



## გადაწყვეტილება

### საქართველოს სახელით

საქმე №2/30367-18

18.12.18 წ.

თბილისი

### თბილისის საქალაქო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე ირაკლი კოპალიანი  
სხდომის მდივანი სალომე გურგუჩიანი

მოსარჩელე: თ---- ტ-----

წარმომადგენელი: ს----ნ ტ-----ი

მოპასუხე: შპს „ნ-----“

წარმომადგენელი: გ----- ო-----ი

დავის საგანი: გარიგების (ცალმხრივი) ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა

### აღწერილობითი ნაწილი

#### 1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი 2018 წლის 1 ოქტომბრის ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ;

1.2. მოსარჩელე აღდგენილ იქნეს იურისტის თანამდებობაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მიყენებული ზიანის ანაზღაურება - იძულებით გაცდენილი დროის ხელფასის სახით დათხოვნიდან - სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 1000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე - ხელზე ასაღები) ოდენობით;

1.4 დადგინდეს დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი მოსარჩელის მიმართ.

**სასარჩელო მოთხოვნა საბოლოო სახით ჩამოყალიბდა 18 დეკემბრის სხდომაზე (მოიხსნა მოთხოვნა პირგასამტეხლოს ნაწილში).**

### **სარჩელის საფუძვლები:**

1.7. სადავო გადაწყვეტილება - გამოვლენილი სამოქალაქო სამართლებრივი ნება, რომლითაც მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, გამოცემულია საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დარღვევით. ის ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტს. შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან შეწყვეტილია დამსაქმებლის მიერ შრომის კოდექსით დადგენილი ნორმების დარღვევით. ხელშეკრულების შეწყვეტის რეალური მიზეზი ნინო შენგელიას დისკრიმინაციული ნიშნით გამორჩევა გახლავს.

## **2. მოპასუხის პოზიცია**

2.1. მოპასუხემ სასამართლო სხდომაზე სარჩელი ცნო ნაწილობრივ. მან არ ცნო მხოლოდ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი.

## **3. ფაქტობრივი გარემოებები**

### **3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

3.1.1. მოსარჩელე მსახურობდა მოპასუხე დაწესებულებაში. უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უვადო სამართალურთიერთობა. 2018 წლის 1 ოქტომბერს მოსარჩელე დაითხოვეს სამსახურიდან რეორგანიზაციის მოტივით; მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1000 ლარს ხელზე ასაღები ოდენობით;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დათხოვნის ბრძანება (ს.ფ. 83);
- ხელფასის ჩარიცხვები (ს.ფ. 27);
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 63);
- ცნობა შრომის ანაზღაურების შესახებ (ს.ფ. 71);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.2. მოსარჩელემ 2018 წლის მარტიდან 3 სექტემბრის ჩათვლით ისარგებლა დეკრეტული შვებულებით;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- საავადმყოფო ფურცელი (ს.ფ. 72);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.3. 2018 წლის აგვისტოში, რეორგანიზაციის საფუძველზე გათავისუფლდნენ ასევე სხვა თანამშრომლები;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დათხოვნის ბრძანებები (ს.ფ. 80-83);

3.1.4. საქმეში წარმოდგენილი საშტატო განრიგის შესაბამისად, მოსარჩელის დათხოვნის შემდეგ, დაწესებულებაში კვლავ შენარჩუნდა იურისტის ვაკანსია;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- საშტატო ნუსხა (ს.ფ. 122);

### **3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

მნიშვნელოვანი ხასიათის მქონე ფაქტობრივი გარემოება სადავოდ არ ქცეულა.

## **სამოტივაციო ნაწილი**

### **4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

მოპასუხემ ცნო სარჩელი ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში **(ამავე დროს მოპასუხემ უარი განაცხადა სასამართლო გადაწყვეტილების გასაჩივრებაზე)**; შესაბამისად, ეს მოთხოვნები უნდა დაკმაყოფილდეს; ამავე დროს, ვერ დასტურდება დისკრიმინაციული მოპყრობის გარემოება და შესაბამისად, ამ ნაწილში მოსარჩელეს უნდა ეთქვას უარი.

### **5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა**

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 208-ე მუხლი. ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა კონვენციის მე-14 მუხლი; დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონი. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363 ტერცია მუხლი.

## 6. სამართლებრივი შეფასება

იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხემ ცნო სარჩელი ზემოთ მითითებულ ნაწილში (**ამავე დროს მოპასუხემ უარი განაცხადა სასამართლო გადაწყვეტილების გასაჩივრებაზე**), სასამართლო აღარ თვლის მიზანშეწონილად დაასაბუთოს გადაწყვეტილება ამ მიმართულებით. სასამართლო დასაბუთებას შემოგთავაზებთ მხოლოდ დისკრიმინაციის დადგენაზე უარის თქმის ნაწილში;

სასამართლო უპირველესად ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (**იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ**).

სასამართლო, წინამდებარე გადაწყვეტილებაში, თავს შეიკავებს ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლის (დისკრიმინაციის აკრძალვა) და მის ირგვლივ განვითარებული პრეცედენტული სამართლის ვრცელი მიმოხილვისაგან. პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის სამართლებრივი კატეგორიების განხილვისა და გარჩევისაგან.

სასამართლო მხოლოდ მოკლედ მიუთითებს, რომ განსხვავებული მოპრყობა (რომლის მსხვერპლიც უდავოდ გახდა მოსარჩელე), აპრიორი ვერ იქნება დისკრიმინაციული შინაარსის მატარებელი ყველა შემთხვევაში. მნიშვნელოვანია, წარმოჩინდეს, რომ ეს განსხვავებული მოპრყობა უშუალოდ სამართლის წყაროებით დაცული რომელიმე ნიშნით განხორციელდა. ანუ პირი, რომლის უფლებაც დარღვეულია, უნდა იყოს რომელიმე დაცული ნიშნის (სქესი, რელიგიური, პოლიტიკური შეხედულებები, ეთნიკური წარმომავლობა და სხვა - ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის მიხედვით ხომ მე-14 მუხლი არის ე.წ. „OPEN END“-ის მატარებელი და დაცული ნიშნების ამომწურავი ჩამონათვალი არ არსებობს) მატარებელი (ან ყოველ შემთხვევაში დამრღვევის აზრით უნდა იყოს დაცული ნიშნის მატარებელი). **ამავე დროს**, ადამიანის უფლებაში შეჭრა, უნდა განხორციელდეს სწორედ ამ ნიშნის (მაგალითად კანის ფერის) გამო და ეს გარემოება, სათანადოდ უნდა წარმოჩინდეს სამართალწარმოების დროს.

სარჩელის თანახმად, დისკრიმინაციული ნიშანი მოსარჩელის მიერ დეკრეტული შვებულების გამოყენება გახლდათ. სამართალწარმოების მიმდინარეობისას გაკეთებული განმარტებით, დაცული ნიშანი, რომლის გამოც

განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა, მოსარჩელის ორსულობა და მშობიარობა იყო. თუმცა, სასამართლო ვერ მიიჩნევს აღნიშნულ გარემოებას დადასტურებულად.

ცნობილია, რომ მტკიცების ტვირთი განსხვავებული მოპყრობის მართებულობისა და გონივრულობის დასაბუთებისათვის, ამ მოპყრობის განმახორციელებელს აწევს (იხ. საქმეები: იგივე IVANOVA V. BULGARIA; KIYTUN V. RUSSIA; D.H. AND OTHERS V. CEECZ REPUBLIC და სხვა). ხოლო მოსარჩელემ, თავის მხრივ თავდაპირველად უნდა წარმოაჩინოს, რომ მის მიმართ განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა და **ამავე დროს, ეს განსხვავებული მოპყრობა ეფუძნებოდა რომელიმე დაცულ ნიშანს.**

მართალია, მოპასუხემ წარუმატებლობა განიცადა იმის მტკიცებაში, რომ გონივრული საფუძვლით - ამ შემთხვევაში რეორგანიზაციის გზით დაითხოვა დასაქმებული (შესაბამისად, განსხვავებულად მოექცა მას); **ამავე დროს, სასამართლო ყველა ის მოცემულობას, რომელშიც დადგინდება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უკანონობა, ვერ მიიჩნევს და ვერ მიაღწევს დისკრიმინაციულ ხასიათს. სხვადასხვა დამსაქმებელი, შესაძლოა ხშირად შეცდეს იმ უფლებაში, რომლითაც მას მიაჩნია, რომ მართლზომიერად წყვეტს კონტრაქტს. მაგალითად, შრომის კოდექსის ახლებური რედაქციის მე-6 მუხლით დადგენილი უვადო ხელშეკრულების ამოქმედების რეგულაციანი, ხშირად განაპირობებს უვადო თუ ვადიანი კონტრაქტის დადგენაში შეცდომებს; შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის გამოყენება ხშირად ბათილდება სასამართლოებში, ვინაიდან სასამართლო მიიჩნევს, რომ შესაძლოა დარღვევის ხარისხი და ხასიათი, უფრო მსუბუქ სახედოს შეესაბამება. შესაბამისად, ასეთი შემთხვევების დისკრიმინაციულად მიჩნევისათვის საჭირო გასაღები უკვე მოსარჩელის ხელშია - მან უნდა ასაბუთოს, რომ სწორედ დაცული ნიშნის გამო მოეპყრნენ მას განსხვავებულად. მაგ: იგივე ივანოვას საქმეში, განმცხადებლის რელიგიური მრწამსი გახდა ის დაცული ნიშანი, რომლის გამოც მოხდა ამ ქალბატონის დევნა და ეს ფაქტი, განმცხადებელმა სრული სიცხადით წარმოუჩინა ევროპულ სასამართლოს (მან წარადგინა მტკიცებულებანი, რომლებიც ადასტურებდნენ, რომ ივანოვას შესთავაზეს არჩევანი - ან მრწამსის შეცვლა, ან სამსახურის დაკარგვა); ასევე, საქმეში - კიუტინი რუსეთის წინააღმდეგ, განმცხადებელმა დაასაბუთა რომ განსხვავებული**

## **მოპყრობა მის მიმართ სწორედ აივ ინფექციის დაავადებას უკავშირდებოდა.**

წინამდებარე საქმეში, მოსარჩელემ ამ კუთხით ვერაფერი წარმოგვიდგინა. მან მხოლოდ მისი ნააზრევით გადმოგვცა, რომ ის დაითხოვეს სქესის (თუ ორსულობა-მშობიარობის) გამო, თუმცა ამის უკან არაფერი დგას. მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია მაგალითად მოწმე, რომელიც სასამართლოს ეტყოდა, რომ მოპასუხე ორგანიზაციის პოლიტიკა მიმართული იყო მდედრობითი სქესის თუ ორსული ქალებთან საწინააღმდეგოდ (ამ კუთხით, შესაძლოა ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ დაუბრკოლებლად ისარგებლა დეკრეტული შვებულებით, და სრულად მიიღო ყოველთვიური ხელფასი საწინააღმდეგო აზრის შექმნას უწყობდეს ხელს). ამავე დროს, საქმეში წარმოდგენილია მასალები, რომ 2018 წლის აგვისტოში სხვა პირებიც დაითხოვეს რეორგანიზაციის გზით.

შესაბამისად, სასამართლო ვერ მიიჩნევს ამ სასარჩელო მოთხოვნას გამართლებულად და ვერ მიიღებს გადაწყვეტილებას მის დაკმაყოფილებაზე.

## **7. საპროცესო ხარჯები**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი მოსარჩელის სასარგებლოდ 100 ლარი. ამავე დროს, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს დაკისრებული თანხის (გადაწყვეტილების მიღების მომენტიდან 2 თვის და 18 დღის შრომის ანაზღაურება) 3%.

## **სარეზოლუციო ნაწილი**

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

## **გადაწყვეტა**

1. თ----- ტ-----ს სარჩელი მოპასუხე შპს „ნ-----ს“ მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

2. ბათილად იქნეს ცნობილი 2018 წლის 1 ოქტომბრის ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ;

3. მოსარჩელე აღდგენილ იქნეს იურისტის თანამდებობაზე;

4. დაეკისროს მოპასუხეს მიყენებული ზიანის ანაზღაურება - იძულებით გაცდენილი დროის ხელფასის სახით დათხოვნიდან - სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 1000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე - ხელზე ასაღები) ოდენობით;

5. სხვა სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელეს ეთქვას უარი.

6. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 75 ლარის ოდენობით.

7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

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

**მოსამართლე  
კოპალიანი**

**ირაკლი**