

საქმე №330210016001273067



საქართველოს უზენაესი სასამართლო

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

საქმე №ას-1481-1401-2017

ას-1481-1401-2017 შ-----ა

29 აგვისტო, 2018 წელი,

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

ეკატერინე გასიტაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
მოსამართლეები: ზურაბ ძლიერიშვილი
პაატა ქათამაძე

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი განხილვის გარეშე

პირველი კასატორი – ნ---- შ-----ა (მოსარჩელე)

მოწინააღმდეგე მხარე – სსიპ "საქართველოს სავაჭრო-სამრეწველო პალატა" (მოპასუხე)

მეორე კასატორი - სსიპ "საქართველოს სავაჭრო-სამრეწველო პალატა" (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – ნ---- შ-----ა (მოსარჩელე)

გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 24 ოქტომბრის განჩინება

პირველი კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების ნაწილობრივ გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

მეორე კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების ნაწილობრივ

გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი - გარიგების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ნ---- შ-----ა (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული, პირველი აპელანტი ან პირველი კასატორი), 2013 წლის 25 ოქტომბერს, 1 წლის ვადით, საქართველოს სავაჭრო-სამრეწველო პალატის (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი, მეორე აპელანტი ან მეორე კასატორი) საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოადგილის მოვალეობის შემსრულებლად დაინიშნა. დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება 1 900 ლარით განისაზღვრა (იხ. ტ. 1, ს/ფ 18, ტ. 2, ს/ფ 21-26).
2. დასაქმებულს 2014 წლის 25 ოქტომბრის შეთანხმებით 2013 წელს დადებული შრომითი ხელშეკრულება 1 წლით გაუგრძელდა და შეთანხმებითვე განისაზღვრა, რომ ის 2013 წლის 25 ოქტომბრის ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი იყო (იხ. ტ. 2, ს/ფ 148).
3. მოსარჩელეს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, 2015 წლის 19 ივლისიდან 2016 წლის 18 იანვრის ჩათვლით ანაზღაურებადი შვებულება მიეცა. დამსაქმებლის ადმინისტრაციულ დეპარტამენტს დასაქმებულისათვის საშვებულებო თანხის - 7 600 ლარის ანაზღაურების უზრუნველყოფა დაევალა, რაც შესრულდა კიდევ (იხ. ტ. 1, ს/ფ 20, 45).
4. მოსარჩელის თანხმობის საფუძველზე, 2015 წლის 31 ივლისს, იგი საორგანიზაციო დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტის მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობაზე იქნა გადაყვანილი. ბრძანებაში მიეთითა, რომ შრომითი ურთიერთობის პირობები 2013 წლის 25 ოქტომბრის ხელშეკრულების შესაბამისად განისაზღვრებოდა (იხ. ტ. 1, ს/ფ 21, 90).
5. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო გამოყოფილი საშვებულებო პერიოდის გასვლის დროისათვის მოსარჩელემ, მეორე ბავშვზე ორსულობის გამო, კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება მოითხოვა. დასაქმებულს განემარტა, რომ შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იყო (იხ. ტ. 1, ს/ფ 16-17, 26).
6. მოპასუხემ, მოსარჩელის 2016 წლის 25 იანვრის წერილობითი მოთხოვნის

პასუხად, 2016 წლის 1 თებერვლის №25/1 წერილით განმარტა, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა 2015 წლის 25 ოქტომბერს, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, შეწყდა (იხ. ტ. 1, ს/ფ 16-17, 22).

7. სარჩელის საფუძვლები

- 7.1. მოსარჩელემ 2016 წლის 9 მარტს სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ, სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, 2016 წლის 19 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის მოთხოვნით.
- 7.2. მოსარჩელემ თავისი სასარჩელო მოთხოვნა ამ გადაწყვეტილების 1-6 პუნქტებში დასახელებულ გარემოებებს დააფუძნა და განმარტა, რომ მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება არსებობდა, ის კი სამსახურიდან დისკრიმინაციული საფუძვლით (სქესის ნიშნით) გაათავისუფლეს.

8. მოპასუხის შესაგებელი

- 8.1. მოპასუხემ წერილობით წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და აღნიშნა, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სამართლებრივ საფუძვლებს არ ემყარებოდა.

9. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

- 9.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა:
- 9.1.1. დამსაქმებლის გადაწყვეტილება, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, ბათილად იქნა ცნობილი;
- 9.1.2. დასაქმებული საორგანიზაციო დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტის მოვალეობის შემსრულებლად აღდგა;
- 9.1.3. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, 2016 წლის 19 თებერვლიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, იძულებითი განაცდურის, თვეში 1 900 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით) გადახდა დაეკისრა;

9.1.4. სასარჩელო მოთხოვნა, დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის თაობაზე, არ დაკმაყოფილდა.

9.2. საქალაქო სასამართლომ გადაწყვეტილების მიღებისას ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლებით; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლებით; ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლებით; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4, მე-8 და მე-14 მუხლებით, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებებით - CASE OF SILIADIN v. FRANCE; CASE OF I.B v. GREECE; CASE OF OBST v. GERMANY; CASE OF v. SCHUTH v. GERMANY; CASE OF BAKA v. HUNGARY; CASE OF IVANOVA v. BULGARIA; საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 და 30-ე მუხლებით; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომი: სშკ) მე-2, 31-ე, 37-ე, 38-ე მუხლებით; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდგომი: სსკ) 54-ე, 316-ე, 317-ე, 976-ე მუხლებით იხელმძღვანელა.

10. მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი

10.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება მოსარჩელემ, სააპელაციო წესით, ამ გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილების მიღების, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების მოთხოვნით გაასაჩივრა.

11. მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი

11.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით მოპასუხემაც გაასაჩივრა და ამ გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება, შესაბამისად, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

12. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

12.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა

პალატის 2017 წლის 24 ოქტომბრის განჩინებით მხარეთა სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდა.

12.2. სააპელაციო სასამართლომ საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტები გაიზიარა და აღნიშნა, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის, 2015 წლის 25 ოქტომბერს, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არ შეწყვეტილა, რის გამოც მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა უვადოდ შეაფასა.

12.3. სააპელაციო სასამართლომ სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილზე დაყრდნობით აღნიშნა, რომ დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის (შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო) განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლისა. ამდენად, მიუხედავად 25.10.2015 წ. მდგომარეობით მოსარჩელის ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაში ყოფნის ფაქტისა, არ არსებობდა რაიმე დამაბრკოლებელი საფუძველი მასთან ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, როგორც უკვე აღინიშნა, დამსაქმებლის 19.07.2015 წ. №48/2 ბრძანებით მოსარჩელეს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, 2015 წლის 19 ივლისიდან 2016 წლის 18 იანვრის ჩათვლით, მიეცა ანაზღაურებადი შვებულება.

12.4. სააპელაციო სასამართლომ სშკ-ის 36-ე მუხლის პირველი ნაწილისა და მეორე ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დადგენილად მიიჩნია, რომ 19.07.2015 წ. ბრძანების გამოცემით მოპასუხემ გამოავლინა ნება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის 25.10.2015 წ. შემდეგ გაგრძელების თაობაზე.

12.5. სააპელაციო სასამართლომ სშკ-ის 29-ე მუხლზე, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს #231/ნ ბრძანების მე-3 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის, მე-6, მე-8 და მე-10 მუხლების საფუძველზე აღნიშნა, თუ დასაქმებული იღებს ბრძანებით განსაზღვრული დახმარების მაქსიმალურ ოდენობას - 1 000 ლარს, იგულისხმება, რომ დასაქმებული სარგებლობს სრული შვებულებით - 6

თვით, ანუ თავად დამსაქმებლის მიერ მიწოდებული ინფორმაციით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ამ პერიოდში შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა.

12.6. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ მოსარჩელემ შესაბამისი საშვებულებო დახმარება სრული ოდენობით - 1 000 ლარი მიიღო, ხოლო 01.10.2015 წ. მოპასუხემ მოსარჩელეს 4 თვის თანხა - 6 080.00 ლარი ჩაურიცხა (ტ. 1, ს.ფ. 45). ამდენად, დასაქმებულს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 2015 წლის 19 ნოემბრის ჩათვლით აუნაზღაურდა, ანუ უშუალოდ დამსაქმებლის მიერ გაცემული საშვებულებო ანაზღაურება ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვადის ამოწურვის შემდგომ პერიოდსაც მოიცავდა. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ განხორციელებული ქმედებების ერთობლიობა მოწმობს იმ ფაქტს, რომ მოპასუხეს მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება 25.10.2015 წ. არ შეუწყვეტია, ანუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა ავტომატურად გაგრძელდა. აღნიშნული კი, სააპელაციო სასამართლომ, შრომითი ურთიერთობის განუსაზღვრელი ვადით გაგრძელებად შეაფასა. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, ამ გარემოების გამომრიცხავი რაიმე მტკიცებულება მოპასუხემ ვერც პირველი ინსტანციის სასამართლოში და ვერც სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპზე საქმის განხილვისას ვერ წარადგინა.

12.7. სააპელაციო სასამართლო, სშკ-ის 32-ე, 38.8-ე, 44-ე მუხლებზე დაყრდნობით, საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებას მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის თაობაზე დაეთანხმა და აღნიშნა, რომ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის კანონით გათვალისწინებული თანმდევი შედეგი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენაა. დავის განხილვის ეტაპზე მოპასუხის მიერ სადავო არ გამხდარა ის ფაქტი, რომ დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ის თანამდებობა, რომელსაც მოსარჩელე იკავებდა უკანონო დათხოვნამდე, დღესაც არსებობს. შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტით მოპასუხემ მოსარჩელეს წაართვა შესაძლებლობა, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება. შესაბამისად, მოსარჩელისათვის მიყენებული ზიანი მისი მიუღებელი ხელფასით, სამსახურში აღდგენამდე, განისაზღვრება.

12.8. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, გასაჩივრებული

გადაწყვეტილებით მართებულად არ დაკმაყოფილდა სასარჩელო მოთხოვნა დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის თაობაზე. სააპელაციო სასამართლომ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონზე (შემდეგში: სპეციალური კანონი) მითითებით განმარტა, 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, განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს ეკისრება.

12.9. ანტიდისკრიმინაციული სამართლის მიზნებისთვის ორსულობის მოტივით განსხვავებული მოპყობა ფართო გაგებით სქესის ნიშნით დისკრიმინაციად განიხილება, თუმცა, ორსულობა, როგორც აღქმითი დისკრიმინაციის სახე, აშკარა გამონაკლისია, რომელსაც კომპარატორი არ სჭირდება. ამასთან, სააპელაციო სასამართლო დაეთანხმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობას, რომ ყველა შემთხვევა, რომელშიც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უკანონობა დადგინდება, დისკრიმინაციული ხასიათის ქმედებად ვერ მიიჩნევა.

12.10. ის ფაქტი, რომ დამსაქმებელი თავის მოქმედებებს ვერ აფასებდა სათანადოდ და მიაჩნდა, რომ ყოველივე ეს, შვებულების ამოწურვის შემდეგ, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლებას არ ართმევდა, შეიძლება მიჩნეულ იქნეს მოპასუხის მცდარ სამართლებრივ შეფასებად და არა მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელისადმი დისკრიმინაციულ მოპყრობად.

13. მოსარჩელის საკასაციო საჩივრის საფუძვლები

13.1. პირველმა აპელანტმა (დასაქმებულმა) საკასაციო წესით გაასაჩივრა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 24 ოქტომბრის გადაწყვეტილება მისი ნაწილობრივ გაუქმებისა და,

ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების მოთხოვნით.

13.2. დასაქმებულმა საკასაციო საჩივარში აღნიშნა, რომ სააპელაციო სასამართლომ დაუსაბუთებლად არ ცნო სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი დადგენილად, მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული გარემოება საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებითა და გონივრული განსჯის შედეგად ნათლად დასტურდებოდა. მოსარჩელე მოპასუხესთან 2013 წლიდან მუშაობდა, თუმცა მას არანაირი პრობლემა შრომით ურთიერთობებში არ ჰქონია ე.წ. დეკრეტული შვებულებით სარგებლობამდე, შესაბამისად მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხიც არ დასმულა. აღნიშნული ქმნის დასაბუთებულ ვარაუდს და საფუძველს, რომ მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას ჰქონდა ადგილი ორსულობისა და ე.წ. დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის გამო, რაც მის სქესს უკავშირდება. ასეთ შემთხვევაში კი, როგორც საერთაშორისო (ევროკავშირის დირექტივა 97/80/ ჩ მტკიცების ტვირთის შესახებ), ასევე ეროვნული კანონმდებლობის (სშკ-ის 40²-ე მუხლის მე-3 ნაწილი, სპეციალური კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტი) მიხედვით, მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. მტკიცების ტვირთის გადატანა კი გულისხმობს მოპასუხის ვალდებულებას, წარმოადგინოს ლეგიტიმური მიზეზი, რომელიც განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურ და გონივრულ გამართლებას ასაბუთებს. მიუხედავად ამისა, სასამართლო განხილვის ეტაპზე დამსაქმებელს არ წარმოუდგენია არანაირი არგუმენტაცია ან/და მტკიცებულება, რომელიც საპირისპიროს დაამტკიცებდა. სასამართლოს არ გამოუკვლევია მოპასუხე ორგანიზაციაში სხვა პირების გათავისუფლება მოხდა თუ არა იგივე საფუძველით, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, მაშინ, როდესაც საქმეში არსებული მტკიცებულებებით ცალსახად იკვეთება, რომ 1-წლიანი კონტრაქტი ორგანიზაციაში აპრობირებული პრაქტიკაა. თუმცა, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ ორსულობა და დეკრეტული შვებულებით სარგებლობა, მხოლოდ ქალისთვის დამახასიათებელი მდგომარეობაა, რომელმაც, რიგ შემთხვევებში, შესაძლოა ქალების მიმართ განსხვავებული მიდგომა გამოიწვიოს და, შესაბამისად, ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკით შესადარებელი პირების არსებობა და იმის კვლევა, სხვა კაცს ან არაორსულ ქალს მოეპყრობოდნენ თუ არა მსგავსად, აუცილებელი არ არის.

13.3. პირველი კასატორი აღნიშნავს, რომ ერთ-ერთ საქმეში, ევროპის

მართლმსაჯულების სასამართლომ იმსჯელა ორსულ დასაქმებულთან ვადიანი ხელშეკრულების განუახლებლობის შესაბამისობაზე 76/207 დირექტივასთან მიმართებით და დაადგინა, რომ კონკრეტული ვადით დადებული ხელშეკრულებებისგან, ორსულობის გამო, თავის შეკავება სქესის ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციაა.

13.4. დასაქმებულმა აღნიშნა, რომ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის შესავალშივე ხაზგასმულია ქალთა და მამაკაცთა თანასწორუფლებიანობა, მე-2 მუხლი გმობს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმას და გამოჰყოფს ამ მიმართულებით გასატარებელ შესაბამის ღონისძიებებს, მე-11 მუხლი დასაქმების სფეროში უშუალოდ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად საჭირო ზომებს ეძღვნება, რათა მამაკაცთა და ქალთა თანასწორობის საფუძველზე უზრუნველყონ თანაბარი უფლებები, კერძოდ, შრომის უფლება, როგორც ყველა ადამიანის განუყოფელი უფლება.

13.5. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) 2000 წლის 183-ე კონვენციის „დედობის დაცვის შესახებ“ /მისი თანმხლები 191-ე რეკომენდაცია „დედობის დაცვის შესახებ“/ მე-8 მუხლი ითვალისწინებს დებულებას სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობის შესახებ, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებლის მიერ ქალის სამსახურიდან გათავისუფლება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების პერიოდში და მისი სამსახურში დაბრუნების შემდგომ არაკანონიერად ითვლება. ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებელს ეკისრება მტკიცების ტვირთი იმის დასადასტურებლად, რომ გათავისუფლება არ არის დაკავშირებული ორსულობასთან, მშობიარობასთან ან ბავშვის მოვლასთან. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების დამთავრების შემდეგ ქალს გარანტირებული აქვს უფლება დაუბრუნდეს ადრინდელ, ეკვივალენტურ სამუშაო ადგილს უწინდელი სახელფასო განაკვეთით. თითოეული სახელმწიფო იღებს საჭირო ზომებს იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ორსულობა, მშობიარობა და ბავშვის მოვლა არ გახდეს დისკრიმინაციის მიზეზი დასაქმების სფეროში.

14. მოპასუხის საკასაციო საჩივრის საფუძვლები

14.1. მეორე აპელანტმა (დამსაქმებელმა) საკასაციო წესით გაასაჩივრა

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 24 ოქტომბრის გადაწყვეტილება მისი ნაწილობრივ გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მოთხოვნით;

14.2. დამსაქმებლის განმარტებით სააპელაციო სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის უვადო შრომით-სამართლებრივი ხელშეკრულება დაიდო, რაც სასამართლოს შეფასებით ფაქტობრივად დამსაქმებლის კონკლუდენტური მოქმედებით განხორციელდა. მეორე კასატორს მიაჩნია, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა, ვადიანი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, 2015 წლის 25 ოქტომბერს შეწყდა;

14.3. დამსაქმებელი მიუთითებს, რომ მოპასუხის 2015 წლის 19 ივნისის №48/2 ბრძანებით მოსარჩელეს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულება 2015 წლის 19 ივლისიდან 2016 წლის 18 იანვრის ჩათვლით მიეცა, თუმცა, სასამართლო არ ახსენებს იმ მთავარ გარემოებას, რომ აღნიშნული ვადით შვებულება თავად დასაქმებულის მიერ იქნა მოთხოვნილი. მეორე კასატორის შეფასებით, მოსარჩელის მიერ მისივე განცხადებით დამსაქმებლის 19 ივნისის ბრძანებაში მითითებული ვადით (6 თვით) შვებულების მოთხოვნა ყველაზე მნიშვნელოვანი და გადამწყვეტი ფაქტორია მოცემულ საქმეში, რაც სააპელაციო სასამართლომ არ შეაფასა და არასწორ გადაწყვეტილებამდე მივიდა. სშკ-ის 27-ე მუხლი დეკრეტული შვებულების ძირითად სტანდარტს ადგენს, კერძოდ, ამ მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად დასაქმებულს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება მისივე მოთხოვნის საფუძველზე 730 კალენდარული დღის ოდენობით ეძლევა, საიდანაც 183 დღე შეიძლება იყოს ანაზღაურებადი (მუხლის მე-2 ნაწილი). კასატორის შეფასებით, მოხმობილი ნორმა, თავისი შინაარსით, იმპერატიულია, რაც გულისხმობს იმას, რომ დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელმა იგი უნდა დააკმაყოფილოს, რა თქმა უნდა, კანონით დადგენილი ვადების გათვალისწინებით. აღნიშნული იმას ნიშნავს, რომ თუ დასაქმებული დეკრეტულ შვებულებას მოითხოვს კანონით დადგენილი მაქსიმალური ანაზღაურებადი ვადით, იგი აუცილებლად უნდა დაკმაყოფილდეს და რაიმე სახის გამონაკლისი არ არსებობს. აღნიშნული ნორმის იმპერატიულობასა და მის უპირობო ხასიათზე ასევე მიუთითებს

უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკა (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 3 აპრილის გადაწყვეტილება საქმე №ას-1189-1131-2014). ამავე გადაწყვეტილებაში უზენაესი სასამართლო უთითებს, რომ „აღნიშნული ნორმები პირდაპირ და იმპერატიულად ადგენს, რომ დასაქმებული ვალდებულია, უზრუნველყოს ქალი ორსულობის, მშობიარობის ან ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით...“. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებული იყო, დასაქმებულის განცხადება დაეკმაყოფილებინა მაშინ, როცა მოსარჩელესთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება ჯერ კიდევ ძალაში იყო. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა, რომ დამსაქმებელმა თავისი მოქმედებით ნება გამოხატა და შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ გააგრძელა, არასწორია;

14.4. მეორე კასატორის განმარტებით, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ამომწურავ საფუძვლებს აწესებს, ამ მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტისა და მესამე ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა შეიძლება მოხდეს ვადიანი ხელშეკრულების ვადის გასვლით, თუნდაც დასაქმებული ამ დროს დეკრეტულ შვებულებაში იმყოფებოდეს. მოცემულ საქმეში სწორედ ასეთ შემთხვევას ჰქონდა ადგილი, მოსარჩელეს მისივე მოთხოვნისა და კანონის იმპერატიული დანაწესიდან გამომდინარე შვებულება 2016 წლის 18 იანვრამდე მიეცა, თუმცა, მასთან დადებულ ხელშეკრულებას ვადა დეკრეტული შვებულების პერიოდში გაუვიდა, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა შეწყდა. დამსაქმებლის მტკიცებით, თუ სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მოქმედება (კერძოდ, დასაქმებულისთვის მის მიერვე მოთხოვნილი 6-თვიანი დეკრეტული შვებულების დაკმაყოფილება, რომელიც თავის მხრივ, შრომითი ხელშეკრულების ვადას აღემატებოდა), ავტომატურად ხელშეკრულების უვადოდ (ან დეკრეტული შვებულების ვადით) გაგრძელების ტოლფასია, მაშინ აღნიშნული მუხლის „გ“ ქვეპუნქტით დადგენილი გამონაკლისი არასოდეს იმოქმედებს, იმ მარტივი მიზეზიდან გამომდინარე, რომ ხელშეკრულება უვადო იქნება ან გაგრძელდება დეკრეტული შვებულების ვადის ამოწურვამდე;

14.5. მოპასუხე არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს შეფასებას, რომ დასაქმებულის სხვა პოზიციაზე გადაყვანა მოსარჩელის თანხმობით მოხდა და მას ამ მოვლენით არ ჰქონია ლეგიტიმური მოლოდინი, რომ ის 2016 წლის

1 იანვარზე (მის მიერ მოთხოვნილი დეკრეტული შვებულების ვადამდე) უფრო ცოტა დროით გადაიყვანეს ახალ პოზიციაზე. დამსაქმებელი აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის სხვა პოზიციაზე გადაყვანის შესახებ ბრძანების მე-2 პუნქტი პირდაპირ განსაზღვრავდა, რომ გადაყვანის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის ყველა პირობა (მათ შორის ხელშეკრულების ვადაც) 2013 წლის 25 ოქტომბრის ხელშეკრულებით განისაზღვრებოდა, რომელსაც, თავის მხრივ, ვადა 2015 წლის 25 ოქტომბერს გასდიოდა;

14.6. მეორე კასატორი აღნიშნავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა განუსაზღვრელი ვადით დადებულიად იმ გარემოებიდან გამომდინარე მიიჩნია, რომ მოპასუხემ წერილობითი შრომითი ვადიანი ხელშეკრულება ვერ წარადგინა, რაც თავის მხრივ, იმის გამო ვერ მოხერხდა, რომ საპატიო მიზეზებიდან გამომდინარე ხელშეკრულებები დაკარგული იყო. თუმცა, სააპელაციო საჩივრის განხილვისას დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულება იპოვა და შესაბამისი წესით სააპელაციო საჩივარს დაურთო. აღნიშნული ხელშეკრულების არსებობასა და ვადიანობას თავად მოსარჩელეც არ უარყოფდა. შესაბამისად, ყოველივე აქედან გამომდინარე, როდესაც თავად დასაქმებულმა იცოდა, რომ მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება არსებობდა, შეუძლებელია ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით დადებაზე ყოფილიყო მსჯელობა, მოსარჩელე ყოვლად გაუმართლებლად სარგებლობდა აღნიშნული ხელშეკრულებების დროებით დაკარგვის ფაქტით;

14.7. დამსაქმებელი სშკ-ში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებზე მითითებით აღნიშნავს, რომ სშკ-ის 36-ე მუხლის მე-6 ნაწილი ამოღებული იქნა, რომელიც ადგენდა, რომ შრომითი ურთიერთობების შეჩერების პერიოდში დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. აღნიშნული დებულების ამოღებით კოდექსში საპირისპირო რეგულაცია ყალიბდება, კერძოდ, გარკვეულ შემთხვევებში (სწორედ დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის დროს ხელშეკრულების ვადის გასვლისას), შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება შეწყდეს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას;

14.8. კასატორი ასევე აკრიტიკებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას იმის შესახებ, რომ მოპასუხემ დასაქმებულს ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების თანხა იმაზე მეტი ოდენობით მისცა, ვიდრე მას 2015 წლის 25 ოქტომბრამდე არსებული თვეების გაანგარიშებით უნდა აეღო, აღნიშნული

ასევე არასწორია და არ შეიძლება ჩაითვალოს მოპასუხის ისეთ მოქმედებად, რომელიც ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებაზე დამსაქმებლის ნებას გამოხატავდა. სასამართლოს მსჯელობიდან და, ასევე, კანონმდებლობიდან გამომდინარე, სავალდებულო ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებისას ანაზღაურება გაიცემა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან 1 000 ლარის ოდენობით, ხოლო მასზე მეტი თანხის გაცემა კანონმდებლობით სრულად არის დამოკიდებული დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე და ასეთი დამატებითი ოდენობა დასაქმებულის ყოველთვიური ხელფასის ოდენობაზე დამოკიდებული არაა;

14.9. იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულება არ დაურღვევია და არც უსაფუძვლოდ შეუწყვეტია მოსარჩელესთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, ზემოთ მოყვანილი არგუმენტაციიდან გამომდინარე მას არც მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის ვალდებულება უნდა დაეკისროს. ამ საკითხთან დაკავშირებით საგულისხმოა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 24 მაისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-368-342-2017, სადაც სასამართლო განსაზღვრავს, რომ „გამომდინარე იქიდან, რომ მყარადაა დადგენილი სასამართლო პრაქტიკა იმ მიმართულებით, რომ თუკი მხარე ვადიანი ხელშეკრულებით იყო დასაქმებული კომპანიაში და ხელშეკრულების უკანონო შეწყვეტის კვალიფიკაციის დროისთვის გასულია სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადა, არ ხდება მუშაკის აღდგენა სამსახურში. თავის მხრივ, ზიანიც ანაზღაურდება სწორედ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში“;

14.10. მეორე კასატორის მტკიცებით, ალტერნატივის შემთხვევაში შესაძლებელია სასამართლომ დაუშვას, რომ მოსარჩელესთან ხელშეკრულება 2016 წლის 18 იანვრამდე, დეკრეტული შვებულების ვადის ამოწურვამდე გაგრძელდა (თუმცა დამსაქმებელს მიაჩნია, რომ ხელშეკრულება 2015 წლის 25 ოქტომბერს, ვადის გასვლიდან გამომდინარე, შეწყდა). შესაბამისად, ასეთ შემთხვევაში შეიძლება დადგინდეს, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების ვადა ამოიწურა 2016 წლის 18 იანვარს და, ასეთი ალტერნატივის გაზიარების შემთხვევაშიც, არ შეიძლება მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისროს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე განაცდურის ანაზღაურება და სამსახურში აღდგენა (განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც აღნიშნული პოზიცია უკვე აღარ არსებობს), ვინაიდან დასაქმებულთან 5 დადებულ ხელშეკრულებას, ნებისმიერ შემთხვევაში, ვადა გაუვიდა.

15. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

- 15.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 26 იანვრის განჩინებით დასაქმებულისა და დამსაქმებლის საკასაციო საჩივრები წარმოებაში იქნა მიღებული სსსკ-ის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად.
- 15.2. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 20 აპრილის განჩინებით საკასაციო საჩივრები დასაშვებად იქნა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“, „ბ“ და „ე“ ქვეპუნქტების საფუძველზე და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრების სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის გზით შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის (დასაქმებულის) საკასაციო განაცხადი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო მოპასუხის (დამსაქმებლის) საკასაციო განაცხადი ნაწილობრივ დასაბუთებულია და ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი არგუმენტაციით:

16. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, მეორე კასატორს ნაწილობრივ დასაბუთებული შედავება აქვს წარმოდგენილი.
17. განსახილველ შემთხვევაში, პირველი კასატორის პრეტენზია სქესის ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენას შეეხება, ხოლო მეორე კასატორი მიიჩნევს, რომ სარჩელი, უსაფუძვლობის გამო, არ უნდა

დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან მხარეთა შორის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება იყო გაფორმებული და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ხელშეკრულების ვადის გასვლამ გამოიწვია.

18. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ უპირველესად მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების პირობები უნდა შეფასდეს, რის შემდეგაც სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლიანობა დადგინდება.

18.1. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობა 2013 წლის 25 ოქტომბერს დაიწყო (სშკ-ის 6.1 მუხლი). ამ ხელშეკრულების თანახმად მოსარჩელეს მოპასუხესთან 1 (ერთი) წლის განმავლობაში, ე.ი. 2014 წლის 25 ოქტომბრამდე, საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოადგილედ უნდა ემუშავა, (იხ. ამ გადაწყვეტილების პირველი პუნქტი). მხარეები 2014 წლის 25 ოქტომბერს შეთანხმდნენ, რომ შრომითი ხელშეკრულება კიდევ 1 (ერთი) წლით გაგრძელებულიყო, ე.ი. 2015 წლის 25 ოქტომბრამდე (იხ. ამ გადაწყვეტილების მეორე პუნქტი). ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე, 2015 წლის 19 ივლისს დასაქმებულმა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებად შვებულებაში გასვლა მოითხოვა 6 (ექვსი) თვით, რასაც დამსაქმებელი დაეთანხმა და დასაქმებული 2016 წლის 18 იანვრის ჩათვლით შვებულებაში გავიდა (იხ. ამ გადაწყვეტილების მესამე პუნქტი). დამსაქმებელმა ე.წ. დეკრეტულ შვებულებაში მყოფ მოსარჩელეს საორგანიზაციო დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტის მოვალეობის შემსრულებლად გადაყვანა შესთავაზა, იგივე ანაზღაურებით, რასაც დასაქმებული დაეთანხმა და 2015 წლის 31 ივლისის ბრძანებით მოსარჩელე ახალ პოზიციაზე გადაიყვანეს. მხარეთა შეთანხმებით დგინდება, რომ მოსარჩელისათვის ახალ პოზიციაზე მუშაობის პირობები 2013 წლის 25 ოქტომბრის ხელშეკრულების შესაბამისად განისაზღვრებოდა (იხ. ამ გადაწყვეტილების მეოთხე პუნქტი).

18.2. საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანია, თუ როდემდე გაგრძელდა მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა, ან აღნიშნული უვადო ურთიერთობად ხომ არ ტრანსფორმირდა. იმ დროს, როცა დასაქმებული, მისივე თანხმობით, მთავარი სპეციალისტის პოზიციაზე გადაიყვანეს, შრომითი ურთიერთობა, სშკ-ის 36-ე მუხლის მეორე ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შეჩერებული იყო. დამსაქმებლის 2015 წლის 31 ივლისის ბრძანებაში მითითებული იყო, რომ დასაქმებულზე გავრცელდებოდა ის პირობები, რაც 2013 წლის 25 ოქტომბრის ხელშეკრულებით იყო განსაზღვრული, ბრძანება კი ძალაში შედიოდა (ამოქმედდებოდა) 2015 წლის 1 აგვისტოდან (იხ. ტ.1, ს.ფ. 21) . სშკ-ის მე-6 მუხლის 1¹ პუნქტის თანახმად „შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება“, ამავე მუხლის მე-9 პუნქტის „ა“

ქვეპუნქტის საფუძველზე კი, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა“. განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობის დაწყებისა და ორმხრივი შეთანხმებით მისი გაგრძელების ქრონოლოგიის გათვალისწინებით (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 18.1 ქვეპუნქტი), 2013 წლის 25 ოქტომბრის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 1 (ერთი) წელი იყო, შესაბამისად, დასაქმებულს საორგანიზაციო დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე 1 (ერთი) წლის განმავლობაში უნდა ემუშავა. ამ ერთწლიანი ვადის ათვლა კი 2015 წლის 25 ოქტომბერს უნდა დაიწყოს, მაშინ როცა მოსარჩელეს საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე მუშაობის ვადა ამოეწურა, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმის მასალები და მხარეთა განმარტებები სხვა დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას არ იძლევა. აქედან გამომდინარე, მოსარჩელის საორგანიზაციო დეპარტამენტის მთავარ სპეციალისტად მუშაობის ვადა 2016 წლის 25 ოქტომბრამდე უნდა განისაზღვროს. ყოველივე ზემოაღნიშნული მიუთითებს იმას, რომ დასაქმებულს განაცდური ხელფასი 2016 წლის 25 ოქტომბრამდე უნდა აუნაზღაურდეს. იმის გამო, რომ 2016 წლის 19 იანვრამდე მოსარჩელეს შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული ჰქონდა (სშკ-ის 36-ე მუხლის მეოთხე ნაწილი), დასაქმებულს 9 თვისა და 6 დღის ხელფასი უნდა აუნაზღაურდეს, 2016 წლის 19 იანვრიდან 2016 წლის 25 ოქტომბრამდე, რაც 17 480 (ჩვიდმეტი ათას ოთხას ოთხმოცი) ლარს შეადგენს.

18.3. წინამდებარე გადაწყვეტილების 18.2 და 18.3 ქვეპუნქტებში მოცემული ფაქტობრივ სამართლებრივი მსჯელობის საფუძველზე საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ამ ნაწილში ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების არგუმენტაცია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის უვადოდ ტრანსფორმირების თაობაზე, სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულია, რის გამოც დასაქმებულის სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება და მას უნდა აუნაზღაურდეს იმ პერიოდის განაცდური ხელფასი, რა ვადაშიც ის იმუშავებდა. აღნიშნულიდან გამომდინარე კი უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოთხოვნა საორგანიზაციო დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე.

18.4. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის 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 გაგრძელდება მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ურთიერთობა არსებობდა: 2013 წლის 25 ოქტომბრიდან 2014 წლის 25 ოქტომბრამდე (12 თვე), 2014 წლის 25 ოქტომბრიდან 2015 წლის 19 ივლისამდე (8 თვე და 19 დღე- ე.წ. დეკრეტულ შვებულებამდე მუშაობის პერიოდი, რომელიც 2016 წლის 18 იანვარს ამოიწურა), 2016 წლის 19 იანვრიდან 2016 წლის 25 ოქტომბრამდე (9 თვე და 6 დღე), რაც ჯამში 29 თვესა და 25 დღეს შეადგენს. 2015 წლის 19 ივლისიდან 2016 წლის 19 იანვრამდე (6 თვე) შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული იყო. მოხმობილი სამართლებრივი ნორმისა და ვადების კალკულაციის შედეგად, საკასაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობა უვადო შრომითი ურთიერთობაში არ გადაზრდილა, დასაქმებულმა თანხმობა გამოთქვა სხვა თანამდებობაზე გადასულიყო და ემუშავა შრომითი ხელშეკრულების იმ პირობებით, რაც მანამდე მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებით იყო შეთანხმებული.

19. საკასაციო სასამართლო მეორე კასატორის მიერ მოხმობილი ერთგვაროვანი პრაქტიკის განსახილველ საქმესთან შესაბამისობას იზიარებს და დამატებით აღნიშნავს, რომ მყარადაა დადგენილი სასამართლო პრაქტიკა იმ მიმართულებით, რომ თუკი მხარე ვადიანი ხელშეკრულებით იყო დასაქმებული კომპანიაში და ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის კვალიფიკაციის დროისათვის გასულია სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადა, არ ხდება მუშაკის აღდგენა სამსახურში. თავის მხრივ, ზიანიც ანაზღაურდება სწორედ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, რამეთუ პრეზუმირებულია, რომ სადავო ბრძანების არარსებობის შემთხვევაში, დასაქმებული სწორედ სახელშეკრულებო პერიოდში შეასრულებდა კომპანიაში შრომით მოვალეობებს (შდრ.სუსგ-ებს: #ას-1276-1216-2014, 18.03.2015 წ., #ას-368-342-2017, 24.05.2017 წ.).
20. საკასაციო სასამართლო ამ გადაწყვეტილების 12.8-12.10 ქვეპუნქტებში ასახულ სამართლებრივ მსჯელობასა და დასკვნას სრულად იზიარებს და მოსარჩელის (დასაქმებულის) საკასაციო პრეტენზიის საპასუხოდ დამატებით აღნიშნავს, რომ დამსაქმებელი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად ვადიანი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვას ასახელებს. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ მხარეთა შორის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება არსებობდა, ის არც მხარეთა ნების და არც საკანონმდებლო დათქმის (სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილი) საფუძველზე არ გაგრძელებულა, რის გამოც ყოველგვარ ფაქტობრივ და სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულია მოსარჩელის პრეტენზია მის მიმართ დისკრიმინაციული

მოპყრობის ფაქტის დადგენის თაობაზე. მით უფრო იმ ვითარებაში, როცა თავად დასაქმებული აცხადებს, რომ დამსაქმებელი, როგორც წესი, ერთწლიან ხელშეკრულებებს აფორმებს დასაქმებულებთან (იხ. ამ გადაწყვეტილების 13.2 ქვეპუნქტი).

21. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ 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. *ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ*, # 7932/03; *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).
22. სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას, ხოლო, ამავე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, შესაბამისად, შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციული სახელმწიფო ბაჟის გადახდა, სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებისათვის, დასაქმებულს მეორე კასატორის სასარგებლოდ დაეკისრება.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე მუხლებით, 257-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 264-ე მუხლის მესამე ნაწილით, 408-ე მუხლის მესამე ნაწილით, 411-ე მუხლით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ნ---- შ-----ას საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. საქართველოს სავაჭრო-სამრეწველო პალატის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
3. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 24 ოქტომბრის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი

გადაწყვეტილება;

4. ნ---- შ-----ას სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
5. ბათილად იქნეს ცნობილი, სსიპ "საქართველოს სავაჭრო-სამრეწველო პალატის" გადაწყვეტილება ნ---- შ-----ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე;
6. ნ---- შ-----ას სასარგებლოდ საქართველოს სავაჭრო-სამრეწველო პალატას დაეკისროს 17 480 (ჩვიდმეტი ათას ოთხას ოთხმოცი) ლარის გადახდა (დარიცხული სახით);
7. ნ---- შ-----ას სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
8. ნ---- შ-----ას სსიპ "საქართველოს სავაჭრო-სამრეწველო პალატის" სასარგებლოდ დაეკისროს, სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებისათვის გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 4582,80 ლარის გადახდა;
9. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე

ე. გასიტაშვილი

მოსამართლეები:

პ. ქათამაძე

ზ. ძლიერიშვილი