



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-55-2018

24 აპრილი, 2018 წელი
ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე სიმონ ჩხაიძე

- სხდომის მდივანი - ეკატერინე ქორიძე
- აპელანტი/მოწინააღმდეგე - შპს ს-----ა
მხარე
- წარმომადგენელი - მ-----ე
მოწინააღმდეგე - ნ-----ი
მხარე/აპელანტი
- წარმომადგენელი - ნ-----ი
- დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება
- გასაჩივრებული - ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017
გადაწყვეტილება წლის 28 აპრილის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა -

1.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

1.2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების, ნაწილობრივ, გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით ნ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი: - შპს ს-----ის გენერალური დირექტორის #15-02/43 20.01.2016წ. ბრძანება ნ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. - 2016 წლის 20 იანვრის #15/8/7-48 შეთანხმება მოპასუხე შპს ს-----ას გენერალური დირექტორსა და მოსარჩელე ნ-----ს შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. დაევალა მოპასუხეს შპს ს-----ას მოსარჩელე ნ-----ის აღდგენა შპს ს-----ის სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე ქ. ბათუმში. ხოლო, ამ თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, მისი დასაქმების უზრუნველყოფა ტოლფას სამუშაო ადგილზე.

საქალაქო სასამართლომ დაადგინა:

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. 2015 წლის 04 ივნისს მოსარჩელესა და შპს ს-----ას შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება N182 განსაზღვრული ვადით სამუშაოს შესრულებაზე, ხელშეკრულება ვრცელდებოდა 2015 წლის 02 ივნისიდან წარმოშობილ შრომით ურთიერთობებზე და მოქმედებდა 2015 წლის 31 დეკემბრამდე. მოსარჩელე დასაქმდა სარეზერვო თანამშრომლის სერვისცენტრების მართვის სამსახურის გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე.

2.2. 2015 წლის 02 ივნისიდან 2015 წლის 01 ნოემბრამდე შპს ს-----ის სერვისცენტრში მოსარჩელე მუშაობდა სხვადასხვა პერიოდულობით: ჯამში ნამუშევარი დრო 4 თვემდე.

2.3. 2015 წლის 01 ნოემბერს მოსარჩელესა და შპს ს-----ას შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 2016 წლის 15 ნოემბრამდე, მითითებული ვადის პირველი სამი თვე 2015 წლის 01 ნოემბრიდან 2016 წლის 31 იანვრამდე პერიოდი განისაზღვრა გამოსაცდელ ვადად. მოსარჩელე აღნიშნული ხელშეკრულებით დაინიშნა სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე. ხელფასი შეადგენდა 625 ლარს.

2.4. 2016 წლის 01 თებერვლიდან მოპასუხემ გამოსაცდელი ვადის გასვლის საფუძველზე მითითებით, შეწყვიტა მოსარჩელესთან 2015 წლის 01 ნოემბრის შრომითი ხელშეკრულება.

2.5. მოსარჩელეს მუშაობის პერიოდში რაიმე სახის დარღვევა არ ჩაუდენია და მის მიმართ დისციპლინური ზომები გამოყენებული არ ყოფილა. აღნიშნულ გარემოებას მოპასუხე სადავოდ არ ხდის და არც ამის საწინააღმდეგო მტკიცებულება წარმოუდგენია.

2.6. მოსარჩელე, როცა 2016 წლის 20 იანვრის #15/8/7-48 შეთანხმებას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ხელი მოაწერა, ორსულობის მე-8 თვეში იმყოფებოდა.

2.7. მოსარჩელემ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე 2016 წლის იანვრის თვეში მიიღო 2 ახალი თანამშრომელი, რომელთაც თავად ნ-----მა შეასწავლა საქმე, ხოლო 2016 წლის თებერვალში, მოსარჩელის განთავისუფლების შემდეგ მიიღეს კიდევ 2 თანამშრომელი.

2.8. სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელე ნ-----ის გამარტება, რომ 2016 წლის 20 იანვრის #15/8/7-48 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმებაზე ხელმოწერისას იგი ვერ აცნობიერებდა მის არსს, იყო რა ორსულობის მე-8 თვეში, არ იცოდა თავისი უფლებების შესახებ და შეიყვანეს შეცდომაში.

2.9. სასამართლომ დაადგინა, რომ მოპასუხემ შეწყვიტა რა მოსარჩელესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, მიუხედავად მისი სამართლებრივი შეფასების, კანონიერებისა, არ იკვეთებოდა მისგან დისკრიმინაციული მიდგომა მოსარჩელის მიმართ, მას შეეძლო არ გაეფორმებინა 2015 წლის 01 ნოემბერს შრომითი ხელშეკრულება, იყო რა ორსულობის მე-5 თვეში მოსარჩელე. 2015 წლის 02 ივნისის ხელშეკრულებას ვადა 2015 წლის 01 ნოემბერს გაუდიოდა და ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე გაათავისუფლებდა მას, ამის სურვილი თუ ექნებოდა.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.10. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით. დასახელებული ნორმით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნების მიერ დროს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება დამსაქმებლის მიერ. დამსაქმებელმა - მოპასუხემ გამოიყენა ეს უფლება და შპს ს-----ის გენერალური დირექტორის ლევან ჩხიკვაიძის შეტყობინების საფუძველზე დასაქმებულს აცნობა, რომ მასთან წყვეტდა შრომით ხელშეკრულებას 2016 წლის 01 თებერვლიდან, რაზედაც შპს ს-----ის გენერალური დირექტორის მიერ გამოიცა #15-02/43 20.01.2016წ. ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

2.11. 2015 წლის 02 ივნისიდან 2015 წლის 01 ნოემბრამდე შპს ს-----ის სერვისცენტრში მოსარჩელე მუშაობდა სხვადასხვა პერიოდულობით: ჯამში ნამუშევარი დრო 4 თვემდე. 2015 წლის 01 ნოემბერს კი მოსარჩელესა და შპს ს-----ას შორის დაიდო ახალი შრომითი ხელშეკრულება 2016 წლის 15 ნოემბრამდე მოქმედების ვადით, მითითებული ვადის პირველი სამი თვე 2015 წლის 01 ნოემბრიდან 2016 წლის 31 იანვრამდე პერიოდი განისაზღვრა გამოსაცდელ ვადად. მოსარჩელე აღნიშნული ხელშეკრულებით დაინიშნა სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე. ხელფასი შეადგენდა 625 ლარს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლი ადგენს შრომითი ხელშეკრულების გამოსაცდელი ვადით დადების წესს. კერძოდ, ამავე მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად კი, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

ამავე მუხლის გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

ვინაიდან მოსარჩელე უკვე იყო რა 2015 წლის 02 ივნისიდან დასაქმებული, მასთან 2015 წლის 01 ნოემბერს ახალი ხელშეკრულებით პირველი 3 თვის გამოსაცდელ ვადად განსაზღვრა კანონსაწინააღმდეგოა, თუნდაც იმის გათვალისწინებით, რომ იგი ახალი ხელშეკრულებით დაინიშნა ახალ პოზიციაზე. ეს ეწინააღმდეგება მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის იმპერატიულ დათქმას, რომ გამოსაცდელი ვადა შეიძლება მხოლოდ ერთხელ დაიდოს. მოცემულ შემთხვევაში, ფაქტია, რომ მოსარჩელე უკვე 5 თვის დასაქმებული იყო და შემდეგში, 2015 წლის 01 ნოემბრის ხელშეკრულებით გამოსაცდელი ვადის განსაზღვრა არასწორია.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

გადაწყვეტილება გაასაჩივრეს შპს ს-----ამ და ნ-----მა:

ფაქტობრივი საფუძვლები

შპს ს-----ის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი საფუძვლებია:

3.1. ნ-----ს პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვის არცერთ ეტაპზე არ მოუთხოვია შრომითი ხელშეკრულების იმ მუხლების ბათილად ცნობა, რომლითაც შეთანხმებული იყო გამოსაცდელი ვადის დაწესება. აღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნის გარეშე სრულიად გაუგებარია, თუ როგორ და რა საპროცესო ნორმებზე მითითებით იმსჯელა სასამართლომ რამდენად კანონიერი იყო გამოსაცდელი ვადის დაწესება.

3.1.1. ნ-----სა და შპს ს-----ას შორის 2015 წლის 04 ივნისს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება კონკრეტული სამუშაოს შესრულების ვადით, რომლის მოქმედების ბოლო ვადად განისაზღვრა 2015 წლის 31 დეკემბერი. მნიშვნელოვანია ყურადღება მიექცეს იმ გარემოებას რომ მოსარჩელე ნ-----ი დასაქმებული იყო ე.წ. სარეზერვო კადრის პოზიციაზე. დასახელებული პოზიცია გამოირჩევა იმ სპეციფიკით, რომ დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს არა მუდმივად, არამედ პერიოდულად, დამსაქმებლის გადაწყვეტილების შესაბამისად, სამუშაო ადგილზე არსებული საჭიროების შესაბამისად. იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ ნ-----ს ჰქონდა უკვე გარკვეული გამოცდილება სარეზერვო კადრის პოზიციაზე მუშაობის, 2015 წლის 01 ნოემბერს დაიდო ახალი შრომითი ხელშეკრულება ნ-----სა და შპს ს-----ას შორის. შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების დასრულების ვადად განისაზღვრა 2016 წლის 15 ნოემბერი. შრომის ხელშეკრულების პირველი 3 თვე განისაზღვრა გამოსაცდელ ვადად, 2015 წლის 01 ნოემბრიდან 2016 წლის 31 იანვრის ჩათვლით. შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულთან დადოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით. გამოსაცდელი ვადის ხანგრძლივობა შეიძლება იყოს ექვსი თვე. განსახილველ შემთხვევაში, სწორედ იმის გამო, რომ ნ-----ი სარეზერვო კადრის პოზიციაზე რამოდენიმე თვიანი მუშაობის შედეგად გარკვეულწილად იცნობდა სამუშაოს სპეციფიკას, შპს ს-----ამ მას შესთავაზა არა 6 თვით გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება, არამედ, გამოსაცდელი ვადა განისაზღვრა განისაზღვრა მხოლოდ 3 თვით. იმ ფაქტის დასადასტურებლად, რომ მხოლოდ ნ-----თან დადებულ შრომით ხელშეკრულებაში იყო გამოსაცდელ ვადად 3 თვე, პროცესზე წარმოდგენილი იქნა შპს ს-----ას წარმომადგენ მ-----ესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება, სადაც გამოსაცდელ ვადად მითითებულია 6 თვე.

ნ-----ის შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი საფუძვლებია:

3.2. მართალია დამსაქმებელმა დადო ახალი ხელშეკრულება 2015 წლის 1 ნოემბერს, მაგრამ გამოსაცდელი ვადით (მაშინ როდესაც მანამდე უკვე არსებობდა შრომითი ურთიერთობა). ხოლო გამოსაცდელი ვადის შემთხვევაში

მოპასუხე ფიქრობდა რომ შეძლებდა სამსახურიდან გათავისუფლებას ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე და მართლაც ასე მოიქცა. ორსულობის მე-8 თვეში და გამოსაცდელი ვადის პერიოდში გაათავისუფლა სამსახურიდან. სასამართლოს შეფასება რომ დასაქმებულთან ორსულობის მე-5 თვეში დაიდო ახალი ხელშეკრულება და ამის გამო დისკრიმინაციას ადგილი არ ჰქონია საფუძვლიანი იქნებოდა, თუ ახალი ხელშეკრულება დაიდებოდა შრომითი კანონმდებლობის დაცვით და არა ისე, რომ მომდევნო 3 თვეში დამსაქმებელს შეძლებოდა ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლის მითითების გარეშე (გამოსაცდელი ვადით).

3.2.1. ორსულობის შესახებ საკმაოდ გვიან გაიგო ნ-----მა და ნოემბრის დასაწყისში ამის შესახებ დამსაქმებელმა არ იცოდა, შესაბამისად სასამართლო არ უნდა დაყრდნობოდა მის ზეპირსიტყვიერ განმარტებას, რომ მისთვის ცნობილი იყო 2015 წლის 1 ნოემბერს. ეს არის არა აღიარება, არამედ - ზეპირი განმარტება. აღიარებად მაშინ ჩაითვლებოდა თუ მოსარჩელე იტყოდა, რომ დამსაქმებელს შეატყობინა 1 ნოემბრამდე. მაშინ როდესაც მხარეები ერთიდაიმავე საკითხზე განსხვავებულ განმარტებას იძლევიან, მოპასუხის ახსნა-განმარტება არ შეიძლება ჩაითვალოს აღიარებად.

3.2.2. ეს ფაქტი მართლაც ცნობილი რომც ყოფილიყო, სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ ახალი ხელშეკრულება დადო შრომის კოდექსის არსებითი დარღვევით, ვინაიდან პირი, რომელიც უკვე იყო დასაქმებული დასაქმდა გამოსაცდელი ვადით და ამასთან ორსულობის მე-8 თვეში გათავისუფლდა იმ საფუძვლით, რომ იყო გამოსაცდელი ვადა და დამსაქმებელმა ჩათვალა, რომ ამ ვადაში ნებისმიერ დროს შეეძლო ხელშეკრულების შეწყვეტა.

3.2.3. სასამართლოს დისკრიმინაციის შეფასების დროს უნდა ემსჯელა არა იმ საკითხზე, რა მიზეზით არ დააღვია დამსაქმებელმა ნ-----ის შრომითი უფლებები 2015 წლის 1 ნოემბერს, არამედ იმაზე, ჰქონდა თუ არა ადგილი დასაქმებულის შევიწროებას, რაც ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა დასაქმებულებთან მიმართებაში აუარესებდა მოსარჩელის მდგომარეობას. ამ საკითხზე უნდა ემსჯელა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად. ამასთან მოპასუხის მტკიცების ტვირთიც იმაში მდგომარეობდა, რომ დაემტკიცებინა, რა გონივრული საფუძვლით ათავისუფლებდა დასაქმებულს სამსახურიდან. მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა, რომ დასაქმებულთა მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას ადგილი არ ჰქონია და ვერ დაასახელა რა გონივრული მიზეზით შეწყვიტა ხელშეკრულება 8 თვის ორსულ ქალთან, შესაბამისად სასამართლოს დისკრიმინაციის ფაქტი დადგენილად უნდა მიეჩნია.

სამართლებრივი საფუძვლები

შპს ს-----ის სააპელაციო საჩივრის სამართლებრივი საფუძვლებია:

3.1.2. სასამართლომ საერთოდ ყურადღების მიღმა დატოვა ის ფაქტი, რომ სარჩელი იყო ხანდაზმული, რაზეც მოპასუხებ მხარემ არაერთხელ მიუთითა.

ნ-----ს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება ჩაბარდა 2016 წლის 20 იანვარს, ხოლო სარჩელით სასამართლოს მიმართა 2016 წლის 01 ივნისს. ანუ 4 თვისა და 10 დღის შემდეგ. შრომის კოდექსის 38 -ე მუხლის მე-6 ნაწილის შესაბამისად, 2013 წლის 12 ივლისს შრომის კოდექს განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ, დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სასამართლოში გაასაჩივროს 30 დღის ვადაში.

3.1.3. სასამართლომ საერთოდ არასწორად იმსჯელა გათავისუფლების საფუძველზე. სასამართლო გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში უთითებს, რომ რადგან ნ-----ი ორსულობის მე-8 თვეში იყო, იგი ვერ აცნობიერებდა საკუთარ მოქმედებს და შეცდომით მოაწერა ხელი შრომითი ხელშეკრულების შესახებ ურთიერთშეთანხმების აქტს. სასამართლოს განმარტება კიდევ უფრო უცნაური და დაუსაბუთებელია იმ ნაწილში, სადაც უთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმება არ წარმოადგენს დამოუკიდებელ გარიგებას.

საერთოდ გაურკვეველია, სასამართლომ საერთოდ რატომ იმსჯელა აღნიშნულ შეთანხმებაზე, როგორც გათავისუფლების საფუძველზე. ანუ, სასამართლომ საერთოდ არ გამოიკვლია საქმეში არსებული მტკიცებულებები, წინააღმდეგ შემთხვევაში აუცილებლად შეამჩნევდა 2016 წლის 20 იანვრის შეტყობინებას გათავისუფლების შესახებ, სადაც გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია გამოსაცდელი ვადის პერიოდში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

გათავისუფლების საფუძველი იყო არა ურთიერთშეთანხმების აქტი, არამედ შრომითი ხელშეკრულების 3.3 პუნქტი, რომელიც ადგენს გამოსაცდელი ვადის დროს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს. ამასთან, შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, შრომის ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით შეიძლება დაიდოს დასაქმების კანდიდატთან მხოლოდ ერთხელ, არა უმეტეს 6 თვის ვადით. ხოლო, ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

ნ-----ის შეგებებული სააპელაციო საჩივრის სამართლებრივი

საფუძვლებია:

3.2.4. ორსულობის მე-8 თვეში ხელშეკრულების შეწყვეტა წარმოადგენს ქალთა შრომითი უფლებების არსებით დარღვევას. სასამართლომ არ განმარტა სწორად შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები. ამ ნორმის მე-3 პუნქტში მითითებულია რომ დაუშვებელია დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით, ხოლო მე-4 პუნქტის თანახმად დისკრიმინაციად ითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროვება, რაც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით. ამ შემთხვევაში, აშკარად იკვეთება სქესის ნიშნით პირთა განსხვავება, რამაც თავისთავად გამოიწვია ნ-----ის მდგომარეობის გაუარესება ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით.

ამასთან გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც რომ მოპასუხეს არ დაუსახელებია მიზეზი, რის გამოც წყვეტდა შრომით ურთიერთობას. მოპასუხის მიერ მითითებული იყო მხოლოდ გამოსაცდელი ვადა, რაც სასამართლომ არ მიიჩნია გათავისუფლების კანონიერ საფუძვლად. აქედან გამომდინარე, იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებელს არ გააჩნია სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი საფუძველი და ადგილი აქვს ქალთა უფლებების დარღვევას, რატომ არ შეფასდა ეს ქმედება სქესის ნიშნით შევიწროვებად და არათანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენებად (დისკრიმინაციად).

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

პალატამ დაადგინა, რომ შპს ს-----ის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო ნ-----ის შეგებებული სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს:

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. დადგენილი არის, რომ 2015 წლის 4 ივნისს შპს ს-----ასა და ნ-----ს შორის დაიდო ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით (პერიოდულობით) სამუშაოს შესრულებაზე.

4.1.1. ამ ხელშეკრულების თანახმად, ნ-----ი 2015 წლის 31 დეკემბრამდე დაინიშნა აპელანტის სარეზერვო თანამშრომლად სერვისცენტრების მართვის სამსახურის გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე.

4.1.2. მოსარჩელეს სამუშაო უნდა შეესრულებინა პერიოდულად, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის განმავლობაში.

4.2. 2015 წლის 1 ნოემბერს მხარეთა შორის დაიდო ახალი ხელშეკრულება.

4.2.1. ამ ხელშეკრულებით ნ-----ი დაინიშნა შპს ს-----ის სერვისცენტრის მართვის დეპარტამენტში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე.

4.2.2. ხელშეკრულება მოქმედებდა 2016 წლის 15 ნოემბრის ჩათვლით, ამასთან ხელშეკრულების პირველი სამი თვე, ე.ი. 2015 წლის 1 ნოემბრიდან 2016 წლის 31 იანვრამდე იგი დადებული იყო გამოსაცდელი ვადით.

4.2.3. ამ ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება, კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით, შეადგენდა თვეში 625 ლარს.

4.2.4. ხელშეკრულების 3.3. პუნქტის შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს მხარეები უფლებამოსილნი იყვნენ შეეწყვიტათ ხელშეკრულება მეორე მხარისათვის ერთკვირიანი წინასწარი შეტყობინების საფუძველზე. ამ შემთხვევაში, დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ კომპენსაციის ვალდებულება არ წარმოეშობოდა.

4.3. 2016 წლის 20 იანვარს აპელანტმა მოწინააღმდეგე მხარეს შეატყობინა, რომ ხელშეკრულების 3.3. პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების მოქმედება 2016 წლის 1 თებერვლიდან შეწყდებოდა.

4.4. იმავე დღეს მხარეები აღნიშნულის თაობაზე წერილობითაც შეთანხმდნენ.

4.5. 2016 წლის 20 იანვარს შპს ს-----ის დირექტორმა გამოსცა ბრძანება 2016 წლის 1 თებერვლიდან აპელანტთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.6. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოს უფლება არა აქვს მიაკუთვნოს თავისი გადაწყვეტილებით მხარეს ის, რაც მას არ უთხოვია, ან იმაზე მეტი, ვიდრე ის მოითხოვდა.

4.6.1. მოსარჩელეს 2015 წლის 1 ნოემბრის შრომითი ხელშეკრულება მთლიანად ან ნაწილობრივ მაინც სადავოდ არ გაუხდია.

4.6.2. აღნიშნული ხელშეკრულება უცილოდ ბათილი არ არის.

4.6.3. ამის გამო, იგი ნამდვილია და ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ უფლება-მოვალეობებს წარმოშობს.

4.6.4. ეს კი ნიშნავს, რომ 2015 წლის 1 ნოემბრიდან 2016 წლის 31 იანვრის ჩათვლით მოსარჩელე თანამდებობაზე გამოსაცდელი ვადით იყო დანიშნული.

4.7. ასეც რომ არ იყოს, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.

4.7.1. საქმის მასალებით დგინდება, რომ 2015 წლის 2 ივნისიდან მოსარჩელე აპელანტი საწარმოს სარეზერვო თანამშრომელი იყო, სამუშაოს პერიოდულად, დამსაქმებლის საჭიროების მიხედვით ასრულებდა და ანაზღაურებას შესრულებული სამუშაოს მიხედვით, ნარდობლივად იღებდა.

4.7.2. ასე, საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერის თანახმად, 2015 წლის ივნისში მოსარჩელემ შესრულებული სამუშაოსათვის მიიღო ანაზღაურება, 480,77 ლარი; ივლისში ანაზღაურება არ მიუღია; აგვისტოში მიიღო - 500 ლარი; სექტემბერში - 365,38 ლარი; ხოლო ოქტომბერში - 326,92 ლარი.

4.7.3. ნათელია, რომ მიღებულ ანაზღაურებას შორის სხვაობას სხვადასხვა დროს, სხვადასხვა მოცულობის სამუშაოს შესრულება იწვევდა.

4.7.4. 2015 წლის 1 ნოემბერს კი მოსარჩელე საწარმოში ძირითად საშტატო ერთეულზე, ტარიფობრივი ანაზღაურებით დაინიშნა.

4.7.5. ამ ვითარებაში, პალატის აზრით, საწარმო უფლებამოსილი იყო შესასრულებელ სამუშაოსთან აპელანტის შესაბამისობის დასადგენად გამოსაცდელი ვადა განესაზღვრა.

4.7.6. მნიშვნელოვანია, რომ ეს ვადა კანონით დადგენილ პერიოდს არ აღემატებოდა და ხელშეკრულების დადება მხარეთა ნებით მოხდა.

4.8. პალატის აზრით, საქალაქო სასამართლომ შეცდომით დაადგინა, რომ ამ გარიგებაში მოსარჩელემ არანამდვილი ნება გამოავლინა.

4.8.1. პირველ ყოვლისა, პალატა აღნიშნავს, რომ აღნიშნულის დამადასტურებელი არც-ერთი მტკიცებულება საქმეში წარმოდგენილი არ არის.

4.8.2. და, გარდა ამისა, თუ ხელშეკრულების დადების დროს მოსარჩელეს ნამდვილი ნების გამოვლენა არ შეეძლო, იგი ვერც გაყიდვების ოპერატორის ფუნქციებს შეასრულებდა. აღნიშნული კი საქმის მასალებით არ დგინდება და ამის თაობაზე არც მხარეებს მიუთითებიათ.

4.8.3. აღსანიშნავია, რომ 2015 წლის 2 ივნისის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2015 წლის 31 დეკემბერს გადიოდა. ამის გამო, სავსებით ბუნებრივია, ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე ორი თვით ადრე დასაქმებული ახალ თანამდებობაზე დანიშვნას დათანხმებოდა.

4.9. ამრიგად, 2015 წლის 1 ნოემბრიდან 2016 წლის 31 იანვრის ჩათვლით მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იყო დადებული.

4.9.1. ამიტომ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტისა და შრომითი ხელშეკრულების 3.3. პუნქტის შესაბამისად, აპელანტს შეეძლო ეს ხელშეკრულება შეეწყვიტა.

4.9.2. მნიშვნელოვანია, რომ 2016 წლის 20 იანვარს ხელშეკრულების შეწყვეტას მოსარჩელე თავადაც დაეთანხმა.

4.10. ამის გამო, გასაჩივრებული ბრძანება კანონიერი იყო და მისი ბათილად ცნობის საფუძვლები არ არსებობდა.

4.11. თუმცა, ასეც რომ არ იყოს, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტის შინაარსიდან გამომდინარე, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

4.11.1. უდავოდ არის დადგენილი, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დასაბუთებული გადაწყვეტილება მოსარჩელეს 2016 წლის 20 იანვარს ეცნობა.

4.11.2. მეტიც, იმავე დღეს მხარეებმა თავად მოაწერეს ხელი შესაბამის შეთანხმებას.

4.11.3. ეს კი ნიშნავს, რომ მოსარჩელეს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება 30 დღის ვადაში უნდა გაესაჩივრებინა.

4.11.4. ნ-----მა კი სარჩელი 2016 წლის 1 ივნისს, ე.ი. წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან ოთხ თვეში აღძრა.

4.11.5. ამის შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა ხანდაზმულიცაა.

4.11.6. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 144-ე მუხლის 1 ნაწილის თანახმად, კი ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია ვალდებულების შესრულებაზე უარი განაცხადოს.

4.11.7. აპელანტმა მოსარჩელის მიმართ ვალდებულების შესრულებაზე უარი მოთხოვნის ხანდაზმულობის მოტივითაც განაცხადა.

4.11.8. ამის შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა საფუძვლიანი რომც ყოფილიყო, მისი დაკმაყოფილება მაინც დაუშვებელი იქნებოდა.

4.12. ამრიგად, აპელანტმა მოწინააღმდეგე მხარესთან შრომითი ურთიერთობები მართებულად შეწყვიტა.

4.12.1. ამის გამო, მას მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა ან მისთვის თანხის გადახდა არ ევალება.

4.13. პალატის აზრით, საქალაქო სასამართლომ, ამ ნაწილში, საქმის ფაქტობრივი გარემოებები შეცდომით შეაფასა, რასაც შედეგად მცდარი გადაწყვეტილების მიღება მოჰყვა.

4.13.1. ამიტომ, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, გადაწყვეტილება, შპს ს-----ის მიერ გასაჩირებულ ნაწილში, უნდა გაუქმდეს და სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

4.14. პალატის აზრით, საქმის მასალებით მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი არ დგინდება.

4.14.1. მოსარჩელე მის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას ორსულობას უკავშირებს.

4.14.2. მისი განმარტებით, 2015 წლის 1 ნოემბერს მოპასუხემ ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იმიტომ დაუდო, რომ ორსულობის ბოლო თვეში დეკრეტულ შვებულებაში გასვლის საშუალება არ მიეცა.

4.14.3. პალატა, პირველ ყოვლისა, აღსანიშნავს, რომ საავადმყოფო ფურცლის თანახმად, 2016 წლის 8 იანვარს მოსარჩელე 31-32 კვირის ორსული იყო.

4.14.4. ამის შესაბამისად, 2015 წლის 1 ნოემბერს მოპასუხისათვის მოსარჩელის ორსულობის ფაქტი ცნობილი იყო.

4.14.5. 2015 წლის 4 ივნისის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2015 წლის 31 დეკემბერს გადიოდა და ამ ვადაში მოსარჩელის მიერ სამუშაოს შესრულება მოპასუხის მოთხოვნაზე იყო დამოკიდებული.

4.14.6. თუ მოპასუხეს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობების გაგრძელების სურვილი არ ჰქონდა, 2015 წლის 1 ნოემბერს იგი მასთან ახალ ხელშეკრულებას აღარ დადებდა და 2015 წლის 31 დეკემბრამდე სამუშაოს

შესასრულებლად აღარც გამოიძახებდა.

4.14.7. 2015 წლის 1 ნოემბრის შემდეგ კი, რაიმე მიზეზით, მოსარჩელის ორსულობის შეწყვეტის გონივრული ვარაუდი მოპასუხეს ვერ ექნებოდა.

4.14.8. ეს ნიშნავს, რომ 2015 წლის 1 ნოემბრის ხელშეკრულებას დისკრიმინაციული საფუძველი არ დადებია. მნიშვნელოვანია, რომ საქმის მასალების თანახმად, მოპასუხეს შრომითი ხელშეკრულება სხვა პირებთანაც იდენტური შინაარსით აქვს დადებული. ეს კი ნიშნავს, რომ იგი მოსარჩელეს, სხვებთან შედარებით, არათანაბრად არ მოპყრობია.

4.14.9. საინტერესოა, რომ, ამ საკითხთან დაკავშირებით, მოსარჩელის პოზიცია წინააღმდეგობრივია. ერთი მხრივ, იგი განმარტავს, რომ 2015 წლის 1 ნოემბერს დამსაქმებლისათვის მისი ორსულობის ფაქტი უცნობი იყო, ხოლო მეორე მხრივ - აცხადებს, რომ ხელშეკრულებას საფუძვლად სწორედ ეს გარემოება დაედო.

4.14.10. პალატის აზრით, თუ 2015 წლის 1 ნოემბერს დამსაქმებელმა მოსარჩელის ორსულად ყოფნა არ იცოდა, ხელშეკრულებას ამ მოტივით ვერც დადებდა; ე.ი. მოსარჩელის პოზიციის გაზიარება დისკრიმინაციას, თავისთავად, გამოიწვევს.

4.14.11. გარდა ამისა, პალატა იმეორებს, რომ ეს ხელშეკრულება ან მისი რომელიმე პირობა მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია.

4.14.12. და, რაც მთავარია, 2015 წლის 20 იანვარს ხელშეკრულების შეწყვეტას მოსარჩელე თავადაც დაეთანხმა.

4.14.13. ამრიგად, სს ს-----ას მოსარჩელის დისკრიმინაცია არ განუხორციელებია.

4.15. თუმცა, ასეც რომ ყოფილიყო, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363² მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული სარჩელით სასამართლოსთვის მიმართვა შესაძლებელია 3 თვის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.

4.15.1. უდავოა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მოსარჩელემ შეიტყო 2016 წლის 20 იანვარს.

4.15.2. ამის შესაბამისად, თუ მას მოპასუხის ქმედება დისკრიმინაციულად მიაჩნდა, სარჩელი უნდა აღედგრა, არაუგვიანეს, 2016 წლის 20 აპრილისა, მოსარჩელემ კი სარჩელი აღძრა 2016 წლის 1 ივნისს, ხოლო დისკრიმინაციის

დადგენა მოითხოვა 2017 წლის 15 მარტს.

4.15.3. ამრიგად, მოსარჩელის მოთხოვნა, ამ ნაწილშიც, ხანდაზმულია.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ შპს ს-----ის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს. ნ-----ის შეგებებული სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს. უნდა გაუქმდეს ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 28 აპრილის გადაწყვეტილება ნ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებისა და შპს ს-----ისათვის სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში და, ამ ნაწილში, მიღებულ უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება. ნ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 28 აპრილის გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი. ნ-----ის სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი და მე-3 ნაწილების საფუძველზე, ნ-----ს შპს ს-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოპასუხის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, 736 ლარის ანაზღაურება.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გადაწყვიტა

1. შპს ს-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. ნ-----ის შეგებებული სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
3. გაუქმდეს ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 28 აპრილის გადაწყვეტილება ნ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებისა და შპს ს-----ისათვის სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში და, ამ ნაწილში, მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება;
4. ნ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 28 აპრილის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი;
5. ნ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
6. ნ-----ს შპს ს-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 736 ლარის გადახდა;
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების მე-8 პუნქტით

გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;

8. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

სიმონ ჩხაიძე