



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

15 მაისი, 2018 წ.
თბილისი

ქ.

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე_ მაია სულხანიშვილი
სხდომის მდივანი _ ნატო მახარაშვილი**

აპელანტი - დ---- მ-----ი, შ---- მ-----ი
წარმომადგენელი - მ-----ა

მოწინააღმდეგე მხარე - ს-----
წარმომადგენელი - თ-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 19 დეკემბრის გადაწყვეტილება

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურის
ანაზღაურება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის
დაკმაყოფილება.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის
19 დეკემბრის გადაწყვეტილებით დ---- მ-----ისა და შ---- მ-----ის სარჩელი
ს-----ს მიმართ, 2016 წლის 27

იანვრის წერილის ბათილად ცნობისა და 2014 წლის 14 აპრილის N----- ბრძანებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ, არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1 თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2013 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილებით, ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის 2006 წლის 1 დეკემბრის N----- ბრძანება. დ----- მ-----ი აღდგენილ იქნა ზუსტი და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტის უფროსი მეცნიერ-თანამშრომლის თანამდებობაზე, ხოლო შ----- მ-----ი იმავე ფაკულტეტის ლაბორატორიის გამგის თანამდებობაზე მათთან გაფორმებული უვადო ხელშეკრულების პირობებით.

2.2. ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტის უფროსი მეცნიერ-თანამშრომლის თანამდებობაზე დ----- მ-----ის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 200 ლარის ოდენობით, ხოლო უნივერსიტეტის მთავარი მეცნიერ-თანამშრომლის თანამდებობაზე შ----- მ-----ის შრომის ანაზღაურება -ყოველთვიურად 300 ლარის ოდენობით, ანდრონიკაშვილის სახელობის ფიზიკის ინსტიტუტის ანალოგიით.

2.3. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2015 წლის 30 იანვრის ბრძანებით დამტკიცდა „სამეცნიერო კვლევების ხელშეწყობის პროგრამა“, რომლის ფარგლებში სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გამოყოფილი თანხებით მოხდა ინსტიტუტებში დასაქმებული მეცნიერების, მათ შორის, სსიპ ი-----ი შემოერთებულ ე-----ის ფიზიკის ინსტიტუტის უფროსი მეცნიერ-თანამშრომლის ხელფასი განსაზღვრა 600 ლარით, ხოლო მთავარი მეცნიერ-თანამშრომლის 700 ლარით. აღნიშნულის საფუძველზე, ს----- --ს რექტორისა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მიერ 2015 წლის 7 აპრილს დამტკიცებულ იქნა სამეცნიერო ინსტიტუტებისა და ეროვნული სამეცნიერო ბიბლიოთეკის საშტატო განრიგი;

2.4. 2015 წლის 14 დეკემბერს მოსარჩელებმა მოპასუხეს მიმართეს განცხადებით 2014 წლის 14 აპრილის N----- და 2014 წლის 11 აპრილის N----- ბრძანებებში ცვლილების შეტანისა და ხელფასის სხვაობის ანაზღაურების შესახებ. 2016 წლის 27 იანვარს თ-----ს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მოადგილემ, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მოვალეობის შემსრულებელმა ე-----ე ქ-----ემ გამოსცა N----- წერილი, რომლითაც განმცხადებლებს უარი ეთქვათ მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.5 სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელების მიერ მითითებულ გარემოება, იმის თაობაზე, რომ მათ მიმართ მოპასუხის მხრიდან ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ მოპყრობას.

სასამართლომ მიუთითა, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა- განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც, მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

სასამართლომ განმარტა, რომ თითოეულმა მხარემ, რომელიც ამტკიცებს გარკვეულ გარემოებას, რომელზედაც ამყარებს თავის პოზიციას, უნდა მიუთითოს შესაბამის მტკიცებულებაზე და წარმოუდგინოს ისინი სასამართლოს. სასამართლომ უდავოდ დადგენილად მიიჩნია გარემოება, რომ ს-----
-----ს რექტორისა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მიერ 2015 წლის 7 აპრილს დამტკიცებულ იქნა სამეცნიერო ინსტიტუტებისა და ეროვნული სამეცნიერო ბიბლიოთეკის საშტატო განრიგი, რომლის თანახმად, ე-----ის ფიზიკის ინსტიტუტის უფროსი მეცნიერ-თანამშრომლის ხელფასი განისაზღვრა 600 ლარით, ხოლო მთავარი მეცნიერ-თანამშრომლის 700 ლარით (იხ. 3.1.3. უდავო ფაქტობრივი გარემოება). ამასთან, სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელები არ იყვნენ დასაქმებულნი უნივერსიტეტთან შემოერთებულ დამოუკიდებელ სამეცნიერო-კვლევით ინსტიტუტებში და ისინი მოღვაწეობდნენ უშუალოდ უნივერსიტეტის ბიუჯეტიდან დაფინანსებულ ძირითად საგანმანათლებლო ერთეულში. თავის მხრივ, მოსარჩელებმა სასამართლო სხდომაზე განმარტეს, რომ მოქმედი კანონმდებლობა და თბილისის ს-----ის წესდება არ განასხვავებდა მეცნიერ-თანამშრომლებს რაიმე ნიშნით, მითუმეტეს - ერთ უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებაში დასაქმებულს, ისინი მეცნიერ-თანამშრომელთა შესაბამისი კატეგორიების მიხედვით წარმოადგენდნენ ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ პირებს. ამდენად, სახელფასო ანაზღაურებაში დიფერენცირება არ ემსახურებოდა საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის მიზანს, არ პასუხობდა პირთა თანასწორობის და დისკრიმინაციისაგან დაცვის ფუნდამენტურ პრინციპებს, არ

ჰქონდა ობიექტური გამართლება, არ იყო აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში და არ წამოადგენდა მიზნის მიღწევის თანაბარზომიერ საშუალებას. აღნიშნულის საპირისპირო განმარტება წამოაყენა მოპასუხე მხარემ, რომელმაც მიუთითა, რომ უნივერსიტეტს არავინ ჩაუყენებია არათანაბარ და დისკრიმინაციულ მდგომარეობაში. დამოუკიდებელი კვლევითი-ერთეულების თანამშრომელთათვის ანაზღაურების მომატება საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს პროგრამით განხორციელდა და თანხა გამოიყო სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, ხოლო, რაც შეეხება მოსარჩეულებს, ისინი დასაქმებულნი იყვნენ თავად უნივერსიტეტის ფაკულტეტზე და შრომის ანაზღაურებას იღებდნენ უნივერსიტეტის ბიუჯეტიდან, სხვა პროფესორებს კი ანაზღაურება გაეზარდათ სამინისტროს მიერ გაღებული საბიუჯეტო ხარჯებით და თავად საქართველოს მეცნიერებისა და განათლების სამინისტრომ გადაწყვიტა, რომ ხელფასის ზრდა შეეხებოდა იმ მეცნიერებს, რომლებიც საქმიანობდნენ დამოუკიდებელ სამეცნიერო-კვლევით ერთეულებში. სამინისტრომ არ გაითვალისწინა ის მეცნიერები, რომლებიც დასაქმებულები იყვნენ ძირითად საგანმანათლებლო ერთეულებში, ხოლო თავად უნივერსიტეტს არ გააჩნდა არც უფლებამოსილება და არც სხვა სამართლებრივი ბერკეტი, რათა მოეხდინოს ხელფასების გათანაბრება.

სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტზე, რომლის თანახმად, შრომით და წინა სახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. ამავე კოდექსის მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის,

შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად. ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა 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. ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლის თანახმად, ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა. ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის №12 ოქმის პირველი მუხლის თანახმად, კანონით დადგენილი ნებისმიერი უფლებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონების, დაბადების ან სხვა ნიშნისა. დაუშვებელია საჯარო ხელისუფლების მხრიდან ვინმეს დისკრიმინაცია 1-ლ პუნქტში აღნიშნულ რომელიმე საფუძველზე. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტების შესაბამისად, პირდაპირი დისკრიმინაცია შემდეგი ელემენტებისგან შედგება: არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება. უნდა დადგინდეს, რომ სხვა პირებს, რომლებიც ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში იმყოფებიან, უკეთესად ეპყრობიან და ეს განსხვავება დისკრიმინაციულია. განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება ნიშნავს იმას, რომ მოპყრობა ლეგიტიმურ მიზანს უნდა ისახავდეს და უნდა არსებობდეს გონივრული თანაბარზომიერება ჩარევის ღონისძიებისა და დასახულ მიზანს შორის. განსხვავებული მოპყრობი საფუძველი ან მიზეზი უნდა იყოს პიროვნული მახასიათებელი (სტატუსი), რომლითაც პირები, პირთა ჯგუფები გამოირჩევიან. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, კონვენციის მე-14 მუხლის მოქმედების გავრცელებისთვის, ადგილი უნდა ჰქონდეს განსხვავებულ მოპყრობას ანალოგიურ, ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში

მყოფი პირების მიმართ.

განხილულ საკითხთან დაკავშირებით, სასამართლომ მოიხმო ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა, რომლის თანახმადაც, როგორც პირდაპირი ისე არაპირდაპირი დისკრიმინაცია, როგორც კონვენციის მე-14 მუხლით, ისე მე-12 ოქმის პირველი მუხლით აკრძალულია. სასამართლომ მიუთითა, რომ ევროპული სასამართლოს ერთ-ერთ საქმეზე, ბერგერ-კრალი და სხვები ევროპული სასამართლოს წინაშე, განმცხადებლები ამტკიცებდნენ, რომ ისინი დაექვემდებარნენ დისკრიმინაციულ მოპყრობას სპეციალური ქირავნობის უფლებით სარგებლობისას. კერძოდ, საქმე ეხებოდა ყოფილ იუგოსლავიაში სპეციალური ქირავნობის ხელშეკრულების საფუძველზე საცხოვრებელი სადგომით განუსაზღვრელი ვადით მოსარგებლე პირთა უფლებრივი მდგომარეობის შეცვლას სლოვენიის საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის შედეგად. რეფორმების შედეგად, პირვანდელ მესაკუთრეებს მიეცათ სახელმწიფოს მიერ ექსპროპრირებული ქონების რესტიტუციის უფლება. ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოში განმცხადებლები თავიანთ მდგომარეობას ადარებდნენ ორი კატეგორიის პირთა მდგომარეობას: დაცულ მოქირავნეებს, რომლებიც სპეციალური ქირავნობის უფლებით განუსაზღვრელი ვადით იკავებდნენ საცხოვრებელ სადგომს, რომელიც დენაციონალიზაციასა და რესტიტუციას არ ექვემდებარებოდა; და ჩამორთმეული ქონების კეთილსინდისიერ მყიდველებთან. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო არ დაეთანხმა განმცხადებლებს, რომ ისინი არსებითაც მსგავს მდგომარეობაში იყვნენ კეთილსინდისიერ მყიდველებთან, ვინაიდან დაცული ქირავნობის უფლების მქონე პირის მდგომარეობა არ შეიძლებოდა გათანაბრებოდა იმ პირის უფლებრივ მდგომარეობას, რომელმაც საცხოვრებელი სადგომი შეისყიდა და მასზე საკუთრების უფლება მოიპოვა. (2014 წლის 12 ივნისის ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება BERGER-Krall and others v. Slovenia). სასამართლომ აღნიშნა, რომ ზემოხსენებულ ნორმათა ანალიზის საფუძველზე, დისკრიმინაციის არსებობისათვის აუცილებელია არსებობდეს 2 მხარე, დისკრიმინაციის განმახორციელებელი და პირი, რომლის მიმართაც ხორციელდება დისკრიმინაცია. ამასთან, შრომითი ურთიერთობის სუბიექტებს წარმოადგენენ დამსაქმებელი და დასაქმებული, ხოლო მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელს წარმოადგენს მოპასუხე, რომელიც შრომის ანაზღაურებას გასცემს მოსარჩელებზე. სასამართლოს უდავოდ დადგენილად მიაჩნია ის გარემოება, რომ ძირითად საგანმანათლებლო ერთეულში, ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტზე, სადაც დასაქმებულები არიან მოსარჩელები, ანაზღაურება გაიცემა უნივერსიტეტის ბიუჯეტიდან, ხოლო დამოუკიდებელ სამეცნიერო-კვლევით ერთეულებში დასაქმებულ პირთა ანაზღაურების ოდენობის გაზრდა მოხდა არა მოპასუხის, არამედ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს პროგრამით, საქართველოს მთავრობის გადაწყვეტილებით, სახელმწიფო ბიუჯეტიდან. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხე - ს-----

-----, როგორც მოსარჩელეთა დამსაქმებელი, ვერ იქნებოდა მოსარჩელების არათანაბარ პირობებში ჩამყენებული სუბიექტი, ვინაიდან იგი არ გასცემდა განსხვავებულ ანაზღაურებას სხვა პროფესორებზე საკუთარი ინიციატივით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ ჩათვალა, რომ მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელების მიმართ დისკრიმინაციულ ქმედებას ადგილი არა ჰქონდა.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.18. სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტზე, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმების საფუძველზე. ამავე კანონის, 31-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომით ხელშეკრულებით. სასამართლომ მიუთითა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლზე, რომლის თანახმად, დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად ნებისმიერი დაწესებულება ვალდებულია: ა) თავისი საქმიანობა, აგრეთვე სამართლებრივი აქტები და შიდა რეგულაციები, თუ ისინი არსებობს, შეუსაბამოს ამ კანონსა და სხვა ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობას; ბ) სავარაუდო დისკრიმინაციის ნებისმიერ ფაქტზე სწრაფი და ეფექტიანი რეაგირება მოახდინოს; გ) დისკრიმინაციის ფაქტის დადასტურების შემთხვევაში საქართველოს კანონმდებლობისა და შიდა რეგულაციების შესაბამისად პასუხისმგებლობა დააკისროს მის დაქვემდებარებაში მყოფ დამრღვევ პირს და უზრუნველყოს დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრა მესამე პირის უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების შეულახავად. სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა ხელშეკრულების საფუძველზე, რომელიც მხარეთა ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიიღწევა. შრომის ანაზღაურების წესი და ოდენობა შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობაა და მასში ცვლილების შეტანა დასაშვებია ხელშეკრულების მხარეთა ნების საფუძველზე.

სასამართლომ მიუთითა, რომ სასარჩელო მოთხოვნები დამყარებულია იმ საფუძველზე, რომ დამსაქმებლის - მოპასუხის ქმედებით მოსარჩელები აღმოჩნდნენ დისკრიმინაციულ მდგომარეობაში. სასამართლო აღნიშნა, რომ, ამ

შემთხვევაში, არ დასტურდება გარემოება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელების მიმართ მოპასუხის მხრიდან ადგილი აქვს დისკრიმინაციულ მოპყრობას. ამ პირობებში, კი დამსაქმებლის უფლების შეზღუდვა, რომელიც დაკავშირებულია ხელშეკრულების არსებითი პირობის განსაზღვრასთან ან ცვლილებასთან დაუშვებელია.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელების მოთხოვნა მოპასუხის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მოვალეობის შემსრულებლის 2016 წლის 27 იანვრის N----- წერილის ბათილად ცნობის, ასევე, N----- და N----- ბრძანებებში ცვლილების შეტანის თაობაზე უსაფუძვლო იყო და დააკმაყოფილა იგი, ამასთან, აღნიშნა, რომ პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმიდან გამომდინარე, უსაფუძვლოდ მიიჩნია მოსარჩელეთა მეორე სასარჩელო მოთხოვნაც მოპასუხისათვის 2015 წლის 1 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 400 ლარის გადახდის თაობაზე, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მოსარჩელებს უარი ეთქვათ აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზეც.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1 აპელანტის განმარტებით, სასამართლო გადაწყვეტილებაში 3.2.1 პუნქტში მოყვანილი მსჯელობა ძირითადად შეფასებითი ხასიათისაა და შეცდომით არის დადგენილი საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ერთი ფაქტობრივი გარემოება, რომელიც მოპასუხის ზეპირ განმარტებას ეყრდნობოდა, იგი წარმოადგენს მტკიცების ტვირთს და არ დასტურდება შესაბამისი მტკიცებულებით, აპელანტის განმარტებით, უნივერსიტეტს უნდა წარმოედგინა სათანადო მტკიცებულება ამ ფაქტის დასადასტურებლად, ხოლო რაც შეეხება სამართლებრივ საფუძვლებს და უფლებამოსილებას, დამსაქმებელს ის გააჩნია თანაბრად ყველა სამეცნიერო-კვლევით ერთეულს უნივერსიტეტის წესდების მე-5.5, მე-5.11, მე-14.8 და 23-2 მუხლების თანახმად. აპელანტის განმარტებით, უნივერსიტეტში ხელფასები გაზრდილი აქვთ იმ დამოუკიდებელ ინსტიტუტებსაც, რომლებიც არ იმყოფებოდნენ სახელმწიფო საბიუჯეტო დაფინანსებაზე უნივერსიტეტის გადაწყვეტილებით. აპელანტის განმარტებით, უნივერსიტეტს ასევე უნდა წარმოედგინა წერილობითი მტკიცებულება იმის თაობაზე, რომ ხელფასების გაზრდა არ შეეხებია ე.წ საბაზისო ინსტიტუტებს. მიუხედავად მტკიცების ტვირთის საპროცესო მოთხოვნებისა, სასამართლომ მტკიცებულებების გარეშე, მხოლოდ მისი ზეპირი განმარტების საფუძველზე გაიზიარა მოპასუხის ეს პრაქტიკულად ერთადერთი არგუმენტი.

3.2. აპელანტის განმარტებით ი-----ი ყველა მეცნიერისათვის სახელფასო ანაზღაურების გაზრდის მიუხედავად, ეს ცვლილება არ შეეხებია დ----- მ-----სა და შ----- მ-----ს, რაც მათ შრომით

დისკრიმინაციად უნდა შეფასდეს თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურების, სამართლიანი და დამაკმაყოფილებელი გასამრჯელოს უფლებების თვალსაზრისით. დამსაქმებლის მხრიდან მათ მიმართ დარღვეულია შრომით ურთიერთობებში კეთილსინდისიერების, მართლზომიერების, თანასწორობისა და სამართლიანობის პრინციპები. ეს მდგომარეობა უნდა აღმოიფხვრას მათთვის სახელფასო განაკვეთების გაზრდით ე-----ის სახელობის ფიზიკის ინსტიტუტის საშტატო განრიგის ანალოგიით, როგორც ეს მოხდა სამუშაოზე მათი აღდგენის დროს სახელფასო განაკვეთის განსაზღვრისას. აპელანტი განმარტავს და უთითებს დისკრიმინაციული მოპყრობაზე.

აპელანტის მოსაზრებით, სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულია, ახორციელებს სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობას, მონაწილეობს სასწავლო პროცესშიც, შექმნილია ამ დაწესებულების წესდებით დადგენილი წესით და აკმაყოფილებს ამავე წესდებით განსაზღვრულ კრიტერიუმებს. ხოლო „დამოუკიდებლობა“ იგივე „ავტონომიურობა“ ამ ინსტიტუტების შიდა მართვისა, საქმიანობის და ფუნქციონირების პრინციპია და მას აქვს სათანადო სამართლებრივი აქტებით განსაზღვრული ფარგლები. ამდენად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შემადგენლობაში არსებული სამეცნიერო-კვლევითი და სხვა დაწესებულებების დიფერენციაციას შემოერთებულ თუ შემოუერთებულ დაწესებულებებად კანონი არ იცნობს. დაქვემდებარების თვალსაზრისით ისინი ფუნქციონირებენ საუნივერსიტეტო, ან საფაკულტეტო სივრცეში დამოუკიდებელი და ავტონომიური ერთეულების სახით. აპელანტის მითითებით, მოქმედი კანონმდებლობა და თ----ს წესდება არ განსხვავებს მეცნიერ-თანამშრომლებს მთავარი მეცნიერ-თანამშრომელი იქნება, თუ უფროსი მეცნიერ-თანამშრომელი, რაიმე ნიშნით, მითუმეტეს ერთ უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებაში დასაქმებულებს. ისინი მეცნიერ-თანამშრომელთა შესაბამისი კატეგორიების მიხედვით არიან ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირები. ამასთან, პირველი ინსტანციის სასამართლოში კითხვა-პასუხის სტადიაზე დასმული კითხვის საპასუხოდ უნივერსიტეტის წარმომადგენელმა დაადასტურა, რომ შ----- მ-----ისა და დ----- მ-----ისათვის სამუშაოზე აღდგენის ბრძანებების მესამე პუნქტში მითითებული სამუშაო არის ისეთივე სამუშაო, რომელსაც ჩვეულებრივ ეწევა უფროსი მეცნიერ-თანამშრომელი და მთავარი მეცნიერ-თანამშრომელი უნივერსიტეტის სხვა სამეცნიერო-კვლევით ერთეულში. აპელანტი ასევე განმარტავს, რომ სახელფასო ანაზღაურებაში დიფერენცირება არ ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგის და ზნეობის მიზანს, არ პასუხობს პირთა თანასწორობის და დისკრიმინაციისაგან დაცვის ფუნდამენტურ პრინციპებს, არ აქვს ობიექტური გამართლება, არ არის აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში და არ წარმოადგენს მიზნის მიღწევის თანაბარზომიერ საშუალებას. აპელანტი ასევე მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში ადგილი აქვს დისკრიმინაციის სხვა ფორმასაც - არსებითად არათანასწორო პირების თანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენებას.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, შეისწავლა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა, მოისმინა მხარეთა მოსაზრებები და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

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

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ წარმოადგენს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

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

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიამ საქმე განიხილა არსებითი ხასიათის საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და არსებითად სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და მიუთითებს მათზე.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1 სამოქალაქო საქმეთა პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილად მიჩნეულ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

- თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2013 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილებით, ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის 2006 წლის 1 დეკემბრის N----- ბრძანება. დ----- მ-----ი აღდგენილ იქნა ზუსტი და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტის უფროსი მეცნიერ-თანამშრომლის თანამდებობაზე, ხოლო შ----- მ-----ი იმავე ფაკულტეტის ლაბორატორიის გამგის თანამდებობაზე მათთან გაფორმებული უვადო ხელშეკრულების პირობებით.
- ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტის უფროსი მეცნიერ-თანამშრომლის თანამდებობაზე დ----- მ-----ის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 200 ლარის ოდენობით, ხოლო უნივერსიტეტის მთავარი მეცნიერ-თანამშრომლის თანამდებობაზე შ----- მ-----ის შრომის ანაზღაურება -ყოველთვიურად 300 ლარის ოდენობით, ანდრონიკაშვილის სახელობის ფიზიკის ინსტიტუტის ანალოგიით.
- საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2015 წლის 30 იანვრის ბრძანებით დამტკიცდა „სამეცნიერო კვლევების ხელშეწყობის პროგრამა“, რომლის ფარგლებში სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გამოყოფილი თანხებით მოხდა ინსტიტუტებში დასაქმებული მეცნიერების, მათ შორის, სსიპ ი-----ი შემოერთებულ ფიზიკის ინსტიტუტის უფროსი მეცნიერ-თანამშრომლის ე-----ის ხელფასი განსაზღვრა 600 ლარით, ხოლო მთავარი მეცნიერ-თანამშრომლის 700 ლარით. აღნიშნულის საფუძველზე, ს-----ს რექტორისა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მიერ 2015 წლის 7 აპრილს დამტკიცებულ იქნა სამეცნიერო ინსტიტუტებისა და ეროვნული სამეცნიერო ბიბლიოთეკის საშტატო განრიგი;
- 2015 წლის 14 დეკემბერს მოსარჩელებმა მოპასუხეს მიმართეს განცხადებით 2014 წლის 14 აპრილის N----- და 2014 წლის 11 აპრილის N----- ბრძანებებში ცვლილების შეტანისა და ხელფასის სხვაობის ანაზღაურების შესახებ. 2016 წლის 27 იანვარს თ-----ს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მოადგილემ, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მოვალეობის შემსრულებელმა გამოსცა N----- წერილი, რომლითაც განმცხადებლებს უარი ეთქვათ მოთხოვნების

დაკმაყოფილებაზე.

4.2 პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ გარემოებას იმის თაობაზე, რომ ი-----ის სახელობის თბილისის ს-----ის მხრიდან აპელანტთა მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას ადგილი არ ჰქონია.

პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლით, ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა.

„შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ 1958 წლის კონვენციის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, წინამდებარე კონვენციის მიზნებისათვის ტერმინი „დისკრიმინაცია“ შეიცავს ყოველ განსხვავებას, დაუშვებლობას ან უპირატესობას რასის, კანის ფერის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური მრწამსის, უცხოური წარმოშობის ან სოციალური წარმოშობის ნიშნით, რაც იწვევს შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის განადგურებას ან დარღვევას შრომისა და საქმიანობის სფეროში. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა ან უპირატესობა გარკვეული სამუშაოს მიმართ, დამყარებული მის სპეციფიკურ მოთხოვნებზე, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა.

აღნიშნული თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია „სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი, რომლის მიხედვითაც წინამდებარე პაქტის მონაწილე თითოეული სახელმწიფო კისრულობს ვალდებულებას პატივი სცეს და მისი ტერიტორიის ფარგლებსა და იურისდიქციაში მყოფი ყველა პირი უზრუნველყოს წინამდებარე პაქტით აღიარებული უფლებებით, რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მრწამსის, ეროვნული და სოციალური წარმოშობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების თუ სხვა გარემოებათა მიხედვით ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, ხოლო 26-ე მუხლის თანახმად, თითოეული ადამიანი თანასწორია კანონის წინაშე და ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე კანონით თანაბარი დაცვის უფლება აქვს. ამ მხრივ უნდა აიკრძალოს ყოველგვარი დისკრიმინაცია და კანონი უნდა უზრუნველყოფდეს ყველა პირის თანასწორ და ეფექტურ დაცვას რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა მრწამსის, ეროვნული და სოციალური წარმოშობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების თუ სხვა გარემოებების გამო დისკრიმინაციისაგან. „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის საერთაშორისო პაქტის მე-2

მუხლის მე-2 ნაწილით, მონაწილე სახელმწიფოები იძლევიან იმის გარანტიას, რომ წინამდებარე პაქტში ჩამოთვლილი უფლებები განხორციელებული იქნება რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მრწამსის, ეროვნული ან სოციალური წარმომავლობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების ან სხვა გარემოებათა მიხედვით, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.

პალატა მიუთითებს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლით, ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა. ხოლო კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კანონით დადგენილი ნებისმიერი უფლებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა სტატუსის განურჩევლად.

ევროპული სასამართლოს დიდმა პალატამ ეს ნორმა შემდეგნაირად განმარტა: „მე-14 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის აკრძალვა იმ უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობას სცილდება, რომელთა უზრუნველყოფაც თითოეულ სახელმწიფოს კონვენციითა და ოქმებით მოეთხოვება. აკრძალვა ასევე ვრცელდება იმ დამატებით უფლებებზე, რომლებიც კონვენციის ნებისმიერი მუხლის ზოგადი მოქმედების ფარგლებში ხვდება და სახელმწიფო თავისი ნებით უზრუნველყოფს“. მე-12 დამატებითი ოქმის განმარტებითი ბარათის თანახმად, მისი მიზანია დისკრიმინაციის წინააღმდეგ დაცვის გაძლიერება, რაც მიიჩნევა ადამიანის უფლებათა უზრუნველყოფის ძირითად ელემენტად. შესაბამისად, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დამკვიდრებული პრაქტიკით აკრძალულია როგორც პირდაპირი, ისე არაპირდაპირი დისკრიმინაცია. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს ფორმულირების მიხედვით, პირდაპირი დისკრიმინაციის დასადგენად საჭიროა, სახეზე იყოს „განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ ან შედარებით ერთნაირ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ“, რაც ამოცნობად მახასიათებლებს ეფუძნება. პირდაპირი დისკრიმინაციის დროს კუმულაციურად უნდა არსებობდეს შემდეგი: არასახარბიელო მოპყრობა, შედარებითობის ფაქტორი და პიროვნების იდენტიფიკატორი. პირდაპირი დისკრიმინაცია შეიძლება მრავალი ქმედებით გამოიხატოს, რომელიც გაიგივებული იქნება არასახარბიელო მოპყრობასთან. მაგალითად, ნაკლები ხელფასის ან პენსიის მიცემა, სოციალური დახმარების გაუქმება ან მის დანიშვნაზე საერთოდ უარის თქმა და ა.შ.

„ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის” მე-14 მუხლის მოქმედების გავრცელებისთვის, ადგილი უნდა ჰქონდეს განსხვავებულ მოპყრობას ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ. სასამართლო აღნიშნავს, რომ „ანალოგიური მდგომარეობა” არ გულისხმობს, რომ შესადარებელი ჯგუფები იდენტური უნდა იყოს. ის ფაქტი, რომ განმცხადებლის მდგომარეობა სრულად ანალოგიური არ არის სხვა პირებთან მიმართებაში და ადგილი აქვს სხვადასხვა ჯგუფების მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას, ხელს არ უშლის ამ შემთხვევაზე მე-14 მუხლის გავრცელებას. განმცხადებელმა უნდა აჩვენოს, რომ ის არსებითად მსგავს მდგომარეობაში არის იმ პირებთან შედარებით, რომლებიც სხვანაირ მოპყრობას ექვემდებარებიან (იხ. გადაწყვეტილება - კლიფტი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (Clift v. United Kingdom), N7205/07, 13 ივლისი, § 66 ECHR 2010).

საყურადღებოა ასევე ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს მიდგომა შედარებითობის ფაქტორთან დაკავშირებით. ამ სასამართლოს პრაქტიკით, არსებობს ცალსახა გამონაკლისი, განსაკუთრებით დასაქმების შესახებ ევროკავშირის რეგულაციების სფეროში, როდესაც არ არის საჭირო სათანადო „შედარების” ობიექტის ძიება (Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, Case C-1777/88, 8 ნოემბერი, §12-13, ECJ 1990).

პალატა ასევე მიუთითებს, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3-მე-5 პუნქტებით, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

აღნიშნული თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია საქართველოს კანონიც „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. აღნიშნული კანონის

პირველი, მე-2 და მე-3 პუნქტებით, საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა 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. 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 ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, 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. ხოლო მე-8 პუნქტის თანახმად, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება.

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას იმასთან დაკავშირებით, რომ თბილისის ს-----ს მოსარჩელები არ ჩაუყენებია არათანაბარ და დისკრიმინაციულ მდგომარეობაში. მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელები და ის პირები, რომლებთან შედარებითაც ისინი თავს დისკრიმინირებულად მიიჩნევენ წარმოადგენენ სხვადასხვა სტრუქტურულ ქვედანაყოფებში დასაქმებულ პირებს და ეს ქვედანაყოფები **ფინანსდებიან განსხვავებული წესით**. როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, დ---- მ-----ი და შ--- მ-----ი დასაქმებული არიან ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტზე უფროსი მეცნიერ თანამშრომლის თანამდებობაზე. მათი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრულია (სასამართლო გადაწყვეტილების შესაბამისად) ყოველთვიურად 200 ლარის ოდენობით, ხოლო უნივერსიტეტის მთავარი მეცნიერ-თანამშრომლის თანამდებობაზე შ---- მ-----ის შრომის ანაზღაურება -ყოველთვიურად 300 ლარის ოდენობით, ანდრონიკაშვილის სახელობის ფიზიკის ინსტიტუტის ანალოგიით. პირები, რომელთანაც არათანაბარ მდგომარეობაში მოიაზრებენ აპელანტები თავს, დასაქმებულები არიან სსიპ ი-----

-----ი შემოერთებულ ფიზიკის ინსტიტუტში. ამ ორი სტრუქტურული ერთეულიდან პირველი მათგანი ფინანსდება თვითონ უნივერსიტეტის ბიუჯეტიდან. ხოლო მეორე კი პირდაპირ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან.

ამ თვალსაზრისით საინტერესოა, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2015 წლის 30 იანვრის ბრძანება, რომლითაც დამტკიცდა „სამეცნიერო კვლევების ხელშეწყობის პროგრამა“, რომლის ფარგლებში სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გამოყოფილი თანხებით მოხდა ინსტიტუტებში დასაქმებული მეცნიერების, მათ შორის, სსიპ ი-----

—ი შემოერთებულ ფიზიკის ინსტიტუტის უფროსი მეცნიერ-თანამშრომლის ე-----
-----ის ხელფასი განსაზღვრა 600 ლარით, ხოლო მთავარი მეცნიერ-თანამშრომლის 700 ლარით. შესაბამისად, აღნიშნული პირების სახელფასო განაკვეთი განისაზღვრა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის მიერ. რაც შეეხებათ აპელანტებს, ისინი დასაქმებული არ არიან მითითებულ ინსტიტუტში და მათი ხელფასის ოდენობა განისაზღვრება უნივერსიტეტის მიერ. აქედან გამომდინარე, აპელანტთა ხელფასი დამოკიდებულია უნივერსიტეტის ბიუჯეტზე და იმ ფინანსურ შესაძლებლობებზე, რაც თავისთავად გააჩნია ს-----
-----ს. ის გარემოება, რომ ამ უკანასკნელს შეეძლო ხელფასის სახით უფრო მეტი დაენიშნა აპელანტებისათვის საქმის მასალებით დადგენილი არ არის.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე შეიძლება დავასკვნათ, რომ ს-----
-----ის დამოუკიდებელი კვლევითი ერთეულების თანამშრომელთათვის ანაზღაურების მომატება განხორციელდა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს პროგრამით და თანხა გამოიყო სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, ხოლო აპელანტები დასაქმებულნი იყვნენ თავად უნივერსიტეტის ფაკულტეტზე და შრომის ანაზღაურებას იღებდნენ უნივერსიტეტის ბიუჯეტიდან, სხვა პროფესორებს კი ანაზღაურება გაეზარდათ საქართველოს მეცნიერებისა და განათლების სამინისტროს გადაწყვეტილებით, რომლის თანახმადაც, ხელფასის ზრდა შეეხო მხოლოდ იმ მეცნიერებს, რომლებიც საქმიანობდნენ დამოუკიდებელ სამეცნიერო-კვლევით ერთეულებში და სამინისტრომ არ გაითვალისწინა ის მეცნიერები, რომლებიც დასაქმებულები იყვნენ ძირითად საგანმანათლებლო ერთეულებში.

გარდა აღნიშნულისა, პალატა ყურადღებას მიაქცევს ასევე, იმ გარემოებაზეც, რომ ამ ორი შესადარებელი სტრუქტურულ ერთეულში მეცნიერ თანამშრომლის დანიშვნის წესი განსხვავებულია. სახელმწიფო ბიუჯეტით დაფინანსებულ მეცნიერ თანამშრომელთა დანიშვნა ხდება კონკურსის წესით. მოცემულ შემთხვევაში კი აპელანტები მსგავსი წესით არ არიან დანიშნულები. როგორც მოწინააღმდეგე მხარე განმარტავს, ისინი წინააღმდეგნი არ არიან, რომ თუ აპელანტები გაივლიან კონურსს, დაასაქმონ დამოუკიდებელ კვლევით

ერთეულში და გადაუხადონ იქ დასაქმებულ პირთათვის განკუთვნილი ხელფასი. ბუნებრივია, კონკურსის წესით დანიშნული პირების სანდოობის ხარისხი უფრო მაღალია და შეუძლებელია, დანიშვნის ამ წესის უპირატესობის უგულვებელყოფა. პალატა თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ადგილი აქვს თვით აპელანტების მხრიდან შესაბამისი ზომების მიუღებლობასაც, რაც ასევე მეტყველებს, მათი პოზიციის სისუსტეზე..

ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ ი-----ის სახელობის თბილისის ს-----ის მხრიდან დ---- მ-----ისა და შ---- მ-----ის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას ადგილი არ ჰქონია და ხსენებული ფაქტობრივი გარემოება არ ჯდება „შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ 1958 წლის კონვენციის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-8 პუნქტითა და საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებულ რეგულაციებში, შესაბამისად, პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას და თვლის, რომ ი-----ის სახელობის თბილისის ს-----ის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მოვალეობის შემსრულებლის 2016 წლის 27 იანვრის N----- წერილის ბათილად ცნობის, ასევე, N----- და N----- ბრძანებებში ცვლილების შეტანის თაობაზე უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია.

ყოველივე ზემო აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივრის პრეტენზიები პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერებას და საფუძვლიანობას დასაბუთებულ წინააღმდეგობას ვერ უწევს, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება და იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და შესაბამისად, მიიჩნევს, რომ არ არსებობს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძვლები.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ დ---- მ-----ის და შ---- მ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და უცვლელად უნდა დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 19 დეკემბრის გადაწყვეტილება.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1-ე მუხლის თანახმად, იმ

მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ აპელანტების მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის სახით წინასწარ იქნა გადახდილი 150 ლარი, თუმცა, თუმცა, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოს განჩინებით პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება უცვლელად იქნა დატოვებული, არ არსებობს წანამძღვრები სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მიხედვით მხარეთა შორის სასამართლო ხარჯების განაწილებისათვის.

6.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად, პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯები და სასამართლოსგარეშე ხარჯები. თავის მხრივ, სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები, ხოლო სასამართლოსგარეშე ხარჯებს წარმოადგენს ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯები, დაკარგული ხელფასი (განაცდური), მტკიცებულებათა უზრუნველსაყოფად გაწეული ხარჯები, აგრეთვე მხარეთა სხვა აუცილებელი ხარჯები.

მითითებული ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე, უდავოა, რომ კანონი მხარის მიერ უკვე გაწეული ხარჯების ანაზღაურების ვალდებულებას აკისრებს მოწინააღმდეგე მხარეს. სასამართლო განმარტავს, რომ მხარის მიერ გაღებულ ხარჯებში მოიაზრება, როგორც სასამართლოში საქმის განხილვისათვის აუცილებელი ხარჯები, ასევე საქმის წარმოების პროცესში მხარის მიერ გაწეული სასამართლოსგარეშე ხარჯები.

მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტთა მიერ დაყენებულია შუამდგომლობა სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვის გამო იურიდიული მომსახურებისათვის გადახდილი თანხის - 250 ლარის მოწინააღმდეგე მხარისათვის გადასახდელად დაკისრების შესახებ. სააპელაციო სასამართლო შენიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, რამდენადაც სასამართლო განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება უცვლელად იქნა დატოვებული, აპელანტთა აღნიშნული შუამდგომლობა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

**სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ
და ა ა დ გ ი ნ ა:**

1. დ---- მ-----ის და შ---- მ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 19 დეკემბრის გადაწყვეტილება.
3. სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს ბიუჯეტში გადახდილად.
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მაია სულხანიშვილი