



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-634-2018

23 ოქტომბერი, 2018 წელი
ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატა

თავმჯდომარე სიმონ ჩხაიძე
მოსამართლეები ლაურა მიქავა
ნანა კალანდაძე

სხდომის მდივანი - ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი - გ----- შ-----
წარმომადგენელი - ნ-----ი
მოწინააღმდეგე - შპს ს-----ა
მხარე
წარმომადგენელი - მ-----ე

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება, დისკრინიმაციის ფაქტის
დადგენა

გასაჩივრებული - ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018
გადაწყვეტილება წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით გ----- შ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

საქალაქო სასამართლომ დაადგინა:

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. გ----- შ----- ს-----ის სისტემაში მუშაობს 1989 წლიდან.

2.2. 2014 წლის 07 ივლისს მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც გ----- შ----- დაინიშნა შპს “ს-----ის” სერვის ცენტრების მართვის სამსახურის ხელვაჩაურის სერვისცენტრის კურიერის თანამდებობაზე. მისი ხელფასი შეადგენს თვეში 437.5 ლარს.

2.3. უდაო ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ 2017 წლის 08 მაისს შპს “საქრათველოს ფოსტამ” გ----- შ-----ს აცნობა, რომ კომპანიის სერვისების გაუმჯობესებისა და სერვისცენტრის სამოქმედო ტერიტორიის სოფლებში კორესპონდენციის სწრაფად ჩაბარების მიზნით დასაქმებულ პირს აუცილებლად უნდა ჰქონდეს „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა და გადაადგილდებოდეს შპს “ს-----ის” საკუთრებაში არსებული სატრანსპორტო საშუალებით. „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობის წარსადგენად გ----- შ-----ს დაენიშნა ვადა 2017 წლის 10 ივნისამდე.

2.4. ასევე უდაო ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ 2017 წლის 10 ივნისამდე გ----- შ-----მ სერვისცენტრში ვერ წარადგინა „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა.

2.5. 2017 წლის 28 ივნისს შპს „ს-----ამ“ გ----- შ-----ს გაუგზავნა შეტყობინება, რომლითაც აცნობა, რომ 2017 წლის 01 აგვისტოდან შრომითი ურთიერთობა შეწყდება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“ პუნქტის საფუძველზე, კერძოდ დასაქმებულის კვალიფიკაციის შეუსაბამობის გამო. უდაოა, რომ კვალიფიკაციის შეუსაბამობა მოპასუხის მიერ მიჩნეული იქნა ის, რომ გ----- შ-----მ ვერ წარადგინა „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა და აღნიშნულის გამო ვერ შეძლებდა შპს “ს-----ის” ტრასპორტით გადაადგილებას.

2.6. 2017 წლიდან 28 ივნისს შპს “ს-----ამ” გამოსცა ბრძანება გ----- შ-----სთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რომლითაც გ----- შ----- 2017 წლის 01 აგვისტოდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

2.7. გ----- შ-----ს საქმის განხილვის მომენტისათვის არ აქვს რომელიმე ტიპის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა.

2.8. სასამართლომ დაადგინა, რომ 2016 წელს მოსარჩელემ დაიწყო სკუტერებისა და მოპედების შეძენა. პირველი პარტიის შესაძენად 2016 წლის 15 მარტს შპს “ბანი დეველოპმენტთან” გააფრომა ხელშკრულება, რომლითაც შპს “ბანი დეველოპმენტმა” იკისრა ვალდებულება შპს “ს-----ას” მიაწოდოს 5(ხუთი) ცალი მოტოსკუტერი.

2.8. 2017 წლის 20 თებერვალს შპს “ს-----ასა” და შპს “ბირთვისი 2009“-ს შორის გაფრომდა ხელშკრულება, რომლის საფუძველზეც შპს “ბირთვისი 2009“-მ იკისრა ვალდებულება 20 (ოცი) ცალი მოტოსკუტერის შპს “ს-----ისათვის” შეძენისა და მიწოდების შესახებ.

2.10. 2017 წლის 01 ივნისს შპს “ს-----ასა” და შპს “მ-----ს” შორის გაფრომდა ხელშკრულება, რომლის საფუძველზეც შპს “მ-----მა” იკისრა შპს “ს-----ისათვის” შეეძინა და მიწოდებინა 130 ცალი მოტოსკუტერი.

2.11. 2017 წლის 20 სექტემბერს შპს “ს-----ასა” და შპს “ა-----” შორის გაფრომდა ხელშკრულება, რომლის საფუძველზეც შპს “ა-----მა” იკისრა ვალდებულება შეეძინა და შპს “ს-----ისათვის” მიწოდებინა 30 ცალი მოტოსკუტერი.

2.12. 2017 წლის 18 დეკემბერს ელექტრონული ტენდერის საფუძველზე შპს “ს-----ას” და შპს „მო-----ს“ შორის გაფრომდა ხელშკრულება, რომლის საფუძველზეც შპს „მო-----მ“ იკისრა ვალდებულება შპს “ს-----ისათვის” შეეძინა და მიეწოდებინა 100 (ასი) ცალი მოტოსკუტერი.

2.13. ამდენად 2016 წლის 15 მარტის შემდგომ შპს „ს-----ამ“ შეიძინა 285 მოტოსკუტერი.

2.14. სასამართლო მიიჩნევს, რომ შპს „ს-----ის“ განვითარება, ტექნოლოგიური ან სხვაგვარი ცვლილებები არ შეიძლება გახდეს მესამე პირთა გადასაწყვეტი. მათ შორის არც დასაქმებულების პირების შეხედულებაზე არაა იგი დამოკიდებული. მას გეგმავს და წყვეტს მხოლოდ და მხოლოდ შპს „საქართველოს ფოსტის“ ადმინისტრაცია ან დამფუძნებელი. კითხვის დასმა მასზედ, თუ რატომ გადაწყვიტა მოტოსკუტერების შეძენა ლოგიკას მოკლებულია. მათი შეძენის მიზანი ლოგიკურია და სხვა ახსნა, გარდა გზავნილების ეფექტური ჩაბარებისა, არ მოეძებნება. ნებისმიერი საწარმო მუდმივად ორიენტირებული უნდა იყოს განვითარებაზე. თავის მხრივ დასაქმებულმა პირებმა დანერგილ ტექნიკურ პროგრესს უნდა აუწყონ შესაბამისი ნაბიჯი. აქ მთავარია ცვლილებები მიზნად არ ისახავდეს

ცალკეული პირების მიზანმიმართულად შევიწროებას. სხვა მხრივ ტექნიკური პროგრესი მისაღები და აუცილებელიცაა. წინამდებარე შემთხვევაში გზავნილების ეფექტურად ჩაბარების მიზნით მოტოსკუტერების შეძენა ვერ იქნება განხილული სხვა მიზნის მისაღწევად დაგეგმილად. მისი მიზანია გზავნილების ეფექტური ჩაბარება. ამდენად მოტოსკუტერების შეძენა მიჩნეული უნდა იქნას შპს „ს-----ის“ ტექნიკურ პროგრესად.

2.15. საქმის მასალებით დგინდება, რომ სერვისცენტრებში მოტოსკუტერების დანერგვას, თან მოჰყვა საშტატო განრიგის ცვლილებები. სკუტერები ხელვაჩაურის სერვისცენტრში დაინერგა 2017 წლის აგვისტოს თვიდან. 2017 წლის 31 ივლისის მდგომარეობით ხელვაჩაურის სერვისცენტრში სამი საშტატო ერთეულია, კერძოდ ერთი მენეჯერი, ერთი ოპერატორი და სამი კურიერი. ამათგან ერთერთზე მუშაობდა მოსარჩელე. 2017 წლის 01 აგვისტოდან ხელვაჩაურის სერვისცენტრში საშტატო განრიგით გათვალისწინებულია კურიერის ორი შტატი.

2.16. 2017 წლის 13 ოქტომბრის მდგომარეობით ხელვაჩაურის სერვისცენტრში დასაქმებულია ერთი მენეჯერი, ერთი ოპერატორი და ორი კურიერი. დასაქმებული ორი კურიერიდან ერთი მართავს ავტომანქანას და აქვს „B“ კატეგორიის მართვის მოწმობა, მეორე მართვას სკუტერს და აქვს „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა.

2.17. საქმის განხილვის მომენტისათვის ხელვაჩაურის სერვისცენტრში ადრესატებისათვის ფოსტის ჩაბარება განსაზღვრულია მხოლოდ სკუტერის ან ავტომობილის საშუალებით.

2.18. დადგენილია და მხარეები არ დაობენ მასზედ, რომ ხელვაჩაურის სერვისცენტრში 2017 წლის 8 მაისს სამი კურიერი მუშაობდა. ამათგან ერთერთი იყო მოსარჩელე. მას მოპასუხემ მოსთხოვა „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა წარედგინა 2017 წლის 10 ივნისამდე. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამ ნაწილში მოსარჩელის პრეტენზია მართებული იყო - თუ მოსარჩელეს რვა მაისს არ ჰქონდა მართვის მოწმობა, დაახლოებით ერთ თვეში ის ვერ შეძლებდა მართვის მოწმობის მოპოვებას და წარდგენას. ამის მიზეზი ძირითადად ისაა, რომ მოსარჩელეს, არც მაშინ და არც ახლა არ ეხერხება სკუტერის ან მოპედის მართვა. შესაბამისად ერთ თვეში თეორიული და პრაქტიკული მეცადინეობის დასრულებას და მართვის უფლების მოპვებას ვერ შეძლებდა. თუმცა მოსარჩელეს 10 ივნისის შემდეგაც ჰქონდა სწავლის დრო. თუ ის აპირებდა მართვის მოწმობის მიღებას, მაშინ მას უნდა დაეწყო მეცადინეობა. 10 ივნისს კი მოპასუხეს აცნობებდა, რომ მეცადინეობა და გონივრულ ვადაში შეძლებდა მართვის უფლების წარდგენას. მოსარჩელეს მოპასუხისათვის გონივრული ვადა არ მოუთხოვია. უფრო მეტიც მოსარჩელეს არც მაშინ დაუწვია მეცადინეობა და არც ახლა არ აქვს მართვის მოწმობა.

შესაბამისად გონივრული ვადის დადგენას არანაირი მნიშვნელობა აღარ აქვს. მოსარჩელეს აგვისტოში, სექტემბერში ან სხვა დროს, რომ მოეპოვებინა მართვის მოწმობა, მაშინ მისი პრეტენზიები მართებული იქნებოდა. ამ სიტუაციაში მართვის მოწმობის მისაღებად ერთი ან ორი თვე იყო თუ არა ლოგიკური ვადა, ამის გამოკვლევა ვეღარ შეცვლის საქმის სურათს. არც ლოგიკურ და არც არაგონივრულ ვადაში მან მართვის უფლება არ მოიპოვა.

2.19. ერთერთი მნიშვნელოვანი მომენტი მოსარჩელის და სხვა პირების მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპი. დადგენილია, რომ მოპასუხემ მოტოსკუტერები შეიძინა არა მხოლოდ ხელვაჩაურის, არამედ მთელი ქვეყნის მასშტაბით. მართვის მოწმობის არ ქონის გამო სამსახურიდან გაათავისუფლა ყველა ის პირი, ვისაც არ ჰქონდა მართვის მოწმობა. საქმეში არ გამოკვლეულა მტკიცებულება და მხარეებსაც არ მიუთითებიათ მასზე, რომ სამსახურში დარჩა, რომელიმე კურიერი ვისაც არ აქვს მართვის მოწმობა. დადგენილია, რომ ხელვაჩაურის მუნიციპალიტეტში გ----- შ-----ის ნაცვლად მუშაობს ორი კურიერი. მათგან ერთს აქვს სკუტერის მართვის მოწმობა, მეორეს აქვს ავტომანქანის მართვის მოწმობა. შესაბამისად მოსარჩელესთან შედარებით მათ მიენიჭათ უპირატესობა. აღნიშნული უპირატესობა არ არის სქესობივი ნიშნით ვინმესათვის უპირატესობის მინიჭება. იგი გამოწვეულია მხოლოდ იმით, რომ ისინი აკმაყოფილებენ კურიერისათვის მოსარჩელის მიერ განსაზღვრულ კრიტერიუმს. მოსარჩელე კი ვერ აკმაყოფილებს ამ მოთხოვნებს. შესაბამისად ადგილი არ აქვს დისკრიმინაციას.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.20. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. მოპასუხემ შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა და მოსარჩელე სამუშაოდან დაითხოვა დასახელებული მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ პუნქტით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; მოსარჩელის ვალდებულებას წარმოადგენდა დაკისრებული თანამდებობრივი უფლებამოსილების შესრულება. ანუ მას უნდა შეესრულებინა დაკისრებული ფუნქცია და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება. მხარეები ერთმანეთთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იყვნენ. შესაბამისად მათ ერთმანეთის მიმართ გააჩნდათ ვალდებულებები. ტრანსპორტით აღჭურვილ კურიერს აუცილებლად სჭირდება მართვის მოწმობა. ანუ გვაქვს ის მოცემულობა, როცა კურიერის თანამდებობისათვის ერთერთი აუცილებელი წინაპირობაა მართვის უნარი და შესაბამისი მოწმობის ქონა. სწორედ ამიტომაც მოპასუხემ მოსარჩელეს დაუნიშნა მართვის მოწმობის წარდგენის ვადა. სასამართლომ

დაადასტურა, რომ ეს ვადა არ იყო გონივრული, მაგრამ ის, რომ კურიერს უნდა ჰქონდეს მართვის მოწმობა ამ ნაწილში სასამართლო მოპასუხის მოსაზრებებს იზიარებს მთლიანად. თუ მან ხარჯი გასწია და კურიერებისათვის შეიძინა ტექნიკა, ბუნებრივია მას სჭირდება ისეთი კურიერი, ვინც მომართავს ტექნიკას. წინააღმდეგ შემთხვევაში აზრს კარგავს მოპასუხის მიერ ტექნიკისათვის დახარჯული ფულის დანიშნულება. ამ გარემოებებმა დღის წესრიგში დააყენა მოსარჩელისათვის მოთხოვნილიყო მართვის მოწმობა. მოსარჩელემ დანიშნულ (არაგონივრულ) ვადაში მართვის მოწმობა არ წარადგინა, მაგრამ მან ამ ვადაში არ დაიწყო მართვის მოწმობის მიღებაზე ზრუნვა. მოსარჩელე სამსახურიდან არ გათავისუფლებულა 2017 წლის 1 აგვისტომდე და მას ამ ვადაშიც არ უზრუნვია მართვის მოწმობის მისაღებად. მართვის მოწმობის მისაღებად ერთი თვის დანიშნვა არაა გონივრული, მაგრამ 2 თვე და 22 დღე გონივრულთან მიახლოებულია. ამის გარდა, თუ მოსარჩელეს მართვის მოწმობის მისაღებად მუშაობა დაწყებული ექნებოდა და ეს დრო არ იქნებოდა მართვის მოწმობის მისაღებად საკმარისი, მაშინ მას უფლება ექნებოდა მისი გაგრძელება მოეთხოვა, მაგრამ მას მართვის მოწმობის მიღებაზე ზრუნვა არ დაუწყია, საამისო თადარიგი არ დაუჭერია და ვადის გაგრძელებაც არასოდეს არ მოუთხოვია.

2.21. ფაქტობრივად მოპასუხეს ჰყავდა დასაქმებული ვინც მართვის მოწმობის გამო ვერ აკმაყოფილებდა საკვალიფიკაციო მოთხოვნას. მას დაენიშნა ვადა საკვალიფიკაციო მოთხოვნის ბარიერის დასაძლევად, მაგრამ მან არც ამ ვადაში და არც შემდგომ არ იზრუნა ამ საკვალიფიკაციო პირობის დაკმაყოფილებაზე. ასეთ სიტუაციაში მოპასუხის ქმედება მასში, რომ მოპასუხეს მოსთხოვოს მართვის მოწმობა და ასეთი კვალიფიკაციის მოთხოვნის ვერ დაკმაყოფილებისას დაკავებული თანამდებობიდან გაათავისუფლოს დასაქმებული ქალი, არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას. იგი საწარმოს განვითარებისათვის ლოგიკური ღონისძიებაა და გამომდინარეობს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ პუნქტის საფუძვლებიდან.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

გადაწყვეტილება გაასაჩივრეს გ----- შ-----მ:

ფაქტობრივი საფუძვლები

3.1. პირველ რიგში სასამართლომ არასწორად დაადგინა სადაო ფაქტობრივი გარემოება „ა“ კატეგორიის მართვის მოწმობის ასაღებად 1 თვიანი ვადის დაწესებასთან დაკავშირებით. სასამართლომ დაადგინა, თითქოს, მოთხოვნა ეფუძნებოდა მხოლოდ იმას, რომ 1 თვე არ იყო საკმარისი დრო მართვის მოწმობის ასაღებად. ასეთი ფორმით მოთხოვნის ფორმულირება არასრულია. სარჩელის მე-3 ფაქტობრივ გარემოებაშიც არის მითითებული და საქმის განხილვის დროსაც აპელანტმა დეტალურად განმარტა, რომ 1 თვის ვადის

მიცემა არ იყო საკმარისი დრო იმის გათვალისწინებით, რომ დასაქმებული მუშაობდა კვირაში 6 დღე (ორშაბათიდან პარასკევამდე 5 საათამდე და შაბათს 2 საათამდე), მუშაობდა ხელვაჩაურში სადაც ავტოსკოლა არ არის. შესაბამისად, ამ ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით ცხადი იყო, რომ მოთხოვნა მართვის მოწმობის აღებაზე 1 თვეში ვერ შესრულდებოდა. სასამართლომ იმსჯელა ვადაზე განცალკევებულად ისე, რომ საერთოდ არ იმსჯელა ამ 1 თვიანი ვადის განმავლობაში კვირაში რამდენი დღე მუშაობდა მოსარჩელე და სად მუშაობდა ტერიტორიულად. ასევე არ იმსჯელა იმაზე, რომ ხელვაჩაურში ავტოსკოლა არ არის.

3.2. სასამართლომ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ მართალია, დასაქმებულს 2017 წლის 8 მაისს მისცეს 1 თვის ვადა მართვის მოწმობის ასაღებად, მაგრამ ის სამსახურიდან გაათავისუფლეს 1 აგვისტოდან და შეეძლო დაგვიანებით აეღო მართვის მოწმობა და წარედგინაო. ეს მსჯელობა არასწორია, რადგან დასაქმებული გაათავისუფლეს 28.06.2017 წლის ბრძანებით და 1 აგვისტო იყო მხოლოდ ის თარიღი, რომლიდანაც მუშაობა უნდა შეეწყვიტა დასაქმებულს. გარდა ამისა მუშაობის შეწყვეტამდეც მუშაობდა კვირაში 6 დღე ხელვაჩაურში სადაც ავტოსკოლა არ იყო. თუ დამსაქმებელი უდგენს დასაქმებულს ახალ საკვალიფიკაციო მოთხოვნას, დამსაქმებელმა უნდა შეუქმნას მის შესასრულებლად საჭირო პირობები, წინააღმდეგ შემთხვევაში, ცხადია, რომ საკვალიფიკაციო მოთხოვნის დადგენა ემსახურება მხოლოდ სამსახურიდან გათავისუფლების ფორმალური საფუძვლის შექმნას.

მოწმე ნაზი ქორძემ რომელიც გ----- შ-----სთან ერთად მუშაობდა კურიერად დაადასტურა. რომ დამსაქმებელს გ----- შ----- ტელეფონით დაუკავშირდა სამსახურის ნომრიდან და უხსნიდა, რომ თუ მართვის მოწმობას სთხოვდნენ, უნდა შეეჩერებინათ მუშაობა მათთვის, რადგან კვირაში 6 დღე მუშაობის პარალელურად შეუძლებელი იყო ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილება იმის გათვალისწინებითაც რომ ხელვაჩაურში ავტოსკოლა არ იყო. გ----- შ-----ს პირდაპირი უარი არ მიუღია ამ მოთხოვნაზე და ეს იყო მოლოდინის რეჟიმში, რომ დამსაქმებელი გადაწყვეტდა როგორ შეექმნა მათთვის მოთხოვნის შესასრულებლად საჭირო პირობები. თუმცა ამ თხოვნაზე პასუხის ნაცვლად მიიღეს პირდაპირ შეტყობინება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. სასამართლომ ამ მოწმის ახსნა-განმარტებაზეც არ იმსჯელა.

3.3. სასამართლომ არასწორად დაადგინა სადაო ფაქტობრივი გარემოება, არასწორად განსაზღვრა რაში მდგომარეობდა დისკრიმინაციის გამორიცხვის მოპასუხის მტკიცების ტვირთი და იმსჯელა იმაზე, რომ ს-----ამ შეიძინა მოპედები.

საქმის განხილვის დროს აპელანტმა განვმარტ, რომ სადაო არ იყო ის

გარემოება, რომ ს-----ას ჰყავს მოპედით მოსიარულე კურიერებიც და სადაო არ იყო შეიძინა თუ არა მოპედები.

მოპასუხის მტკიცების ტვირთი იმაში კი არ მდგომარეობდა, რომ მოპედების შეძენა დაედასტურებინა, არამედ იმაში რომ დაედასტურებინა, რომ მხოლოდ 2 ქალისთვის არ მოუთხოვიათ „ა“ კატეგორიის მართვის მოწმობა.

აპელანტი სადაოდ ხდიდა არა იმ გარემოებას, რომ მოპედები სჭირდებოდა თუ არა საწარმოს, არამედ - იმ გარემოებას, რომ ს-----ას ყველა კურიერისთვის არ მოუთხოვია „ა“ კატეგორიის მართვის მოწმობა. მოწმობა მოსთხოვეს მხოლოდ ხელვაჩაურის სერვისცენტრში დასაქმებულ 2 ქალს - მოსარჩელე გ----- შ-----ს და მასთან ერთად დასაქმებულ კურიერს ნაზი ქორიძეს და შემდეგ ორივე გაათავისუფლეს სამსახურიდან, როცა იმავე სერვისცენტრში დასაქმებული კაცისთვის იგივე მოთხოვნა არ წაუყენებიათ და არც გაუთავისუფლებიათ სამსახურიდან. ასევე უთითებდა, რომ ს----- --ას უამრავი ქვეითი კურიერი ჰყავს აჭარის სერვისცენტრებშიც და საქართველოს მთელი ტერიტორიის მასშტაბით. ამიტომ, ითხოვდა წარმოედგინა საშტატო განრიგი თანამდებობების და მასზე დასაქმებული პირების მითითებით. მოპასუხემ წარმოადგინა მხოლოდ საინფორმაციო სახის წერილი სადაც წერია, რომ აჭარის ტერიტორიაზე საწარმოს ჰყავს სულ 26 კურიერი და აქედან მართვის მოწმობა აქვს სულ 11 მათგანს. ეს არის 2018 წლის 3 იანვრის მდგომარეობით, ხოლო გ----- შ----- გაათავისუფლეს 2017 წლის 28 ივნისს. შესაბამისად, თუ სერვისების გაუმჯობესებისთვის ამდენი მოპედი იყიდეს და მხოლოდ მოპედებით უნდა ჩაბარებულიყო ფოსტა, გ----- შ-----ის გათავისუფლებიდან 6 თვის შემდეგ 26 კურიერიდან მხოლოდ 11-ს რატომ აქვს მართვის მოწმობა ? ესეც მიუთითებს იმაზე, რომ სასამართლომ არ შეაფასა საქმისთვის მნიშვნელოვანი გარემოებები. ეს 11 კურიერიც, რომელსაც აქვთ მართვის მოწმობა არიან ახალი დასაქმებულები და არა ის პირები, რომლებიც მუშაობდნენ და საკვალიფიკაციო მოთხოვნებიდან გამომდინარე აიღეს მართვის მოწმობა. სწორედ ამიტომ არ წამოადგინა მოპასუხემ გამოთხოვილი მტკიცებულება, სადაც აპელანტი ითხოვდა, რომ მითითებული ყოფილიყო დასაქმებულთა სახელი გვარი, თანამდებობა და დასაქმების პერიოდი.

ს-----ის 2016 წლის 8 მაისის წერილში ეწერა, რომ სერვისების გაუმჯობესების და ფოსტის სწრაფად ჩაბარების მიზნით კურიერს უნდა ჰქონეს „ა“ კატეგორიის მართვის მოწმობა. სერვისების გაუმჯობესება არ შეიძლება განისაზღვრებოდეს 1 ან 2 კურიერით, ს-----ას ჰყავს უამრავი კურიერი რომელიც მოპედით არ გადაადგილდება. მხოლოდ გ----- შ-----ს და ნაზი ქორიძეს წაუყენეს ეს მოთხოვნა, რაც ნიშნავს რომ თანაბარ პირობებში მყოფი პირები ჩააყენეს დიფერენცირებულ მდგომარეობაში და ადგილი ჰქონდა თანაბარ პირობებში მყოფ პირთა მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას.

შესაბამისად, მოპასუხის მტკიცების ტვირთი იმაში მდგომარეობდა, რომ დაედასტურებინა განსხვავებული დამოკიდებულების არარსებობა. ანუ თუ თვლიდა, რომ იგივე მოთხოვნა სხვა კურიერებსაც წაუყენეს და შემდეგ ვინც აიღო დატოვეს სამსახურში და ვინც ვერ აიღო გაათავისუფლეს, ამის მტკიცებულება უნდა წარმოედგინა. მოპასუხემ მხოლოდ შესაგებელში მიუთითა, რომ წალენჯიხაში დარეჯან ფიფია გაათავისუფლეს იმავე საფუძვლით, მაგრამ ამის მტკიცებულება არ წარმოუდგენია. რომც გაეთავისუფლებინათ იმავე საფუძვლით ეს კიდევ უფრო ცხადყოფს დასაქმებული ქალების მიმართ დიფერენცირებულ დამოკიდებულებას. მოპასუხე ვერც ასახელებდა წალენჯიხაში გათავისუფლებული დარეჯან ფიფიას გარდა კერცერთ პირს, ვისაც ეს მოთხოვნა წაუყენეს.

სამართლებრივი საფუძვლები

3.4. სასამართლო გადაწყვეტილების სამართლებრივ დასაბუთებაში საუბრობს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მოცემულობაზე - ეკონომიკური გარემოებები ორგანიზაციული ან ტექნოლოგიური ცვლილებები რომელიც აცლილებს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას და განმარტავს, რომ მოტოციკლეტების ყიდვით დასტურდება, რომ მოხდა ტექნოლოგიური ცვლილებები, რის გამოც ქვეითი კურიერები დამსაქმებელს არ სჭირდება. სასამართლო ამით ამართლებს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას. ეს საფუძველი სასამართლოს საერთოდ არ უნდა განეხილა თავის გადაწყვეტილებაში, რადგან მოსარჩელე გათავისუფლდა სულ სხვა საფუძვლით - კვალიფიკაციის შეუსაბამობის საფუძვლით. ტექნოლოგიური ცვლილებები რომ ყოფილიყო მითითებული გათავისუფლების საფუძვლად, მაშინ სარჩელს სულ სხვა დასაბუთება ექნებოდა. სასამართლოს თვითონ არ უნდა განესაზღვრა სხვა გათავისუფლების საფუძველი და უნდა ემსჯელა მხოლოდ გათავისუფლების იურიდიულ საფუძველზე ამ კონკრეტულ შემთხვევაში - შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტზე.

3.5. სასამართლო ადასტურებს მოსარჩელის არგუმენტს, რომ მართვის მოწმობის ასაღებად განსაზღვრული ვადა არ იყო გონივრული, მაგრამ იზიარებს მოპასუხის პოზიციას რომ რადგან იყიდეს მოპედები, კურიერს უნდა ჰქონდეს მისი მართვის მოწმობა. ამ ნაწილში გადაწყვეტილება ბუნდოვანი და დაუსაბუთებელია. თუ ვადა არასწორად იყო განსაზღვრული, მაშინ ამ ვადაში მართვის მოწმობა რომ ვერ წარადგინა დასაქმებულმა ეს როტომ მიიჩნია სასამართლომ გათავისუფლების კანონიერ საფუძვლად.

თუ სასამართლო თვლის რომ მართვის მოწმობის ასაღებად არ ჰქონდა დასაქმებულს გონივრული ვადა, გათავისუფლების საფუძველი არ უნდა გამხდარიყო ის გარემოება რომ მართვის მოწმობა ვერ წარადგინა კურიერმა.

3.6. სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯელა მოპასუხის მტკიცების ტვირთი რაში მდგომარეობდა და არც დააკისრა მოპასუხეს იმის მტკიცების ტვირთი რომ თანაბარ პირობებში მყოფ პირთა მიმართ არათანაბარ მოხურობა არ მომხდარა.

ბუნდოვანია სასამართლომ რა ფაქტობრივი გარემოებით გამორიცხა დისკრიმინაცია, მაშინ, როდესაც სარჩელში მითითებული იყო, რომ მხოლოდ გ----- შ-----ს და მასთან ერთად დასაქმებულ კურიერს ნაზი ქორიძეს მოსთხოვეს „ა“ კატეგორიის მართვის მოწმობა და შემდეგ მისი წარუდგენლობის გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან. მოპასუხემ მიუთითა, რომ ამ საფუძვლით კიდევ გაათავისუფლეს დარეჯან ფიფია წალენჯიხაში, რაც კიდევ ერთხელ მოწმობს სქესის ნიშნით პირთა დიფერენცირებას. დარეჯან ფიფიას გარდა სხვა ადამიანი არ დაუსახელებია მოპასუხეს.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. დადგენილი არის, რომ 2006 წლის 1 იანვრიდან გ----- შ----- მუშაობდა შპს ს-----ის ხელვაჩაურის სერვისცენტრის კურიერად.

4.2. მხარეთა შორის ბოლო, უვადო შრომითი ხელშეკრულება დაიდო 2014 წლის 17 ივლისს.

4.3. აპელანტის ყოველთვიური, დარიცხული შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 625 ლარს.

4.4. აპელანტის გარდა ხელვაჩაურის სერვისცენტრში დასაქმებული იყო ორი კურიერი - ნ-----ე და რ-----ე.

4.5. 2017 წლის 8 მაისს შპს ს-----ამ აპელანტსა და ნ-----ეს „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობის წარდგენა მოსთხოვა და ამისათვის ვადა 2017 წლის 10 ივნისამდე განუსაზღვრა.

4.6. მსგავსი მოთხოვნა მოპასუხეს რ-----ისათვის არ წაუყენებია.

4.7. აპელანტმა მოწინააღმდეგე მხარეს მართვის მოწმობა ვერ წარუდგინა და, ამიტომ, 2017 წლის 28 ივნისს მოპასუხემ მას 2017 წლის 1 აგვისტოდან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ აცნობა.

4.8. 2017 წლის 1 აგვისტოს მოპასუხემ აპელანტს შრომითი ხელშეკრულება მოუშალა.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.9. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომით... ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია... სქესის... გამო.

4.9.1. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება... რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

4.9.2. დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით... გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

4.10. როგორც აღინიშნა, 2017 წლის მაისიდან შპს ს-----ის ხელვაჩაურის სერვისცენტრში დასაქმებული იყო სულ სამი კურიერი. ამათგან, ერთი მამაკაცი და ორი ქალბატონი.

4.10.1. სამივე მათგანი ანალოგიური პირობებში იმყოფებოდა და, ამის მიუხედავად, დამსაქმებელმა „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობის წარდგენა, მხოლოდ, ქალბატონებს მოსთხოვა.

4.10.2. ამის შესაბამისად, აშკარაა, რომ სქესით განსხვავებულ, ოღონდ ერთსა და იმავე მდგომარეობაში მყოფ პირებს მოპასუხე სხვადასხვაგვარად მოექცა და ამით აპელანტის მდგომარეობა გააუარესა.

4.11. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის თანახმად, სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

4.11.1. ნათელია, რომ აპელანტმა სასამართლოს წარმოუდგინა ფაქტები და მტკიცებულებები, რომლებიც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლეოდა.

4.11.2. ამის შესაბამისად, კანონის საფუძველზე საწინააღმდეგოს მტკიცების ტვირთი მოპასუხეს ეკისრებოდა.

4.12. პალატის აზრით, შპს ს-----ამ თავისი პოზიცია ვერ დაამტკიცა.

4.12.1. არსებითად, ერთადერთი მოტივი, რომლითაც მოპასუხე განსხვავებული მოპყრობის მართლზომიერების დასაბუთებას ცდილობდა, იყო ის, რომ სერვისცენტრში დასაქმებულ მამაკაცს „B“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა ჰქონდა და იგი საწარმოს კუთვნილ ავტომობილს მართავდა კიდევ.

4.12.2. პირველ ყოვლისა, აღსანიშნავია, რომ ეს გარემოება აპელანტის მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას არ ამართლებს - თუ საწარმოში საქმიანობისათვის „B“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის უნარი და უფლება საკმარისი იყო, დამსაქმებელს, მხოლოდ, ქალი დასაქმებულისათვის, მაინცდამაინც, მოტოციკლის მართვის მოწმობა არ უნდა მოეთხოვა.

4.12.3. პალატის აზრით, ამგვარ განსხვავებას არავითარი გონივრული ახსნა და გამართლება გააჩნია.

4.12.4. და, რაც მთავარია, საქალაქო სასამართლოს სხდომაზე დაკითხულ მოწმეთა, ნ-----ისა და რ-----ის ჩვენებით უტყუარად დგინდება, რომ 2017 წლის მაისში მოპასუხე საწარმოს კუთვნილი ავტომობილით არა რ-----ე, არამედ სერვისცენტრში დასაქმებული სხვა პირი სარგებლობდა; „B“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა კი ნ-----ესაც გააჩნდა და იგი ავტომობილს მართავდა კიდევ.

4.12.5. ამ ვითარებაში, ყოვლად გაუგებარია, რატომ უნდა ემოძრავა ავტომობილით, მაინცდამაინც, საწარმოში დარჩენილ მამაკაც კურიერს, რატომ არ მოსთხოვეს მასაც „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა და რატომ ჩააყენეს იგი აპელანტთან შედარებით უპირატეს მდგომარეობაში.

4.13. აღსანიშნავია, რომ საგზაო მოძრაობის შესახებ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-4 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, „B“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობის მისაღებად დადგენილი ასაკი 17 წელია; იმავე მუხლის მე-4 პუნქტის „ბ.ბ“ ქვეპუნქტის მიხედვით კი „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობის მისაღებად დადგენილი ასაკი - 24 წელი.

4.13.1. ეს ნიშნავს, რომ კანონმდებლის აზრით, „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვა „B“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალებების მართვასთან შედარებით უფრო მეტ სირთულესთან და მომეტებულ საფრთხესთან არის დაკავშირებული.

4.13.2. ამ თვალსაზრისითაც, აშკარაა, რომ მოპასუხემ აპელანტი საწარმოში დასაქმებულ მამაკაცთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში არამართლზომიერად ჩააყენა.

4.14. გარდა ამისა, საყურადღებოა, რომ მოპასუხის განმარტებისა და მის მიერ წარმოდგენილ ხელშეკრულებათა თანახმად, საწარმოში დასაქმებული კურიერები მოპედებითა და 125 სმ³ მუშა მოცულობის მოტოციკლებით სარგებლობენ.

4.14.1. საგზაო მოძრაობის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 42-ე პუნქტისა და 54-ე მუხლის შესაბამისად, მოპედის მართვას მოწმობა საერთოდ არ სჭირდება. ამავე კანონის 54-ე მუხლი მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით, კი 125 სმ³ მუშა მოცულობის მოტოციკლები „A1“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალებებს მიეკუთვნება.

4.14.2. ამ ვითარებაში, პალატის აზრით, აპელანტისათვის, მაინცდამაინც, „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობის მოთხოვნის არავითარი აუცილებლობა არსებობდა.

4.15. აღსანიშნავია, ისიც, რომ მოპასუხემ აპელანტის ნაცვლად კურიერად მამაკაცი დაასაქმა და თავისი პოზიციის მართლზომიერების დასადასტურებლად სასამართლოს, ასევე, მხოლოდ, მამაკაცების მართვის მოწმობები წარუდგინა.

4.15.1. საყურადღებოა, რომ მართვის მოწმობების მიხედვით კურიერად დასაქმებული მამაკაცების ნაწილს „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალებების მართვის უფლება არ გააჩნია.

4.15.2. პალატის აზრით, ეს გარემოებები აპელანტის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტს დამატებით ადასტურებს და ამ ფაქტის გაქარწყლება მოპასუხემ ვერ შეძლო.

4.16. ამრიგად, პალატამ დაადგინა, რომ მოპასუხემ აპელანტს შრომითი ხელშეკრულება დისკრიმინაციული საფუძვლით მოუშალა.

4.16.1. ამის გამო, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი

ურთიერთობების შეწყვეტის თაობაზე ბათილია.

4.17. პალატის აზრით, აპელანტის სარჩელი ხანდაზმული არ არის.

4.17.1. პალატას მიაჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი დასაქმებულისათვის ორი სხვადასხვა სახის შეტყობინების ჩაბარებას ითვალისწინებს.

4.17.2. ე.წ. წინასწარი შეტყობინებით დამსაქმებელი დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე აფრთხილებს. ეს შეტყობინება დასაქმებულს ურთიერთობების შეწყვეტამდე 3 კალენდარული დღით ადრე მაინც ბარდება.

4.17.3. თუმცა წინასწარი შეტყობინება, მაინცდამაინც, შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას არც ნიშნავს და არც იწვევს - ამის მიუხედავად დამსაქმებელს შეუძლია ხელშეკრულება აღარ მოშალოს და დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობები გააგრძელოს კიდევ.

4.17.4. ნორმათა შინაარსიდან გამომდინარეობს, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, უშუალოდ, ამის თაობაზე ნების გამოვლენისა და დასაქმებულთან მისი მისვლის საფუძველზე ხდება.

4.17.5. პალატის აზრით, შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილება სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისკენ მიმართული ცალმხრივი ნება, ე.ი. ცალმხრივი გარიგებაა.

4.17.6. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის 1 ნაწილის თანახმად, კი ნების გამოვლენა, რომელიც მოითხოვს მეორე მხარის მიერ მის მიღებას, ნამდვილად ჩაითვლება იმ მომენტიდან, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა.

4.17.7. ამის შესაბამისად, აშკარაა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 4-7 პუნქტებით გათვალისწინებული შეტყობინება შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ გამოვლენილი ნების მიღებას გულისხმობს.

4.17.8. ამრიგად, ამ ნორმებით გათვალისწინებული ვადების გამოთვლაც, სწორედ, ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილების დასაქმებულის მიერ მიღების დღიდან უნდა მოხდეს.

4.18. საქმის მასალებით დგინდება, რომ 2017 წლის 28 ივნისს მოპასუხემ აპელანტი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე წინასწარ გააფრთხილა.

4.18.1. ეს თავად პუბლიკაციის ტექსტიდანაც გამომდინარეობს, რომელშიც

მითითებულია, რომ წერილში ასახული გარემოებები აპელანტთან „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი“ იყო.

4.19. შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე ნება მოპასუხემ 2017 წლის 1 აგვისტოს გამოავლინა.

4.19.1. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი პუბლიკაციის (ს.ფ. 69) შესაბამისად, ეს ბრძანება აპელანტმა 2017 წლის 10 აგვისტოს ჩაიბარა, სარჩელი კი მან 2017 წლის 8 სექტემბერს, ე.ი. ბრძანების ჩაბარებიდან 28 დღეს აღძრა.

4.20. ამის შესაბამისად, ნათელია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით დადგენილი სარჩელის აღძვრის ვადა მოსარჩელეს არ დაურღვევია.

4.21. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

4.21.1. უდავოა, რომ აპელანტს სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა დღესაც არ გააჩნია და არც მოპედის ტარების უნარი აქვს.

4.22.2. მოპასუხე საწარმოს ხელვაჩაურის სერვისცენტრი კი მომსახურებას, მხოლოდ, სატრანსპორტო საშუალებებით ახორციელებს.

4.22.3. ამის შესაბამისად, აპელანტის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან ტოლფასი სამუშაოთი მისი უზრუნველყოფის შესაძლებლობა არ არსებობს.

4.22.4. ამის გამო, მოპასუხეს აპელანტის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა უნდა დაეკისროს.

4.23. მსგავსი კატეგორიის საქმეზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ:

„კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს, ამავდროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს (სსკ-ის 976-991-ე მუხლები). კომპენსაციის საკითხი ლოგიკურად წყდება იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში უკანონოდ გათავისუფლდა. ასეთ

ვითარებაში მას კომპენსაცია მიეცემა იძულებითი მოცდენის მთელი იმ პერიოდისთვის, რომელსაც დასაქმებული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე მიიღებდა, მაგრამ დამსაქმებლის ბრალეული ქმედების გამო ვერ მიიღო (იხ. სუსგ: # ას-1327-1265-2017, # ას-1276-1216-2014). კომპენსაციის ოდენობის ამგვარად გამოთვლა პრაქტიკულად შეუძლებელია იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული დამსაქმებელთან უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა. ასეთ ვითარებაში სასამართლომ კომპენსაციის ოდენობა თავად უნდა განსაზღვროს გონივრულობის ფარგლებში, ისე, რომ აღნიშნულმა რომელიმე მხარის უსაფუძვლო გამდიდრება არ გამოიწვიოს და ამავდროულად, ზიანის ანაზღაურების მიზნით დასაქმებულისთვის ღირსეულ პირობასაც ქმნიდეს“ – (სუსგ - 10 ნოემბერი, 2017 წელი, საქმე №ას-787-736-2017, პ. 11.7).

4.23.1. პალატა ითვალისწინებს, რომ მოპასუხემ აპელანტს შრომითი ხელშეკრულება დისკრიმინაციული საფუძველით მოუშალა; ასევე - აპელანტის სამსახურის უწყვეტ, ხანგრძლივ სტაჟსა და იმას, რომ მის მიმართ დისკრიმინირებული ზემოქმედების ღონისძიებები გამოყენებული არ ყოფილა და გონივრულად მიიჩნევს მოპასუხისათვის აპელანტის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის დაკისრებას, ყოველთვიურად, მიუღებელი ხელფასის, 625 ლარის ოდენობით 2017 წლის 1 აგვისტოდან, ამ ნაწილში, გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე პერიოდისათვის.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ გ----- შ-----ის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. უნდა გაუქმდეს ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება და გ----- შ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. უნდა დადგინდეს შპს ს-----ის მიერ გ----- შ-----ის სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი. ბათილად უნდა იქნას ცნობილი შპს ს-----ის დირექტორის 2017 წლის 28 ივნისის შეტყობინება გ----- შემიღადესთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ. ბათილად უნდა იქნას ცნობილი შპს ს-----ის დირექტორის 2017 წლის 1 აგვისტოს ბრძანება გ----- შ-----სთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. შპს ს-----ას გ----- შ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, ყოველთვიურად, 625 ლარის გადახდა 2017 წლის 1 აგვისტოდან, ამ ნაწილში, გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე. გ----- შ-----ის მოთხოვნა პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1 და მე-3 ნაწილების საფუძველზე, შპს ს-----ას გ----- შ-----ის

სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, 150 ლარის ანაზღაურება.

6.2. გარდა ამისა, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1 ნაწილისა და 41-ე მუხლის 1 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შპს ს-----ას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის, $625 \times 36 \times 7\% = 1575$ ლარის გადახდა.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გადაწყვეიბა

1. გ----- შ-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება;
3. გ----- შ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. დადგინდეს შპს ს-----ის მიერ გ----- შ-----ის სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი;
5. ბათილად იქნას ცნობილი შპს ს-----ის დირექტორის 2017 წლის 28 ივნისის შეტყობინება გ----- შ-----სთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ;
6. ბათილად იქნას ცნობილი შპს ს-----ის დირექტორის 2017 წლის 1 აგვისტოს ბრძანება გ----- შ-----სთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
7. შპს ს-----ას გ----- შ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს, ყოველთვიურად, 625 ლარის გადახდა 2017 წლის 1 აგვისტოდან, ამ ნაწილში, გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე;
8. გ----- შ-----ის მოთხოვნა პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;
9. შპს ს-----ას გ----- შ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 150 ლარის გადახდა;
10. შპს ს-----ას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის, 1575 ლარის გადახდა, რაც ჩაირიცხოს შემდეგ ანგარიშზე: სახელმწიფო ხაზინა: ქ. თბილისი, სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი: TRESGE22, სახაზინო კოდი 300 183 150;
11. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების მე-12 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
12. 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.

თავმჯდომარე

სიმონ ჩხაიძე

მოსამართლეები

ლაურა მიქავა

ნანა კალანდაძე