



**ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
განჩინება
საქართველოს სახელით**

საქმე №2/ბ-1077

წელი

19 დეკემბერი, 2019

ქ. ქუთაისი

**სამოქალაქო საქმეთა პალატამ
შემდეგი შემადგენლობით**

**მოსამართლეები: თამარ სვანიძე
ირმა პერანიძე
თეიმურაზ სიხარულიძე**

**სხდომის მდივანი: ბექა
გიორგაძე**

აპელანტი (მოპასუხე): შპს „ს-----“

წარმომადგენელი: მ---- ხ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე): ნ---- ქ-----ე

წარმომადგენელი: ნ---- გ-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება _ ბათუმის საქალაქო სასამართლოს
2019 წლის 15 მარტის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა

აღწერილობითი ნაწილი:

მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის საფუძვლები:

1. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სარჩელით მიმართა ნ--- ქ-----ემ (შემდგომში: მოსარჩელე, დასაქმებული, მოწინააღმდეგე მხარე), მოპასუხე მხარედ შპს „ს-----“ (შემდგომში: მოპასუხე, აპელანტი, დამსაქმებელი) მიუთითა და ითხოვა შპს „ს-----ის“ 2017 წლის 28 ივნისის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ №15/8/7-559 შეტყობინების და მის საფუძველზე 2017 წლის 28 ივნისს გამოცემული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ №15-02/898 ბრძანების ბათილად ცნობა; სამსახურიდან გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე ნ--- ქ-----ის აღდგენა. შპს „ს-----ისათვის“ მოსარჩელის სასარგებლოდ სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურება თვეში 625 ლარის ოდენობით. მოსარჩელემ ასევე ითხოვა დამსაქმებლის ქმედების, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციად შეფასება და დისკრიმინაციული ქმედების შედეგების აღმოფხვრის თაობაზე მოპასუხის დავალდებულება.

2. მოსარჩელის განმარტებით ის, ს-----ის სისტემაში მუშაობდა 1989 წლიდან. 2011 წლიდან კი - ხ-----ის სერვისცენტრში კურიერად, მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად. ხელფასის სახით კი იღებდა თვეში 625 ლარს. 2014 წლის 17 ივლისს, დასაქმების თაობაზე მხარეებს შორის დაიდო უვადო ხელშეკრულება. 2017 წლის 08 მაისს კი მოპასუხემ ნ--- ქ-----ეს მოსთხოვა არაუგვიანეს 2017 წლის 10 ივნისამდე აელო მოტოციკლისა და მოპედის ტარებისათვის საჭირო „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა. მოსარჩელის წარმომადგენელი განმარტავს, რომ ეს ვადა მისთვის, როგორც 52 წლის ქალისთვის, არ იყო გონივრული ვადა.

მართვის მოწმობის მისაღებად, თეორიული კურსის ხანგრძლივობა შეადგენს ერთ თვეს. გარდა ამისა პრაქტიკული ნაწილის სწავლისათვის, მას ასაკის გათვალისწინებით დამატებით დასჭირდებოდა სულ მცირე კიდევ ერთი თვე. ამასთან გასათვალისწინებელი იყო ის გარემოება, რომ ხ-----ში, სადაც ის მუშაობდა არ იყო ავტოსკოლა. მიუხედავად ამისა, მას მოსთხოვეს ერთი თვის ვადაში, როგორც თეორიული, ასევე პრაქტიკული კურსის გავლა და მართვის მოწმობის მიღება. ასეთი არაგონივრული ვადის დანიშვნის გამო მან ვერ შეძლო მართვის მოწმობის მიღება და 10 ივნისამდე დამსაქმებლისათვის წარდგენა. აღნიშნულის გამო, 2017 წლის 28 ივნისს შეატყობინეს, რომ დანიშნულ ვადაში მართვის მოწმობის წარუდგენლობის გამო, 2017 წლის 01 აგვისტოდან მას გაათავისუფლებდნენ სამსახურიდან. შესაბამისად 2017 წლის 01 აგვისტოს, საქართველოს შრომის კოდექსის 37 მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“ პუნქტზე მითითებით, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ანუ სამსახურიდან გათავისუფლდა იმ საფუძვლით, რომ მისი კვალიფიკაცია არ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას.

3. მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხე სამსახურიდან გათავისუფლება განხორციელდა სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის გამო. აღნიშნულს ადასტურებს ის გარემოება, რომ „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა მოთხოვნილი იქნა მხოლოდ ქალებზე, ხოლო მამაკაცი კურიერისათვის არ უთხოვიათ „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა. მიუხედავად იმისა, რომ მას, მამაკაცი კურიერების მსგავსად, გააჩნდა „B“ კატეგორიის მართვის მოწმობა, მოპასუხემ ეს არ გაითვალისწინა და დასაქმებული ჩააყენა არახელსაყრელ მდგომარეობაში მამაკაც კურიერთან შედარებით.

მოპასუხის პოზიცია:

4. განსახილველ სარჩელთან დაკავშირებით, მოპასუხე მხარემ წარადგინა, როგორც მოთხოვნის გამომრიცხავი, ისე მოთხოვნის შემაფერხებელი შესაგებელი, რომლითაც ნ---- ქ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

5. მოპასუხის განმარტებით: კომპანიის სერვისების გაუმჯობესებისა და სერვისცენტრის სამოქმედო სოფლებში კორესპონდენციის სწრაფად ჩაბარების უზრუნველსაყოფად, შპს „ს-----მ“ შეიძინა სკუთერები და მოპედები, შესაბამისად გზავნილების ჩაბარება უნდა განხორციელებულიყო ტექნიკური საშუალებების გამოყენებით. აღნიშნულის გამო აუცილებელი გახდა დასაქმებულ პირებს ჰქონოდათ „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა, რომლითაც გზავნილების ჩასაბარებლად იმოდრავებდა კურიერი. აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ, ნ---- ქ-----ეს, 2017 წლის 08 მაისს წერილობით ეცნობა, რომ, მას, როგორც კურიერს აუცილებლად უნდა ჰქონოდა მართვის მოწმობა და სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას უნდა გადაადგილებულიყო შპს „ს-----ის“ კუთვნილი სატრასპორტო საშუალებით. მოსარჩლეს მართვის მოწმობის წარმოსადგენად დაენიშნა ვადა - 2017 წლის 10 ივნისამდე. ნ---- ქ-----ემ ამ ვადაში მართვის მოწმობა არ წარადგინა, ასევე არ უთხოვია ვადის გაგრძელება. რის გამოც, 2017 წლის 28 ივნისს, ნ---- ქ-----ეს ეცნობა, რომ დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდებოდა 2017 წლის 01 აგვისტოდან.

6. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, მართვის მოწმობა მოთხოვნილი იქნა მთელი ქვეყნის მაშტაბით ყველა კურიერზე. რომლის არ ქონის გამო, შპს „ს-----ის“ სერვის ცენტრებში განთავისუფლდა რამდენიმე თანამშრომელი. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებამდე ნ-----ის სერვის ცენტრში დასაქმებული იყო სამი კურიერი, ამჟამად დასაქმებულია ორი კურიერი, რომელთაც აქვთ მართვის მოწმობები და გადაადგილდებიან შპს “ს-----ის“ ტრასპორტით. აღნიშნული კი გამორიცხავს დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობას.

7. მოპასუხის წარმომადგენელმა დამატებით აღნიშნა, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა ხანდაზმულია, რაც გამორიცხავს სარჩელის დაკმაყოფილებას.

სარჩელის განმხილველი სასამართლოს გადაწყვეტილება და სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

8. ნ---- ქ-----ე ს-----ის სისტემაში მუშაობდა 1989 წლიდან. 2014

წლის 17 ივლისს კი მოსარჩელე ნ---- ქ-----ეს და მოპასუხე შპს „ს-----
ს“ შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ნ---- ქ-----
ე დაინიშნა შპს „ს-----ის“ სერვის ცენტრების მართვის სამსახურის
ხ-----ის სერვისცენტრის კურიერის თანამდებობაზე და მისი შრომითი
ანაზღაურება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული
გადასახადების ჩათვლით შეადგენდა თვეში 437.5 ლარს.

9. 2017 წლის 08 მაისს, შპს „ს-----მ“ ნ---- ქ-----ეს 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.

10. „**A**“ კატეგორიის მართვის მოწმობის წარსადგენად, ნ---- ქ-----ეს დაენიშნა
ვადა 2017 წლის 10 ივნისამდე. ამ თარიღისათვის ნ---- ქ-----ემ სერვისცენტრში
ვერ წარადგინა მართვის მოწმობა.

11. 2017 წლის 28 ივნისს შპს „ს-----მ“ ნ---- ქ-----ეს გაუგზავნა
შეტყობინება, რომლითაც აცნობა, რომ 2017 წლის 01 აგვისტოდან შრომითი
ურთიერთობა შეწყდებოდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“
პუნქტის საფუძველზე, კერძოდ დასაქმებულის კვალიფიკაციის შეუსაბამობის
გამო. კვალიფიკაციის შეუსაბამობად მოპასუხის მიერ მიჩნეული იქნა ის, რომ
ნ---- ქ-----ემ ვერ წარადგინა „**A**“ კატეგორიის მართვის მოწმობა და აღნიშნულის
გამო ვერ შეძლებდა შპს „ს-----ის“ ტრასპორტით გადაადგილებას.

12. 2017 წლიდან 28 ივნისს, შპს „ს-----მ“ გამოსცა ბრძანება ნ---- ქ-----
ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რომლითაც ნ---- ქ-----
ე 2017 წლის 01 აგვისტოდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

13. ნ---- ქ-----ეს გააჩნია „**B**“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების
მართვის მოწმობა და მართავს ავტომობილს.

14. ნ---- ქ-----ის ყოველთვიური დარიცხული შრომითი ანაზღაურება მასთან
შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტისათვის შეადგენდა 625 ლარს.

15. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2016 წლიდან სს „ს-----
-----მ“ დაიწყო სკუტერებისა და მოპედების შეძენა. პირველი პარტიის
შესაძენად 2016 წლის 15 მარტს შპს “ბანი დეველოპმენტთან” გააფორმა
ხელშეკრულება, რომლითაც შპს “ბანი დეველოპმენტმა” იკისრა ვალდებულება
5 (ხუთი) ცალი მოტოსკუტერის შპს “ს-----ისათვის” მიწოდების
შესახებ.

16. 2017 წლის 20 თებერვალს, შპს “ს-----სა“და შპს “ბ-----ს”
შორის გაფორმდა ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც შპს “ბ-----მ”
იკისრა ვალდებულება 20 (ოცი) ცალი მოტოსკუტერის შპს “ს-----
ისათვის” შეძენისა და მიწოდების შესახებ.

17. 2017 წლის 01 ივნისს, შპს “ს-----სა“და შპს “მ-----ს” შორის
გაფორმდა ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც შპს “მ-----მა” იკისრა შპს
“ს-----ისათვის” 130 ცალი მოტოსკუტერის მიწოდების
ვალდებულება.

18. 2017 წლის 20 სექტემბერს, შპს “ს-----სა“და შპს “ა-----ს”
შორის გაფორმდა ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც შპს “ა-----მა”
იკისრა ვალდებულება შპს “ს-----ისათვის” 30 ცალი მოტოსკუტერის
მიწოდების შესახებ.

19. 2017 წლის 18 დეკემბერს ელექტრონული ტენდერის საფუძველზე, შპს
“ს-----ს” და შპს „მ-----ს“ შორის გაფორმდა ხელშეკრულება,
რომლის საფუძველზეც შპს „მ-----მ“ იკისრა ვალდებულება შპს “ს-----
-----ისათვის” შეეძინა და მიეწოდებინა 100 (ასი) ცალი მოტოსკუტერი.

20. შპს „ს-----მ“ 2016 წლის 15 მარტის შემდგომ, ჯამში შეიძინა
285 ცალი მოტოსკუტერი.

21. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ შპს „ს-----ის“
სერვისცენტრებში მოტოსკუტერების დანერგვას თან მოჰყვა საშტატო განრიგის
ცვლილებები. სკუტერები ხ-----ის სერვისცენტრში დაინერგა 2017 წლის
აგვისტოს თვიდან. 2017 წლის 31 ივლისის მდგომარეობით ხ-----ის
სერვისცენტრში იყო შემდეგი საშტატო ერთეულები, კერძოდ ერთი მენეჯერი,

ერთი ოპერატორი და სამი კურიერი. ამათგან ერთ-ერთ კურიერის საშტატო ერთეულზე მუშაობდა ნ---- ქ-----ე. 2017 წლის 01 აგვისტოდან ხ-----ის სერვისცენტრში საშტატო განრიგით გათვალისწინებულია კურიერის ორი შტატი. 2017 წლის 13 ოქტომბრის მდგომარეობით ხ-----ის სერვისცენტრში დასაქმებულია ერთი მენეჯერი, ერთი ოპერატორი და ორი კურიერი. დასაქმებული ორი კურიერიდან ერთი მართავს ავტომანქანას და აქვს „B“ კატეგორიის მართვის მოწმობა, მეორე მართავს სკუტერს და აქვს „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა. ამდენად დადგენილი იქნა, რომ საქმის განხილვის მომენტისათვის ხ-----ის სერვისცენტრში, ადრესატებისათვის, საფოსტო გზავნილების ჩაბარება ხორციელდება მხოლოდ სკუტერის ან ავტომობილის საშუალებით.

22. დადგენილი იქნა, რომ ხ-----ის სერვისცენტრში, 2017 წლის 8 მაისს, სამი კურიერი მუშაობდა, ორი ქალბატონი (ნ---- ქ-----ე და გ----- შ-----ე) და ერთი მამაკაცი (რ----- ბ-----ე). არც ერთ მათგანს არ გააჩნდა „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობა. ხოლო „B“ კატეგორიის მართვის მოწმობა გააჩნდა როგორც სერვისცენტრში დასაქმებულ მამაკაც კურიერს (რ----- ბ-----ეს), ასევე მოსარჩელე ნ---- ქ-----ესაც.

23. მოპასუხე შპს „ს-----მ“ ქალბატონებს, (მათ შორის მოსარჩელე ნ---- ქ-----ეს) მოსთხოვა „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობის წარმოდგენა 2017 წლის 10 ივნისამდე, ხოლო მსგავსი მოთხოვნა მამაკაცი კურიერის მიმართ არ განუცხადებია. ასევე დადგენილია, რომ მოსარჩელემ, ისევე როგორც მეორე ქალბატონმა კურიერმა ვერ შეძლეს 2017 წლის 10 ივნისამდე „A“ კატეგორიის მართვის მოწმობის წარდგენა, რის გამოც 2017 წლის 28 ივნისს მოპასუხემ მათ აცნობა 2017 წლის 1 აგვისტოდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. 2017 წლის 01 აგვისტოს კი შპს „ს-----მ“ მოშალა ნ---- ქ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ პუნქტის საფუძველზე. რომელიც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო მის მიერ დაკავებულ

თანამდებობასთან.

24. დადგენილი იქნა, რომ მოპასუხემ, ქალბატონების ნაცვლად კურიერად მამაკაცი დაასაქმა და თავისი პოზიციის მართლზომიერების დასადასტურებლად სასამართლოს, მხოლოდ მამაკაცების მართვის მოწმობები წარუდგინა. რომლის მიხედვითაც კურიერად დასაქმებული მამაკაცების ნაწილს „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალებების მართვის უფლება არ გააჩნიათ.

25. სასამართლოს მითითებით: მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი დადასტურებულია, რომლის გაქარწყლება მოპასუხემ ვერ შეძლო. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ ნ---- ქ-----ეს შრომითი ხელშეკრულება დისკრიმინაციული საფუძვლით მოუშალა.

26. სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივ საფუძვლად სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციაზე; შრომის კოდექსზე; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსზე; ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე; ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე; ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) 1982 წლის N158 კონვენციასა და დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონზე.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

27. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 15 მარტის გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა შპს „ს-----ის“ წარმომადგენელმა, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

28. აპელანტის განმარტებით: ბათუმის საქალაქო სასამართლომ ყურადღების მიღმა დატოვა ის ფაქტი, რომ შპს "ს-----ის" სერვისცენტრებში ზოგადად არსებობს კურიერის 3 პოზიცია. 1) ერთი

ავტომობილით მოსიარულე კურიერი. 2.) ფეხით მოსიარულე კურიერი. 3.) სკუტერით მოსიარულე კურიერი. კურიერების სამუშაოზე აყვანაც ხდება სწორედ იმის მიხედვით, რომელი კურიერის მოთხოვნილება არის კონკრეტულ სერვისცენტრში. სერვისცენტრების უმეტესობაში დღეის მდგომარეობით არის მხოლოდ სკუტერით და ავტომობილით მოსიარულე კურიერები. ფეხით მოსიარულე კურიერებზე კომპანია თანდათან უარს ამბობს, რადგან ამ გზით სერვისის სწრაფად მიწოდება ვერ ხდება. 2017 წლის ივნისში, ხ-----ის სერვისცენტრში არსებობდა: 1. ფეხით მოსიარულე კურიერის პოზიცია 2. ავტომობილით მოსიარულე კურიერის პოზიცია. ნ---- ქ-----ე გ----- შ-----ე იყვნენ ფეხით მოსიარულე კურიერები. რ----- ბ-----ე იყო ავტომობილით მოსიარულე კურიერი.

29. 2017 წლის აგვისტოდან ხ-----ის სერვისცენტრში არსებობს მხოლოდ: 1. ავტომობილით მოსიარულე კურიერის პოზიცია. 2. ფეხით მოსიარულე კურიერის პოზიცია. მოსარჩელის პოზიცია, რომ მხოლოდ ის გათავისუფლდა მართვის მოწმობის გამო დაკავებული თანამდებობიდან, არ შეესაბამება სინამდვილეს. როგორც აღინიშნა, ხ-----ის სერვისცენტრში ნ---- ქ-----ესთან ერთად გათავისუფლდა გ----- შ-----ე და ასევე წალენჯის სერვისცენტრში ანალოგიური საფუძვლით გათავისუფლდა დარეჯან ფიფია. ამასთან, შპს "ს-----" მომსახურების გაუმჯობესების მიზნით, ეტაპობრივად ახორციელებს ყველა სერვისცენტრის, სატრანსპორტო საშუალებებით აღჭურვას. ხ-----ის სერვისცენტრში, ვიდრე მოხდებოდა ნ---- ქ-----ის და გ----- შ-----ის გათავისუფლება, დასაქმებული იყო 3 კურიერი, ხოლო დღეის მდგომარეობით დასაქმებულია 2 კურიერი, რომლებსაც აქვთ მართვის მოწმობა. ამასთან, იმის გამო, რომ გზავნილების ჩაბარება ხდება სატრანსპორტო საშუალებებით, იმ სამუშაოს შესასრულებლად, რომლისთვისაც საჭირო იყო 3 კურიერი, დღეის მდგომარეობით იმავე სამუშაოს ასრულებს 2 კურიერი.

30. ბათუმის საქალაქო სასამართლომ სათანადო ყურადღება არ დაუთმო იმ ფაქტს, რომ სასარჩელო მოთხოვნა იყო ხანდაზმული. მოსარჩელეს გათავისუფლების შესახებ შეტყობინება ჩაბარდა 2017 წლის 30 ივნისს.

მოსარჩელემ სასამართლოს მიმართა 2017 წლის 07 სექტემბერს, ანუ გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების ჩაბარებიდან 69-ე დღეს. შესაბამისად, ნ---- ქ-----ემ გაუშვა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-7 ნაწილებით დადგენილი 30 დღიანი ვადა, რა ვადაშიც მას უფლება ჰქონდა, სასამართლოში გაესაჩივრებინა მისი გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება.

31. აპელანტის განმარტებით: ნ---- ქ-----ის მიმართ კომპანიის მხრიდან დისკრიმინაციულ მოყრობას ადგილი არასოდეს ჰქონია. მოსარჩელე აცხადებს, რომ დისკრიმინაციული მოყრობა განხორციელდა სქესის ნიშნით, რაც არასწორია, რადგან, გ----- შ-----ე და ნ---- ქ-----ე იყვნენ ფეხით მოსიარულე კურიერები. ისინი შპს "ს-----" - ში სამსახურეობრივი უფლებამოსილების შესრულებისას არასოდეს გადაადგილდებოდნენ სატრანსპორტო საშუალებით. ის დასაქმებული კი, რომელზეც ნ---- ქ-----ე მიუთითებს, რომ მისი გათავისუფლების შემდეგ შეინარჩუნა თანამდებობა, არის რ----- ბ-----ე, რომელიც მხოლოდ კომპანიის კუთვნილი ავტოსატრანსპორტო საშუალებით ასრულებს სამსახურეობრივ ვალდებულებებს, მაშინ, როდესაც ნ---- ქ-----ე და გ----- შ-----ე იყვნენ ფეხით მოსიარულე კურიერები. გ----- შ-----ის გათავისუფლებამდე სერვისცენტრში დასაქმებული იყო 3 კურიერი. ამ ეტაპზე, იმის გამო, რომ გზავნილების ჩაბარება ხდება ავტოსატრანსპორტო საშუალების მქონე კურიერების მიერ, დღეის მდგომარეობით დასაქმებულია 2 კურიერი, რ----- ბ-----ე და ლაშა ჩხეტიანი, რომელსაც აქვს "ა" კატეგორიის მართვის მოწმობა. ამასთან, რ----- ბ-----ეს ავტომობილი გადაეცა 2017 წლის მარტის თვეში, მაშინ როდესაც ნ---- ქ-----ეს "ა" კატეგორიის მართვის მოწმობა მოეთხოვა 2017 წლის 08 მაისს. შესაბამისად, რ----- ბ-----ე იყო ავტომობილით მოსიარულე კურიერი, მაშინ როდესაც ნ---- ქ-----ე ფეხით მოსიარულე კურიერს წარმოადგენდა. ანუ, გ----- შ-----ე და ნ---- ქ-----ე იყვნენ დასაქმებული სხვა პოზიციაზე. შესაბამისად, სხვა პოზიციაზე დასაქმებული პირის მიმართ დისკრიმინაცია ვერ მოხდებოდა. ამას გარდა, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის შესახებ სასარჩელო მოთხოვნა

არის ხანდაზმული. ნ---- ქ-----ე აპელირებს, რომ 2017 წლის 08 მაისს მხოლოდ მას და გ----- შ-----ეს მოსთხოვეს მართვის მოწმობა და რ----- ბ-----ეს არა. ის გარემოება, რომ ნ---- ქ-----ე 08 მაისს უკვე იყო ინფორმირებული ამ ფაქტის შესახებ, დაადასტურა მოწმედ დაკითხულმა გ----- შ-----ემ, თავად ნ---- ქ-----ემ და მოწმე რ----- ბ-----ემ. შესაბამისად, 08 მაისიდან დისკრიმინაციის შესახებ სასარჩელო მოთხოვნის წარდგენამდე გასულია 6 თვეზე მეტი. გამომდინარე აქედან, ეს სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

32. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

33. ამავე კოდექსის 382-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ და თუკი ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

34. ნ---- ქ-----ე ს-----ის სისტემაში მუშაობდა 1989 წლიდან. 2014 წლის 17 ივლისს კი მოსარჩელე ნ---- ქ-----ეს და მოპასუხე შპს „ს-----ს“ შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ნ---- ქ-----ე დაინიშნა შპს “ს-----ის” სერვის ცენტრების მართვის სამსახურის ხ-----ის სერვისცენტრის კურიერის თანამდებობაზე და მისი შრომითი ანაზღაურება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით შეადგენდა თვეში 437.5 ლარს.

35. 2017 წლის 08 მაისს, შპს “ს-----მ” ნ---- ქ-----ეს აცნობა, რომ კომპანიის სერვისების გაუმჯობესებისა და სერვისცენტრის სამოქმედო ტერიტორიის სოფლებში კორესპონდენციის სწრაფად ჩაბარების მიზნით, დასაქმებულ პირს აუცილებლად უნდა ჰქონდეს „A” კატეგორიის მართვის მოწმობა და გადაადგილებოდეს შპს “ს-----ის” საკუთრებაში არსებული სატრანსპორტო საშუალებით.

36. „A” კატეგორიის მართვის მოწმობის წარსადგენად, ნ---- ქ-----ეს დაენიშნა ვადა 2017 წლის 10 ივნისამდე. ამ თარიღისათვის ნ---- ქ-----ემ სერვისცენტრში ვერ წარადგინა მართვის მოწმობა.

37. მოსარჩელის გარდა ნ-----ის სერვისცენტრში დასაქმებული იყო ორი კურიერი - გ----- შ-----ე და რ----- ბ-----ე.

38. მსგავსი მოთხოვნა მოპასუხე მხარეს რ----- ბ-----ისთვის არ წაუყენებია;

39. 2017 წლის 28 ივნისს შპს „ს-----მ” ნ---- ქ-----ეს გაუგზავნა შეტყობინება, რომლითაც აცნობა, რომ 2017 წლის 01 აგვისტოდან შრომითი ურთიერთობა შეწყდებოდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ” პუნქტის საფუძველზე, კერძოდ დასაქმებულის კვალიფიკაციის შეუსაბამობის გამო. კვალიფიკაციის შეუსაბამობად მოპასუხის მიერ მიჩნეული იქნა ის, რომ ნ---- ქ-----ემ ვერ წარადგინა „A” კატეგორიის მართვის მოწმობა და აღნიშნულის გამო ვერ შეძლებდა შპს “ს-----ის” ტრასპორტით გადაადგილებას.

40. 2017 წლიდან 28 ივნისს, შპს “ს-----მ” გამოსცა ბრძანება ნ---- ქ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რომლითაც ნ---- ქ-----ე 2017 წლის 01 აგვისტოდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

41. მსგავსად კურიერ რ----- ბ-----ისა - ნ---- ქ-----ეს გააჩნია „B” კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა და მართავს ავტომობილს.

42. ნ---- ქ-----ის ყოველთვიური დარიცხული შრომითი ანაზღაურება მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტისათვის შეადგენდა 625 ლარს.

სამართლებრივი დასაბუთება:

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

44. 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.

45. 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.

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

47. სამივე მათგანი ანალოგიური პირობებში იმყოფებოდა და, ამის მიუხედავად, დამსაქმებელმა „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობის წარდგენა, მხოლოდ, ქალბატონებს მოსთხოვა. დადგენილია ისიც, რომ მამაკაცი კურიერის მსგავსად, ნ---- ქ-----ეს აქვს „B“ კატეგორიის მართვის მოწმობა და მართავს ავტომობილს.

48. ამის შესაბამისად, აშკარაა, რომ სქესით განსხვავებულ, ოღონდ ერთსა და იმავე მდგომარეობაში მყოფ პირებს მოპასუხე სხვადასხვაგვარად მოექცა და

ამით მოსარჩელის მდგომარეობა გააუარესა.

49. 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.

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

51. ამის შესაბამისად, კანონის საფუძველზე საწინააღმდეგოს მტკიცების ტვირთი მოპასუხეს ეკისრებოდა. მოსარჩელის აზრით, შპს ს-----მ თავისი პოზიცია ვერ დაამტკიცა.

52. განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულმა ვერ შეძლო დაედასტურებინა, რატომ უნდა ემოძრავა ავტომობილით, მაინცდამაინც, საწარმოში დარჩენილ მამაკაც კურიერს, რატომ არ მოსთხოვეს მასაც „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა და რატომ ჩააყენეს იგი მოსარჩელესთან შედარებით უპირატეს მდგომარეობაში.

53. 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.

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

55. ამ თვალსაზრისითაც, აშკარაა, რომ მოპასუხემ მოსარჩელე საწარმოში დასაქმებულ მამაკაცთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში არამართლზომიერად ჩააყენა.

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

57. 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.

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

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

60. მართვის მოწმობების მიხედვით კურიერად დასაქმებული მამაკაცების ნაწილს „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალებების მართვის უფლება არ გააჩნია.

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

62. ამრიგად, პალატამ დაადგინა, რომ მოპასუხემ ნ---- ქ-----ეს შრომითი ხელშეკრულება დისკრიმინაციული საფუძვლით მოუშალა.

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

ურთიერთობების შეწყვეტის თაობაზე ბათილია.

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

65. მსგავსი კატეგორიის საქმეზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით: კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობა უპირობოდ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკმარის წინაპირობას არ ქმნის. ამ მხრივ მნიშვნელოვანია ანტიდისკრიმინაციული სამართლისა და საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე აღინიშნოს, რომ განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, რამეთუ ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება. ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო - უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი - ანალოგიურ ან არსებითად

მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ „დაცულ სფეროს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს (**იხ. სუსგ საქმე Nას-247-235-2017**).

კონკრეტულ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილია, რომ ნ---- ქ-----ესა და ნ-----ის სერვისცენტრში დასაქმებულ პირთაგან A კატეგორიის მართვის მოწმობა მოთხოვეს მხოლოდ ქალებს, ხოლო მამაკაცი კურიერებისათვის A კატეგორიის მართვის მოწმობა არ მოუთხოვიათ. B კატეგორიის მართვის მოწმობა სერვისცენტრში დასაქმებულ მამაკაც კურიერთა მსგავსად- ნ---- ქ-----ესაც გააჩნდა თუმცა კომპარატორ პირებთან შედარებით მოპასუხემ იგი სრულიად არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩააყენა, რითაც დაცულ სფეროში (კონკრეტულ შემთხვევაში სქესთა თანასწოროფლებიანობა) ჩარევა მოახდინა.

ჩარევის გამართლება კი გონივრული და წონადი არგუმენტებით ჩარევის ინიციატორმა (მოპასუხემ) ვერ შეძლო.

რაც შეეხება აპელანტის მითითებას იმ გარემოებაზე, რომ რ----- ბ-----ის (კომპარატორის, შესადარებელი პირის) და ნ---- ქ-----ის ურთიერთშედარება და ერთ სიბრტყეში განხილვა არაგონივრულია, იმიტომ რომ ნ---- ქ-----ე იყო ფეხით მოსიარულე კურიერი-ხოლო რ----- ბ-----ე ტრანსპორტით მოსიარულე კურიერი. პალატა ვერ დაეთანხმება პირველ რიგში იმის გამო, რომ ამ ფაქტობრივ გარემოებაზე მითითება აპელანტს 1-ლი ინსტანციის სასამართლოში არ გაუკეთებია და შესაბამისად ეს არის ახალ ფაქტზე მითითება, რაც სსსკ 201-ე მუხლის თანახმად-დაუშვებელია; მეორეც ამგვარ ფაქტზე მითითება დასაშვებადაც რომ იქნეს მიჩნეული, პალატის მოსაზრებით არათანაბარ მოპყრობას ვერ ამართლებს ის გარემოება, რომ ნ---- ქ-----ე ფეხით მოსიარულე კურიერი იყო, რ----- ბ-----ე კი-ტრანსპორტით მოსიარულე კურიერი, რადგან ორივე მათგანი წარმოადგენდა ერთ პოზიციაზე დასაქმებულ ადამიანებს, კურიერებს და თუ მოპასუხე ორგანიზაცია სიახლეთა დანერგვის გამო გარკვეულ მოთხოვნებს უყენებდა ამ პოზიციაზე დასაქმებულ კურიერებს, ცხადია ეს მოთხოვნები- ანუ A კატეგორიის მძღოლის მოწმობის წარმოდგენა

ერთნაირად უნდა შეხებოდა ყველა მათგანს. ანუ ყველა კურიერს, ქალსაც და კაცსაც.

66. დისკრიმინაცია, განხორციელებული ნებისმიერი ნიშნით და ნებისმიერი პირის ან დაწესებულების მიერ, ნებისმიერ ვითარებაში აკრძალულია.

67. პალატა განმარტავს, რომ შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასა და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას ითხოვს, აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა, მისივე უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია, შესაბამისად, დათხოვნის უკანონოდ ცნობის პირობებში, უკანონოდ დათხოვნილის მოთხოვნა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე, დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია.

68. პალატის აზრით, აპელანტის სარჩელი ხანდაზმული არ არის.

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

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

71. ნორმათა შინაარსიდან გამომდინარეობს, რომ შრომითი

ხელშეკრულების მოშლა, უშუალოდ, ამის თაობაზე ნების გამოვლენისა და დასაქმებულთან მისი მისვლის საფუძველზე ხდება.

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

73. 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.

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

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

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

77. ეს თავად პუბლიკაციის ტექსტიდანაც გამომდინარეობს, რომელშიც მითითებულია, რომ წერილში ასახული გარემოებები აპელანტთან „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი“ იყო.

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

79. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი პუბლიკაციის (ს.ფ. 75) შესაბამისად, ეს ბრძანება მოსარჩელემ 2017 წლის 10 აგვისტოს ჩაიბარა, სარჩელი კი მან 2017 წლის 8 სექტემბერს, ე.ი. ბრძანების ჩაბარებიდან 28-ე დღეს აღძრა.

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

81. 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.

82. დადგენილია, რომ მოსარჩელეს სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა გააჩნია და მართავს ავტომობილს.

83. მოპასუხე საწარმოს ხ-----ის სერვისცენტრი კი მომსახურებას, მხოლოდ, სატრანსპორტო საშუალებებით ახორციელებს. ამის შესაბამისად, მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან ტოლფასი სამუშაოთი მისი უზრუნველყოფის შესაძლებლობა არსებობს.

84. პალატა თვლის, რომ კანონშაბამისია საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და არ არსებობს მისი გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, ე, 390-ე, 391-ე, 395-ე, 397-ე მუხლებით და

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. **შპს „ს-----ის“** სააპელაციო საჩივარი **არ დაკმაყოფილდეს;**
2. **დარჩეს უცვლელი** ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 15 მარტის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ სახ. **ბაჟი გადახდილია.**

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

5. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

6. პირები, რომლებიც არ განეკუთვნებიან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებულ სუბიექტებს, ვალდებულნი არიან გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არაუგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდნენ სასამართლოში გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარების მიზნით.

7. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების დადგენილებითი ნაწილის მე-5 და მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;

მოსამართლე:

თამარ სვანიძე

ირმა პერანიძე

თეიმურაზ

