისმგებლობის ზომის განსაზღვრის მიზნით, შეიქმნა დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელი კომისია.

19.2. ჩატარებული მოკვლევის, მათ შორის მოსარჩელის და სხვა შემსწრე პირთა ახსნა-განმარტებების მოსმენს შედეგად, შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 21 აგვისტოს N165 ბრძანებით შექმნილმა დისციპლინური წარმოების დამოუკიდებელმა კომისიამ 2018 წლის 08 ოქტომბერს გამოსცა დასკვნა, რომლის მიხედვითაც დადგინდა, რომ საოპერაციო საკითხებში დირექტორის მოადგილის ქ-ნი მაია გიქოშვილის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია კომისიის შრომის შინაგანაწესის და კ-----ის დირექტორის ბრძანებით მისთვის მინიჭებული ფუნქცია-მოვალეობების დარღვევას ან/და შეუსრულებლობას. ამასთან, 2018 წლის 07 ივლისიდან ა/წლის 08 აგვისტოს ჩათვლით, ქ-ნი მაია გიქოშვილის მიერ განხორციელებული ქმედებები ბ-ნი მ----- ქ-----ის და ბ-ნი გ----- თ-----ის მიმართ არ შეიცავს ს----- კონსტიტუციის მე-17 და მე-19 მუხლების დარღვევის ფაქტებს, ასევე ს----- სისხლის სამართლის კოდექსის 169-ე მუხლით გათვალისწინებული შესაბამისი დანაშაულის ნიშნებს (დირექტორის წერილი; ს/ფ 56, ტ.1; დასკვნა; ს/ფ 57-70, ტ.1; სამინისტროს წერილი; ს/ფ 71, ტ.1; ბრძანება N165; ს/ფ 186-188, ტ.1; ბრძანება N178; ს/ფ 189-190, ტ.1; 24.08.2018წ. სხდომის ოქმი N2; ს/ფ 84-92, ტ.2; 02.09.2018წ. სხდომის ოქმი N3; ს/ფ 93-94, ტ.2);

20. შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ დირექტორის ე----- -ე გ-----ას 2018 წლის 18 ივლისის N154 ბრძანებით, შექმნილი ეკონომიკური გარემოებების გათვალისწინებით, კ-----ის სათაო ოფისში დაიწყო ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელსაც თან სდევს სამუშაო ძალის შემცირება და ამ მიზნით შეიქმნა კომისია. ამასთან, 2018 წლის 06 სექტემბრის N174 ბრძანებაზე დანართით განისაზღვრა კ-----ის სათაო ოფისის თანამშრომელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები (ბრძანება N154; ს/ფ 72-73, ტ.1; ბრძანება N174, დანართით; ს/ფ 83-86, ტ.1);

21. მოსარჩელე გ----- თ-----მა 2018 წლის 14 სექტემბერს მოხსენებითი ბარათით მიმართა შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ დირექტორ ე-----ე გ-----ას, სადაც მიუთითა მის ა/წლის 7 სექტემბრის მოხსენებით ბარათზე, რომელიც, მისი განმარტებით, ეხებოდა ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებას.

21.1. მიმართვაში მოსარჩელე აპელირებს შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ შინაგანაწესის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტზე, რომლის შესაბამისადაც, სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელებს ვადის გასვლის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ უნდა

ეცნობოთ 3 სამუშაო დღით ადრე. იმის გათვალისწინებით, რომ არ მიუღია არც შეწყვეტის შესახებ გაფრთხილება და არც ხელშეკრულების გაგრძელების შესახებ ინფორმაცია, მოსარჩელემ დირექტორისგან მოითხოვა განმარტება (ტომი 1; ს/ფ 106; 14.09.2018წ. მოხსენებითი ბარათი);

22. შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ დირექტორმა გ----- თ-----ს შრომითი ურთიერთობა შეუწყვიტა 2018 წლის 16 სექტემბრიდან, ს----- შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით.

22.1. აღნიშნულის თაობაზე გ----- თ-----მა შეიტყო მას შემდეგ, რაც სამსახურში გამოცხადებულს კომპიუტერზე ე.წ user და კოდი შეცვლილი დახვდა (ტომი 2; ს/ფ 27-28; დირექტორის წერილი სახალხო დამცველის აპარატს);

23. 2018 წლის 09 ოქტომბერს გ----- თ-----მა განცხადებით მიმართა კ-----ის დირექტორს და მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება და შესაბამისი დოკუმენტაციის, მათ შორის, გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გადაცემა (ტომი 1; ს/ფ 107-108; განცხადება);

24. შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ დირექტორმა ე----- -ე გ-----ამ გ----- თ-----ს მის 09.10.2018წ. წერილზე პასუხი გასცა 19.10.2018წ. წერილით. მასში მითითებულია, რომ ს----- სახალხო დამცველის აპარატს, მისი მოთხოვნისამებრ, კ-----ის მიერ გაეგზავნა შესაბამისი დასაბუთება თანდართული დოკუმენტაციით. თავად გ----- თ-----ს კი, მოთხოვნის პასუხად გადაეცა მხოლოდ 2018 წლის 21 ავისტოს N165 ბრძანებით შექმნილი დამოუკიდებელი კომისიის დასკვნის ასლი (ტომი 1; ს/ფ 109-110; განცხადებაზე პასუხი);

25. 2018 წლის 16 აგვისტოს გ----- თ-----მა განცხადებით მიმართა ს----- სახალხო დამცველს და განმარტა, რომ შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ მხრიდან არის დისკრიმინაციის მსხვერპლი განსხვავებული მოსაზრებების გამოხატვის გამო.

25.1. მოსარჩელის განცხადებაზე სახალხო დამცველმა დაიწყო საკითხის შესწავლა და 2019 წლის 31 იანვრის N13/1251 სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრებით მომართა სასამართლოს (სასამართლოში შემოსვლის თარიღი: 04.02.2019წ.) (ტომი 2; ს/ფ 226-237; სახალხო დამცველის მოსაზრება);

26. პირველ რიგში, პალატა ყურადღებას გაამახვილებს გ. თ-----ის

სარჩელის იმ მოთხოვნებზე, რომელიც შეეხება: ა) 2017 წლის 12 სექტემბრის N3/3813 ბრძანების პირველი პუნქტის ბათილად ცნობას, შრომითი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრის ნაწილში, და ბ) შპს „ს-----
----- გ----- წ----- კ-----ის“ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობას, გ----- თ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნაწილში.

27. პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, რაც ამ დავაში ერთ-ერთ მოთხოვნას წარმოადგენს, პირველ რიგში სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გარკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

27.1. პალატა ასევე აღნიშნავს, რომ პირის სამსახურიდან გათავისუფლებისას, აუცილებლად უნდა შემოწმდეს აღნიშნულს საფუძვლად ხომ არ დაედო შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით დისკრიმინაციულად მიჩნეული რომელიმე საფუძველი. ამასთან, მტკიცების ტვირთი ამ შემთხვევაში დამსაქმებელს ეკისრება, კერძოდ, თუ დასაქმებული უთითებს, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დისკრიმინაციული ქმედება იყო, სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს საკუთარი ნების გამოვლენის მართლზომიერება და გათავისუფლების არადისკრიმინაციული საფუძვლის არსებობა.

28. ს----- შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

28.1. სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში გამოსაკვლევია განხორციელდა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ზემოთ ხსენებული ნორმის შემადგენლობის სრული დაცვით.

29. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილების თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. ამავე კოდექსის 103-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი წინადადების ძალით კი,

მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები. სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა ადგენს მხარეთა მიერ ზემოაღნიშნული წესის დაცვით წარმოდგენილი მტკიცებულებების სასამართლოს მიერ შეფასების წინაპირობებსაც, კერძოდ, 105-ე მუხლის შესაბამისად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მოსაზრებები, რომლებიც საფუძვლად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას, უნდა აისახოს გადაწყვეტილებაში.

ამდენად, კანონის მითითებული დანაწესიდან გამომდინარე, სწორედ სასამართლოს პრეროგატივაა მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ამა თუ იმ მტკიცებულების საფუძველზე სადავო გარემოების დადგენის ან უარყოფის საკითხის განსაზღვრა.

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

31. მოცემულ შემთხვევაში, გ----- თ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ 16.09.2018 წლის გადაწყვეტილების საფუძვლად მითითებული ფაქტების დასადასტურებლად მოპასუხემ სასამართლოს წარუდგინა 2017 წლის 12 სექტემბრის N3/3813 ბრძანება, რომლის პირველი პუნქტის თანახმად, გ----- - თ-----თან შრომითი ხელშეკრულების ვადად განისაზღვრა 1 წელი (2017 წლის 16 სექტემბრიდან - 2018 წლის 16 სექტემბრამდე) და განმარტა, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ს----- შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად,

შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე.

31.1. შესაბამისად, საპირისპიროს მტკიცების ტვირთი, ს----- სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, გადავიდა მოსარჩელე მხარეზე, რომელმაც სასარჩელო განცხადებაშივე გახადა სადავოდ 2017 წლის 12 სექტემბრის N3/3813 ბრძანების პირველი პუნქტი, შრომითი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრის ნაწილში, მოითხოვა მისი ბათილად ცნობა და შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----სა“ და გ----- თ-----ს შორის განუსაზღვრელ ვადით შრომითი ურთიერთობის არსებობის აღიარება.

32. ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ გათავისუფლების ბრძანების მართლზომიერების შესწავლის კუთხით, პირველ რიგში უნდა დადგინდეს 2017 წლის 12 სექტემბრის N3/3813 ბრძანების პირველი პუნქტის კანონიერების საკითხი, რაც თავის მხრივ უკავშირდება მოდავე მხარეთა არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრას.

33. სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----სა“ და გ----- თ-----ს შორის არსებობდა უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, შემდეგ გარემოებათა გამო:

34. უპირველეს ყოვლისა, სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები თავისუფალნი არიან დადონ (ან არ დადონ) ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ მათი შინაარსი, მათ შორის, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. თუმცა, კერძო სამართლის სუბიექტებს მოქმედების თავისუფლება მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ ფარგლებში აქვთ, რაც ურთიერთობის ძლიერი მხარის მიერ სუსტის საწინააღმდეგოდ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებას ემსახურება. სწორედ ზემოაღნიშნული მიზნით იყო განპირობებული ქართველი კანონმდებლის მიერ შრომის კოდექსში შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნების შემოღება და ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების დასაშვებობის ფარგლების განსაზღვრა. ს----- შრომის კოდექსი 2013 წლის ცვლილებებამდე არ იცნობდა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნებას, ვინაიდან არ ითვალისწინებდა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისათვის საფუძვლის არსებობის სავალდებულობას. 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების

ტექსტით კი კანონმდებელმა, დასაქმებულის სოციალური ინტერესებიდან გამომდინარე, ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები გარკვეულ რეგულაციას დაუქვემდებარა, რაც ასევე ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების ფორმულირებასაც მოიცავს (იხ. სუსგ №ას-1251-1191-2014, 2016 წლის 12 თებერვალი).

35. სასამართლო განმარტავს, რომ ს----- შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც, თავის მხრივ, მიაწინებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება (იხ. სუსგ №ას-1251-1191-2014, 2016 წლის 12 თებერვალი).

36. პალატა აღნიშნავს, რომ 2013 წლის 5 მარტიდან - 2015 წლის 12 ოქტომბრამდე, გ----- თ-----ის დასაქმების პერიოდი, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მიჩნეულ იქნა უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობად (*პალატა აღნიშნავს, რომ 2013 წლის 05 მარტიდან - 2015 წლის 9 ოქტომბრამდე პერიოდი არის საერთო ჯამში 31 თვე, რაც ს----- შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის შესაბამისად გულისხმობს, რომ მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა*), რასაც მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

36.1. სადავო გარემოებას წარმოადგენს 2017 წლის 12 სექტემბრის N3/3813 ბრძანების პირველი პუნქტი, რომლითაც გ----- თ-----ის შრომითი ხელშეკრულების ვადა კვლავ 1 წლით განისაზღვრა.

37. ს----- შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის

თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის 1¹ ნაწილით, შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. 1² ნაწილი განსაზღვრავს, რომ 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. 1³ ნაწილის შესაბამისად, 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.

37.1. შესაბამისად, ზემოხსენებული რომელიმე გარემოებების არარსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან დადოს სულ მცირე ერთწლიანი ხელშეკრულება ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით (უვადო შრომითი ხელშეკრულება). ამდენად, როცა შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ერთ წელზე ნაკლები ვადით უნდა არსებობდეს შრომის კოდექსში მითითებული საპატიო გარემოებებიდან რომელიმე. აღნიშნული განპირობებულია იმით, რომ როგორც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის, ასევე ს----- შრომის კოდექსის ახალი რედაქციის მიზანია მაქსიმალურად ხელი შეუწყოს გრძელვადიან და სტაბილურ შრომით ურთიერთობებს, რითაც დაცული იქნება დასაქმებული დამსაქმებლის შესაძლო არაკეთილსინდისიერი ქმედებისაგან.

38. მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ გ----- თ-----ს, მიუხედავად მოპასუხე კ-----ში მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილებისა, 2016 წლის 15 ივნისიდან მოყოლებული უფორმდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, უფრო მეტიც, იგი თავდაპირველად (2015 წლის ოქტომბერში გათავისუფლების და 8 თვიანი წყვეტის შემდგომ) გამოსაცდელი ვადით - 3

თვით იქნა აყვანილი კონკრეტულ თანამდებობაზე, 2016 წლის 16 ივნისიდან 16 სექტემბრამდე. გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლის შედეგადაც, მას 1 წლიანი ხელშეკრულება გაუფორმდა 2016 წლის 16 სექტემბრიდან 2017 წლის 16 სექტემბრამდე ვადით. ამ პერიოდში, ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე, **2017 წლის 16 მარტის N3/907 ბრძანებით მოსარჩელე გადაყვანილ იქნა აღრიცხვა-რეალიზაციისა და შემოსავლების დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე, 2017 წლის 16 მარტიდან - 2017 წლის 16 სექტემბრამდე (6 თვის) ვადით.** ხოლო, შემდეგ, სადავო ხელშეკრულებით, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა კვლავ 1 წლით განისაზღვრა. ამდენად, მოსარჩელესთან უწყვეტად გრძელდებოდა შრომითი ურთიერთობა 2016 წლის 15 ივნისიდან გათავისუფლებამდე, 2018 წლის 16 სექტემბრამდე.

39. სააპელაციო სასამართლო სადავო ბრძანების შესწავლის შედეგად აღნიშნავს, რომ იგი არ შეიცავს სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტით განსაზღვრულ რომელიმე წინაპირობაზე ან სხვა ობიექტურ გარემოებაზე მითითებას, რომელიც გაამართლებდა დასაქმებულთან განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

39.1. სასამართლო აღნიშნავს, რომ მტკიცების ტვირთი იმისა, რომ სახეზე იყო რომელიმე საფუძველი, რაც მიზანშეწონილს გახდიდა შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას, მოპასუხეს ეკისრებოდა, რაც მან ვერ დაძლია. მართალია კანონი განსაზღვრავს 1 წლის ვადით ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას, მაგრამ საყურადღებოა 2017 წლის 16 მარტის ბრძანება, რომლის საფუძველზეც, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 6 თვის ვადით, რაც ცალსახად ეწინააღმდეგება ზემოაღნიშნულ ნორმათა დანაწესს. შესაბამისად, აღნიშნული ხელშეკრულების მინიმუმ 1 წლის ვადით გაფორმების შემთხვევაში, სადავო ბრძანებით კვლავ ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმება არ არის გაამართლებული, რადგან, შრომითი ხელშეკრულების საერთო ხანგრძლივობა აღემატებოდა 30 თვეს.

40. სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, იმის მიუხედავად იმისა, რომ 2017 წლის 16 მარტის ბრძანება დასაქმებულთან 6 თვის ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შესახებ, მხარის მიერ არ არის გასაჩივრებული (არ არის მოთხოვნა მისი ბათილად ცნობის თაობაზე), სასამართლო არ არის მოკლებული შესაძლებლობას იმსჯელოს მითითებული აქტის საფუძველსა და მის შინაარსობრივ მხარეზე, რადგან სადავო ბრძანების ბათილობის საფუძველად მოსარჩელე მიუთითებს სწორედ სშკ-ის მოთხოვნათა უგულვებელყოფით მასთან 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულებების დადების შესახებ და მოსარჩელეს აღძრული აქვს მიკუთვნებითი (აღსრულებითი) სარჩელი -

პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

41. სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ აღიარებითი მოთხოვნა დასაშვებია, თუ იკვეთება მოსარჩელის იურიდიული ინტერესი, რომ ასეთი აღიარება სასამართლოს გადაწყვეტილებით მოხდეს, მაგალითად, მამად ცნობა, მამობის დადგენა, ქორწინების ბათილად ცნობა, ლიტერატურული ნაწარმოების ავტორად აღიარება და ა.შ. ამ სახის სარჩელების მიზანია არა სუბიექტური უფლების მიკუთვნება, არამედ უფლების სადავოობის აღმოფხვრა. ამ დროს სულაც არ არის აუცილებელი, რომ პირის უფლება დარღვეული იყოს, მაგრამ ვარაუდი იმისა, რომ მომავალში შეიძლება დაირღვეს, წარმოადგენს პირის იურიდიულ ინტერესს. ამიტომაც, ამ ტიპის სარჩელებს „უფლების დამდგენ“ სარჩელებსაც უწოდებენ. მიკუთვნებითი სარჩელებისგან განსხვავებით, აღიარებითი სარჩელის დავის საგანია თვით მატერიალურსამართლებრივი ურთიერთობა, რომელიც სუბსიდიური ხასიათის მატარებელია და იურიდიული ინტერესის არსებობა გამორიცხებულია, თუ შესაძლებელია მოპასუხის მიმართ მიკუთვნებითი მოთხოვნის წარდგენა (**იხ. ს----- უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება №ას-664-635-2016, სუსგ №ას-937-887-2015, 10.11.2015; №ას-17-14-2015, 01.07.2015წ.; №ას-1069-1008-2015, 16.12.2015წ.; №ას-869-819-2015, 11.12.2015წ.; №ას-773-730-2015, 08.09.2015წ.; №ას-181-174-2016, 06.05.2016წ.; №ას-323-308-2016, 03.06.2016წ.; №ას-407-390-2016, 10.06.2016წ.; №ას-375-359-2016, 17.06.2016წ.**).

41.1. განსახილველ შემთხვევაში ვინაიდან აღძრულია მიკუთვნებითი სარჩელი, მოთხოვნის საფუძვლების დადგენისა და შემოწმების შემდეგ, გარიგებების ბათილობა ფაქტობრივ წინაპირობად უნდა იქნეს მიჩნეული და არა დამოუკიდებელ მოთხოვნად. შესაბამისად, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილში სწორედ აღსრულებითი სარჩელის განხილვის შედეგი და არა კონკრეტულ გარიგებათა ბათილად ცნობა მიეთითება, რადგან თავისთავად გარიგების ბათილად ცნობა არ იწვევს რაიმე იურიდიულ შედეგს, თუკი წმინდა სამართლებრივი თვალსაზრისით აღიარებითი სარჩელი არ იხილება (**იხ. ს----- უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება №ას-664-635-2016**).

41.2. ამდენად, სასამართლოს მიერ კანონის ნორმის მოძიება, რომელიც განსაზღვრული შემადგენლობის ნიშნების არსებობისას ერთ მხარეს ანიჭებს უფლებას, მეორე მხარისაგან მოითხოვოს შესრულება, მოქმედება ან თავის შეკავება, არ საჭიროებს ამ მოთხოვნის იურიდიული შედეგის

მიღწევის თვალსაზრისით, კონკრეტული გარიგების თუ აქტის ბათილად ცნობის მოთხოვნის დამოუკიდებლად დაყენებას (**იხ. ს----- უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება №ას-664-635-2016**).

41.3. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიერ ხელშეკრულების კანონსაწინააღმდეგო პირობის ბათილად მიჩნევა, იმ შემთხვევაში, როდესაც მოსარჩელეს აღძრული აქვს მიკუთვნებითი სარჩელი, არ შეიძლება ჩაითვალოს სარჩელის ფარგლების გაცდენად.

41.4. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა რომლის თანახმად, დასაქმებული სამუშაოზე მიიღება 6 თვის ვადით, ეწინააღმდეგება სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტს, რადგან არ არსებობს სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის შესაბამისად, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების გამამართლებელი ობიექტური გარემოების არსებობის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება.

42. „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის N158 კონვენციის გამოყენების საკითხთან დაკავშირებით სასამართლო აღნიშნავს, რომ, ვინაიდან კონვენციის სავალდებულოდ აღიარებაზე ს----- გაცემული არ აქვს თანხმობა, იგი ვერ იქნება მიჩნეული ს----- კანონმდებლობის განუყოფელ ნაწილად და მასზე სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების დაფუძნება უმართებულოა. თუმცა აქვე მიზანშეწონილად მიიჩნევს განმარტოს, რომ აღნიშნულ კონვენციაში ასახული სტანდარტები, რომლებიც წინააღმდეგობაში არ მოდიან ს----- --- ნორმატიულ აქტებთან და, მათ შორის, ს----- შრომის კოდექსთან, შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს შრომის კოდექსის ნორმების განმარტების პროცესში, როგორც არაპირდაპირი წყარო და საფუძვლად დაედოს სამოსამართლო სამართლის განვითარებას.

42.1. სასამართლო მიუთითებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის N158 კონვენციის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტზე, რომელიც განსაზღვრავს, რომ სახელმწიფოს მიერ ადეკვატური ზომები უნდა გატარდეს ისეთი - განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებისაგან დასაცავად, რომლის მიზანია კონვენციის პრინციპების დაცვის გამორიცხვა. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის N166 რეკომენდაციის მე-3 მუხლი კი უთითებს, რომ განსაზღვრული ვადის ხელშეკრულება შეიძლება შეზღუდულად გაფორმდეს მხოლოდ ისეთ შემთხვევებში, როდესაც ეს სამუშაოს ხასიათით, ან სხვა საპატიო გარემოებებით არის განპირობებული. ამავე ნორმის თანახმად, ყველა სხვა შემთხვევაში უნდა ვივარაუდოთ, რომ თუნდაც განსაზღვრული

ვადით დადებული ხელშეკრულება ატარებს უვადო ხასიათს.

43. სადავო ბრძანებასთან მიმართებაში, კომპანია აპელირებს მასზედ, რომ იგი არ უნდა იქნეს მიჩნეული უვადო ხელშეკრულებად, რამდენადაც, მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა იყო მხოლოდ 27 თვე და არა სშკ-ით განსაზღვრული 30 თვე.

43.1. პალატა კვლავ აღნიშნავს, რომ მტკიცების ტვირთი იმისა, რომ სახეზე იყო რომელიმე საფუძველი, რაც მიზანშეწონილს გახდიდა შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას, მოპასუხეს ეკისრებოდა. პალატა მიუთითებს, რომ კანონი განსაზღვრავს 1 წლის ვადით ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას, მაგრამ იგივე 2017 წლის 16 მარტის ბრძანებით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა განისაზღვრა 6 თვის ვადით, რაც ცალსახად ეწინააღმდეგება ზემოაღნიშნულ ნორმათა დანაწესს. შესაბამისად, თუ მივიჩნევდით, რომ აღნიშნული ურთიერთობა განისაზღვრებოდა მინიმუმ 1 წლის ვადით, სადავო ბრძანების საფუძველზე კვლავ ვადიანად ხელშეკრულების გაფორმება აღარ იქნებოდა გამართლებული. ამდენად, სადავო ბრძანების სადავო პუნქტი, რომლის საფუძველზე დასაქმებულთან ვადიანი ხელშეკრულება გაფორმდა, მაშინ როდესაც არ არსებობდა ასეთი მოქმედების ლეგიტიმური მიზანი, მიჩნეული უნდა იქნეს ბათილ გარიგებად.

43.2. სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-10 პუნქტის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის (პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას) ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

44.3. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, 2017 წლის 12 სექტემბრის N3/3813 ბრძანების პირველი პუნქტი, ვადიანი ურთიერთობის განსაზღვრის თაობაზე, ეწინააღმდეგება სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტს, რაც ამავე მუხლის მე-10 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, აღნიშნული პირობის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადის) ბათილად ცნობის საფუძველია.

44.4. ამდენად, მოთხოვნა 2017 წლის 12 სექტემბრის N3/3813 ბრძანების პირველი პუნქტის ბათილად ცნობის ნაწილში არის საფუძვლიანი,

დასაბუთებული და უნდა დაკმაყოფილდეს და აღიარებულ უნდა იქნეს განუსაზღვრელი ვადით შრომითი ურთიერთობის არსებობა.

45. სასამართლო ვერ გაიზიარებს აპელანტის არგუმენტს მასზედ, რომ ვინაიდან მხარეებმა, ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარე, დასაქმებულმა საკუთარი ხელმოწერით გამოხატეს ნება შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით გაგრძელებაზე, დამსაქმებლის გადაწყვეტილება კანონიერია. პალატა მიუთითებს საკასაციო სასამართლოს განმარტებაზე, რომ ხელშეკრულების ან მისი რომელიმე პირობის მართლსაწინააღმდეგოდ მიჩნევისათვის არსებითი მნიშვნელობა არ გააჩნია აღნიშნულ პირობაზე მოსარჩელის, როგორც ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის, თანხმობის არსებობის ფაქტს (**იხ. სუსგ №ას-1500-1420-2017, 2018 წლის 31 მაისი**). კანონსაწინააღმდეგო, ანუ მოცემულ შემთხვევაში სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის საწინააღმდეგო პირობაზე მხარეთა შეთანხმება, აღნიშნულ პირობას ვერ აქცევს კანონიერად.

46. ამასთან, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება არც გამოსაცდელი ვადით მოსარჩელის 3 თვის ვადით დანიშვნის მართებულობა. პალატა მიუთითებს სშკ-ის მე-9 მუხლზე, რომლის პირველი ნაწილის თანახმად (12.06.2013წ. რედაქცია), შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა და განმარტავს, რომ გამოსაცდელი ვადა დამსაქმებელ-დასაქმებულის ურთიერთშეცნობისა და შეფასების ვადაა. კანონი ნათლად ადგენს, რომ გამოსაცდელი ვადა მხოლოდ ერთჯერადი ხასიათისაა და ის გამოიყენება მხოლოდ იმ პირთა მიმართ, რომელთა შრომითი უნარ - ჩვევები უცხოა დასაქმებულისათვის. პირი, რომელიც წლების მანძილზე წარმატებულად საქმიანობს დაწესებულებაში, წინაურდება კარიერულად და მისი საქმიანობის ძირითადი არეალი არ სცილდება ერთ მიმართულებას, თუნდაც შრომითი ურთიერთობის გარკვეული ვადით წყვეტის შემთხვევაში, რანგით დაბალ თანამდებობაზე ხელახლა დანიშვნისას არ უნდა ექვემდებარებოდეს საგამოცდო პერიოდს. ამდენად, მოსარჩელის 3 თვიანი გამოსაცდელი ვადით თანამდებობაზე გამწესება არ ემსახურებოდა მართლზომიერ მიზნებს, რაც, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, მისი ბათილად მიჩნევის საფუძველია.

47. სააპელაციო სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ გ----- თ----- ი იყო განსხვავებული მოპყრობის ობიექტი კ-----ის მხრიდან.

47.1. ს----- შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად,

„შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი მათ შორის პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილი განსაზღვრავს, რომ დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და 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.

47.2. ს----- შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ბ“ პუნქტით, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ს----- -- შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძველით.

47.3. "დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ" ს----- კანონის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია.

47.4. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 158-ე კონვენცია „დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ ერთმანეთისგან მიჯნავს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერ და უკანონო საფუძვლებს. კონვენციით დადგენილ ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონო საფუძველთაგან ერთ-ერთია დისკრიმინაცია. დისკრიმინაციის ნიშნით (საფუძველით) ხელშეკრულების მოშლა ბათილია.

47.5. ს----- სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³ მუხლის შესაბამისად, 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.

47.6. პალატა განმარტავს, რომ მოსარჩელის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა იმ გარემოების წარმოჩენა და დასაბუთებული ვარაუდის შექმნა, რომ მისი დათხოვნა, ანუ მის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა, სწორედ მის მიერ გამოხატული განსხვავებული აზრის შედეგი

იყო. აღნიშნულის საპასუხოდ, სწორედ მოპასუხეს უნდა წარმოეჩინა ის - სხვა ლეგიტიმური და კანონიერი მიზანი, რომელიც ამ განსხვავებულ მოპყრობას მყარ საფუძველს შესძენდა და სასამართლოსაც დაარწმუნებდა მიღებული გადაწყვეტილების მართებულობასა და აუცილებლობაში.

47.7. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიუთითა მის მიმართ განსხვავებულ მოპყრობის ფაქტზე კ-----ის მხრიდან, რაც გამოიხატა იმაში, რომ იმავე თანამდებობაზე მყოფ პირებს დირექციის მიერ გაიცემოდა ყოველთვიური დანამატი, რასაც ადგილი არ ჰქონია მის შემთხვევაში. ამ გარემოების დასადასტურებლად, მოსარჩელემ სასამართლოს წარმოუდგინა ბრძანებები, რომელთა საშუალებითაც დირექტორმა გამოუყო დანამატი ცალკეულ თანამშრომლებს.

47.8. აღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებასთან დაკავშირებით დამსაქმებელი სასამართლო სხდომების მიმდინარეობისას განმარტავდა, რომ დანამატები ცალკეულ თანამშრომლებზე გაიცა კონკრეტული მოხსენებითი ბარათების საფუძველზე, თუმცა, მოხსენებით ბარათებში მითითებული ინფორმაცია, რომ სინამდვილეს შეესაბამება, ეს ფაქტობრივი გარემოება ვერ დადასტურდა მოპასუხის მხრიდან.

47.9. მოსარჩელე და მისი ინიციატივით დაკითხული მოწმე - მ----- ქ----- ---ე იმასაც განმარტავდნენ, რომ ამ პირებს შორის იყვნენ გამოსაცდელი ვადით დანიშნული თანამშრომლები, რაც არც უარყვია მოპასუხე მხარეს. უფრო მეტიც, სასამართლოს კითხვაზე, ხომ არ ჰქონდა მოსარჩელეს რაიმე სამსახურებრივი გადაცდომა, ხომ არ იყო სახეზე რაიმე პრობლემა დეპარტამენტში, რაც კ-----ზე ცუდად აისახა ან სხვა რაიმე გარემოება, მოპასუხე მხარემ განმარტა, რომ მსგავსი ინფორმაცია არ გააჩნდა. ამდენად, სასამართლოს მოსაზრებით, იმ პირობებში, როდესაც ვერ დასტურდება ამგვარი განსხვავებული პოლიტიკის მართლობიერება მოსარჩელეს მიმართ კ-----ის დირექციის მხრიდან, ნამდვილად წარმოაჩენს სურათს იმგვარად, რომ სახეზეა განსხვავებული მიდგომა, რაც შესაძლებელია შეფასდეს დისკრიმინაციად.

47.10. სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს სახალხო დამცველის მიერ მომზადებულ მოსაზრებაზეც, რომელიც აღნიშნავს, რომ სწორედ დისკრიმინაციაა სახეზე მაშინ, როდესაც არსებობს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და იგი დასახული მიზნის არათანაზომიერია. კონკრეტულ შემთხვევასთან დაკავშირებით, სახალხო დამცველმაც ივარაუდა, რომ რამდენადაც გარკვეული ხნის განმავლობაში გ----- თ-----ი დასაქმებული იყო კ-----ში უვადოდ,

ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარს შესაძლოა საფუძვლად დადებოდა მისი განსხვავებული მოსაზრება, როგორც დისკრიმინაციის ნიშანი.

47.11. წინამდებარე დავის ფარგლებში, სასამართლო საკმარისად მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტებსა და მტკიცებულებებს საიმისოდ, რომ მის მიერ მტკიცების ტვირთის სტანდარტი წარმატებულად იქნეს გადალახული. შესაბამისად, მოპასუხეზე გადავიდა ტვირთი იმის სამტკიცებლად, რომ განსხვავებულ მიდგომას ჰქონდა ლეგიტიმური მიზანი. ის ფაქტი, რომ განსხვავებულ მიდგომას ჰქონდა ადგილი, სასამართლოს მოსაზრებით, დასტურდება როგორც მოსარჩელის ახსნა-განმარტებით, ისე საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით და მოწმის ჩვენებით. თავის მხრივ მოპასუხემ ვერც ერთ ლეგიტიმურ მიზანზე ვერ მიუთითა, რაც ამგვარ განსხვავებულ მიდგომას რაიმე გამართლებას გამოუძენიდა და გაამართლებდა მის პოზიციას.

48. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე 2018 წლის 16 სექტემბრის გადაწყვეტილების მართლზომიერებასთან მიმართებაში, პალატა მიუთითებს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად და განმარტავს, რომ სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლზომიერებას. ის, რომ ამ შემთხვევაშიც კი ხელშეკრულების უპირობოდ შეწყვეტა ვერ იქნება გამართლებული, დასტურდება თავად შრომის კოდექსის ჩანაწერითვე, კერძოდ, 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით, რომელიც დაუშვებლად მიიჩნევს ხელშეკრულების შეწყვეტას ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციული საფუძვლით.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, დადგენილია როგორც მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი, ასევე, შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ დადება, აღნიშნული მიუთითებს შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის განმაპირობებელ გარემოებებზე.

49. ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო ადგენს, რომ შპს „ს----- გ----- წ----- კ----- ის“ დირექტორის ე----- ე გ-----ას 2018 წლის 16 სექტემბრის გადაწყვეტილება გ----- თ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე არის უკანონო და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ს----- სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე, როგორც

გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. უფრო მეტიც, სასამართლომ დადასტურებულად მიიჩნია მოსარჩელის გათავისუფლება დისკრიმინაციული საფუძვლით.

50. სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასა და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას ითხოვს, აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა, მისივე უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია. შესაბამისად, დათხოვნის უკანონოდ ცნობის პირობებში, უკანონოდ დათხოვნილის მოთხოვნა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე, დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია. თუმცა, აღნიშნული უფლება აბსოლუტური კატეგორია არ არის და მისი დაკმაყოფილება გარკვეულ წინაპირობებზეა დამოკიდებული. სწორედ ამგვარი მსჯელობის განვითარების შედეგია სშკ-ის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული შრომის უფლებებში აღდგენის სამი ალტერნატივა. ამ მიმართებით, პირველ რიგში, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ობიექტური შესაძლებლობა, კერძოდ, იგივე სამუშაო ადგილის არსებობა. მითითებული გარემოების თაობაზე მტკიცების ტვირთი დამსაქმებლის მხარეზეა. მან უნდა ადასტუროს ფაქტი მასზედ, რომ პირვანდელი სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს, ან არსებობს, თუმცა, დაკავებულია. მისივე მტკიცების საგანში შედის იმის დადასტურება, რომ მესამე პირი სადავო პოზიციას იკავებს და იგი ამ ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია, და რომ სადავო პოზიციის მესამე პირის მხრიდან დაკავება ფორმალურ ხასიათს არ ატარებს და მხოლოდ რეალური საჭიროებიდან გამომდინარეობს. ამავდროულად, დამსაქმებლის პატივსადები ინტერესი გათავისუფლებულ დასაქმებულთან სამსახურებრივი ურთიერთობის გაგრძელების შეუძლებლობაშიც შეიძლება მდგომარეობდეს.

50.1. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე კ-----ში, ის თანამდებობა, რასაც მოსარჩელე მხარე იკავებდა, დაკავებულია ივანე ჯაფარიძის მიერ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურის ფარგლებში, რაც, ფუნქციურად იმაზე ვიწრო წრეს მოიცავს, ვიდრე ეს იყო მოსარჩელის დასაქმების პერიოდში. თუმცა, სასამართლო მიიჩნევს, რომ როდესაც კ-----ში მოქმედი სამართლებრივი დოკუმენტები ითვალისწინებენ პირის

დანიშვნას კონკურსის წესით და დამსაქმებელი პირდაპირ ნიშნავს კადრს, მით უფრო იმ პირობებში, რომ მან ამ თანამდებობაზე მყოფი პირი გაათავისუფლა უკანონოდ, თანაც დისკრიმინაციული ნიშნით, სასამართლოსთვის ეჭვქვეშ დგება დამსაქმებლის კეთილსინდისიერება ფაქტისადმი.

50.2. პალატა მიუთითებს, რომ იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებელმა იცოდა, რომ გ. თ-----ი დავობდა სასამართლოში მისი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების მოტივით, ის ვალდებული იყო მესამე პირის მიმართ ყოფილიყო კეთილსინდისიერი და განემარტა, რომ ყოფილი დასაქმებული ამ პოზიციაზე აღდგენის მიზნით, დავას აწარმოებდა სასამართლოში და შესაბამისად, გაეფრთხილებინა შესაძლო შედეგების თაობაზე. ამასთან, პალატა მიიჩნევს, რომ მესამე პირს უნდა სცოდნოდა ამ ფაქტის თაობაზე, რადგან მისივე განმარტებით, იგი კ-----ში საქმიანობს 2015 წლიდან, 2018 წლის სექტემბრის თვიდან ასრულებდა ფინანსური დეპარტამენტის დირექტორის მოვალეობებს, 2019 წლის იანვარში კი, დაინიშნა სადავო თანამდებობაზე. წინამდებარე სარჩელი კი აღძრულია 2018 წლის 14 ნოემბერს. აღნიშნულის გათვალისწინებით, საქალაქო სასამართლომ მართებულიად მიიჩნია, რომ გ----- თ-----ის რესტიტუციის ყველაზე სამართლიანი გზა იყო მისი აღდგენა დაკავებულ თანამდებობაზე, ხოლო მესამე პირთან დაკავშირებული საკითხები უნდა დარეგულირდეს დამსაქმებლის ბიზნეს გადაწყვეტილების ფარგლებში.

51. ს----- შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან უკანონოა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება გ----- თ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, მოპასუხე კ-----ს უნდა დაეკისროს განაცდური ხელფასის ანაზღაურება მოსარჩელის გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

52. ს----- შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილით, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილით კი, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. სშკ-ის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილით თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ.

მოცემულ შემთხვევაში, გ----- თ-----ის მოთხოვნა გამოუყენებელი შვებულების ნაწილში, სასამართლომ მართებულად მიიჩნია დასაბუთებულად მხოლოდ 2018 წლის ფარგლებში.

53. სააპელაციო საჩივრის იმ არგუმენტებზე, რომლებსაც საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობა ჰქონდა, პალატამ ზემოთ უკვე იმსჯელა.

ამასთან, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯ-ა ს----- წინააღმდეგ, N7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).

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

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის გასაჩივრებულ ნაწილში პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

ს----- სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლომ წინამდებარე საქმე განიხილა მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებულ ნაწილში არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და არსებითად სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და მიუთითებს მათზე.

55. ს----- სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ხაზინაში.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----“-ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 19 აპრილის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით ს----- უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

გელა ქირია