



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

11 დეკემბერი 2018წ.

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე - ნ--- გ-----ა
წარმომადგენელი - ა-- ს-----ე

მოპასუხე - შპს „ს-----ო“
წარმომადგენლები : ნ--- ფ-----ი, რ----- მ-----ი

დავის საგანი - დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა, აღმოფხვრა; შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება; იძულებითი გა--ცდურის ა--ზრაულება; მორალური ზიანის ა--ზრაულება; შესრულებული სამუშაოსა და გაწეული ხარჯების ა--ზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. შეწყდეს მოპასუხე შპს „ს-----“ მხრიდან მოსარჩელე ნ--- გ-----ას მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება და აღმოიფხვრას მისი შედეგები, კერძოდ გაგრძელდეს მოსარჩელესა და მოპასუხეს შრომის შრომითი ხელშეკრულება;

1.2. დაეკისროს მოპასუხე შპს „ს-----“ მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურება 2016 წლის 11 ნოემბრიდან, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოვეტვიურად 2000 ლარის ოდენობით;

1.3. მოპასუხე შპს „ს-----ოს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს შრომის ა--ზღაურების 1533 ლარის და მის მიერ გაწეული ხარჯის 200 ლარის ა--ზღაურება;

1.4. მოპასუხე შპს „ს-----ოს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგად მიყენებული მორალური ზიანის 3000 ლარის ა--ზღაურება;

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელე 2016 წლის 01 ივლისიდან მუშაობდა შპს „ს-----ოში“, გადაცემის- „უცნობი ისტორიების“ ხელმძღვანელი/პროდიუსერი/ჟურნალისტის თა--მდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 3 თვით. მოსარჩელე და მოპასუხე სიტყვიერად იყვნენ შეთანხმებული, ხელშეკრულების შემდგომი გაგრძელებაზე, თუმცა მას შემდეგ, რაც მოპასუხისათვის ცნობილი გახდა მოპასუხის ორსულობის გამო ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების შესახებ, დამსაქმებელმა უარი თქვა ხელშეკრულების გაგრძელებაზე, თუმცა ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის თქმის მიზეზად მოპასუხემ გადაცემის დაბალი რეიტინგი და სპონსორის არარსებობა დაასახელა.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ გადაცემის რეიტინგი და სპონსორის არარსებობა არ იყო მისთან ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის თქმის რეალური მიზეზი და რეალურ მიზეზს წარმოადგენდა ორსულობის მდგომარეობის გამო ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესება და მოპასუხემ მითითებული მოტივით დაფარა შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის თქმის დისკრიმინაციული მოტივი.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ წერილობითი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო. მოპასუხის განმარტებით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლა. მის მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას ადგილი არ ჰქონია, რაც იმთავითვე გამორიცხავს დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობას. გადაცემა „უცნობი ისტორიები“, რომლის პროდიუსერი/ხელმძღვანელი იყო მოსარჩელე, ეთერში აღარ გადის 2016 წლის 12 ნოემბრიდან. მოსარჩელემ, ხელშეკრულების ვადის ამოწურვიდან ორი კვირის განმავლობაში სახლის პირობებში გა--გრძო პროექტზე მუშაობა, შესაბამისად მოპასუხემ მას მისცა შრომის ა--ზღაურება 2016 წლის 14 ოქტომბრის ჩათვლით.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე 2016 წლის 1 ივლისის ხელშეკრულების საფუძველზე დაინიშნა შპს „ს-----ოში“, გადაცემის- „უცნობი ისტორიების“ ხელმძღვანელი/პროდიუსერი/ჟურნალისტის თა--მდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 3 თვით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- 2016 წლის 1 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება;

3.1.3. მოსარჩელის ხელფასი შეადგენდა ყოველთვიურად 2000 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო, საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვა-გაა--ლიზების შედეგად, დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას იმის შესახებ, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის 2016 წლის 01 ივლისს დადებული შრომის ხელშეკრულება, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის (2016 წლის 01 ოქტომბერი) ამოწურვის შემდეგ, თავდაპირველად გაგრძელდა მოპასუხის 2016 წლის 01 ოქტომბრის N1/შ-01.10.2016 ბრძანებით 2016 წლის 14 ოქტომბრის ჩათვლით, ხოლო 14 ოქტომბრის შემდეგ ფაქტობრივად გაგრძელდა 2016 წლის 11 ნოემბრამდე.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება მოპასუხის ბრძანებით (ს.ფ 50) და მოსარჩელის დაზუსტებული სარჩელით (დაზუსტებული სარჩელის მე-11 ფაქტობრივი გარემოება, ს.ფ 148, მე-2 სასარჩელო მოთხოვნის დასაბუთება, ს.ფ 160-161), სადაც მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ 2016 წლის 14 ოქტომბრიდან, 2016 წლის 11 ნოემბრამდე, პროგრამების ხელმძღვანელის თხოვნით მოსარჩელემ

სახლში მოამზადა გადაცემები, რომლებიც მიიღო ტელეკომპანიამ და გაუშვა ეთერში. ამ პერიოდში გაწეული შრომის ა--ზღაურება, მოსარჩელის ხელფასის გათვალისწინებით, 23 დღეზე შეადგენდა 1533 ლარს, რაც მოპასუხის მიერ არ არის ა--ზღაურებული.

მოპასუხე თავის შესაგებელში არ შედავებია მოსარჩელის მიერ მითითებულ ამ ფაქტობრივ გარემოებას. მან მხოლოდ მიუთითა, რომ არ ეთანხმება ამ გარემოებას, თუმცა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 201-ე მუხლის მეოთხე ნაწილის მიხედვით „პასუხში (შესაგებელში) სრულყოფილად და თა--მიმდევრობით უნდა იყოს ასახული მოპასუხის მოსაზრებები სარჩელში მითითებულ თითოეულ ფაქტობრივ გარემოებასა და მტკიცებულებასთან დაკავშირებით. თუ მოპასუხე არ ეთანხმება სარჩელში მოყვანილ რომელიმე გარემოებას, იგი ვალდებულია მიუთითოს ამის მიზეზი და დაასაბუთოს შესაბამისი არგუმენტაციით, რაც მოპასუხეს არ განუხორციელებია. ამრიგად, მოსარჩელის მიერ მითითებული და მოპასუხის მიერ არაკვალიფიციურად შედავებული გარემოება სამართლებრივად ქმნიან იმის პრეზუმფციას, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის ფაქტობრივად შრომითი ურთიერთობა არსებობდა 2016 წლის 11 ნოემბარმდე. ამ ფაქტის გაქარწყლების მტკიცების ტვირთი მოპასუხეს აწევს, მოპასუხის შესაგებელი კი ამ ფაქტებს ვერ აბათილებს.

3.2.2. სასამართლო დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოპასუხეს მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება არ შეუწყვეტია დისკრიმინაციულ საფუძველზე.

დადგენილია, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დადებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 01 ივლისიდან, 2016 წლის 01 ოქტომბრამდე. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მას შრომის ხელშეკრულება არ გაუგრძელეს იმის გამო, რომ მოპასუხისათვის ცნობილი გახდა, მისი ფეხმძიმოგის გამო ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების შესახებ, მაშინ როცა მხარეთა შორის თავიდანვე არსებობდა შეთანხმება ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვის შემდგომ, მისი გაგრძელების შესახებ. მოპასუხის განმარტებით მხარეთა შორის არ არსებობდა არავითარი წინასწარი შეთანხმება, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გაგრძელების შესახებ. სასამართლო არ იზაირებს მოსარჩელის განმარტებას, რომ მას ხელშეკრულება არ გაუგრძელეს, ორსულობის გამო. პირიქით საქმეში არსებული, მხარეთა შორის

ელექტრონული ფოსტის საშუალებით განხორციელებული მიმოწერით დასტურდება, რომ მოპასუხემ მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულება 2016 წლის 14 ოქტომბრის ჩათვლით გააგრძელა იმ დროს როცა მისთვის ცნობილი იყო მოსარჩელის ორსულობის შესახებ და მოსარჩელეს აუნაზღაურა ამ პერიოდის შრომის ა--ზღაურება 886 ლარის ოდენობით. მოპასუხის განმარტებით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება არ გაგრძელდა იმის გამო, რომ გადაცემას, რომლის ხელმძღვანელი/პროდიუსერი/ჟურნალისტი იყო მოსარჩელე, ჰქონდა დაბალი რეიტინგი, ხოლო კომპანიას არ გააჩნდა ფინანსური შესაძლებლობა აღნიშნული გადაცემის დაფინანსებისათვის.

სასამართლო იზიარებს მოპასუხის ამ პოზიციას, გამომდინარე იქედან, რომ სასამართლო სხდომაზე დადგინდა, რომ მოპასუხე კომპანიის ფინანსური მდგომარეობის გამო, რეორგანიზაციის შედეგად ფინანსური სირთულეების შედეგად დაიხური არა მხოლოდ ეს გადაცემა, არემედ სხვა გადაცემებიც და არხი დაახლოებით ერთ თვეში - 2017 წლის იანვრიდან გადავიდა მხოლოდ საინფორმაციო მაუწყებლობაზე.

ამასთან ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ ვადიანი შრომის ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ, ხელშეკრულების გაგრძელებაზე ერთ-ერთი მხარის ნების არ არსებობა არ შეიძლება განხილულ იქნას დისკრიმინაციულ ქმედებად.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს შრომის ა--ზღაურება 1533 ლარის ოდენობით. და--რჩენ ნაწილში სასარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს უსაფუძვლობის გამო.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი, 30-ე მუხლის პირველი და მე-4 პუნქტები, ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლი და 24-ე მუხლის „ა“ პუნქტი, საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი და მე-2 მუხლები, მე-10, 31-ე, 32-ე და 37-ე მუხლები, დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი-მე-4 მუხლები, მე-10 მუხლი, სამოქალაქო კოდექსის 319-ე და 413-ე მუხლები.

სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი და მე-4 პუნქტებით, შრომა თავისუფალია, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას. 24-ე მუხლის „ა“ პუნქტის თა--ხმად, აღიარებულია ყველა მუშაკის უფლება, არ შეუწყდეთ დასაქმება ასეთი შეწყვეტის თაობაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რაც დაკავშირებული უნდა იყოს მათ შესაძლებლობასთან ან ქცევასთან ან განპირობებული უნდა იყოს შრომითი დაწესებულების, საწარმოს ან სამსახურის ოპერატიული მოთხოვნებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თა--ხმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ა--ზღაურების სა--ცვლოდ. ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თა--ხმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მხარეთა მიერ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება გულისხმობს შრომითი ურთიერთობის სახელშეკრულებო ვადით შებოჭვას. შესაბამისად შემდგომი შრომითი ურთიერთობა მხარეთა თავისუფალ ნებაზეა დამოკიდებული და ამ ნების შეზღუდვა დაუშვებელია. აქედან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერ საფუძველს და მის გაგრძელებაზე უარი არ შეიძლება განხილულ იქნეს დამსაქმებლის უკანონო გადაწყვეტილებად. გამონაკლისია

დასაქმებული პირის მიმართ დისკრიმინაციის შემთხვევა.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მესამე პუნქტის შესაბამისად, 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 და სხვა შეხედულების გამო აკრძალულია როგორც შრომით, ისე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში. ამიტომ თუ პირი უთითებს, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, შრომითი ხელშეკრულება არ გაგრძელდა რომელიმე ნიშნით, მისი დისკრიმინაციის გამო, სასამართლოს დანიშნულებაა შეამოწმოს, ჰქონდა თუ არა ადგილი დისკრიმინაციულ მოპყრობას.

ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება პირველ რიგში უნდა შემოწმდეს იმ კუთხით, მას საფუძვლად ხომ არ უდევს პირის მიმართ გაუმართლებელი განსხვავებული მოპყრობა.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის თა--ხმად, ამ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით, რომელიც შეესაბამება ამ კანონის მე-2 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებს, ხოლო კანონის მე-10 მუხლი უფლებით აღჭურავს პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, მიმართოს სასამართლოს.

დისკრიმინაციის საკითხის ა--ლიზისას სასამართლო მიუთითებს საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლზე, რომლის თა--ხმადაც, ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თა--სწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა. დასახელებული ნორმის უმთავრეს ელემენტს წარმოადგენს ის დათქმა, რომ ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და თა--სწორია კანონის წინაშე, რაც შეეხება ნორმაში ჩამოთვლილ განმასხვავებელ ნიშნებს, ისინი არ არის ამომწურავი და სადავოობისას სწორედ ზემოხსენებული დათქმიდან გამომდინარე, ფართო განმარტებას საჭიროებენ, ანუ ნებისმიერი, მათ შორის ნორმით გაუთვალისწინებული ნიშნით პირისადმი განსხვავებული მოპყრობა ანტიდისკრიმინაციული

კანონმდებლობის ფარგლებში შემოწმებას შეიძლება დაექვემდებაროს. გასათვალისწინებელია, რომ საქართველო წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის წევრ ქვეყანას, რომლის მიმართ მოქმედებს მათ შორის კონვენციის მე-14 მუხლი, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმით გამოყენებას. ამ მხრივ, გასათვალისწინებელია ევროსასამართლოს პრაქტიკა: საქმეზე „*Savez crkava „Riječ života” and others v. Croatia*“ (გა-ცხადი#7798/08, 2010 წლის 9 დეკემბრის გადაწყვეტილება) სასამართლომ განმარტა, რომ დისკრიმინაცია ფართო განმარტებას ექვემდებარება, კერძოდ, მე-12 ოქმის პირველი მუხლი დისკრიმინაციის ზოგად აკრძალვას ითვალისწინებს და მისი დაცვა არ შემოიფარგლება მხოლოდ „კანონით დადგენილი ნებისმიერი უფლებით“, როგორც ამას დამატებითი ოქმის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის ტექსტი გვთავაზობს.

რაც შეეხება უშუალოდ დისკრიმინაციას, მის ცნებას განსაზღვრავს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი და ადგენს „პირდაპირი“ და „ირიბი“ დისკრიმინაციის ლეგალურ დეფინიციას. მითითებულთაგან პირველს მიეკუთვნება დისკრიმინაციის მხრიდან იმგვარი მოპყრობა, რომელიც პირს მადისკრიმინირებული ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ა--ლოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თა--ბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთა--სწორო მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან, რაც შეეხება ირიბ დისკრიმინაციას, იგი სახეზეა მაშინ, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს დისკრიმინაციის რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ა--ლოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თა--ბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთა--სწორო პირობებში მყოფ პირებს. თუმცა, როგორც ერთ, ისე _ მეორე შემთხვევაში, არ უნდა არსებობდეს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელი გარემოებები.

დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის საპროცესო ა--ლიზის მიზნით, სასამართლო ხელმძღვანელობს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 7³ კარის დებულებებით, კერძოდ: 363³ მუხლის თა--ხმად, 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. დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ა--ლიზი იძლევა გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათა--ბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს. სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გაამართლოს

განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა. ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, მტკიცების ტვირთი მოცემულ სფეროში შემდეგია: მას შემდეგ რაც მომჩივანი დაადასტურებს განსხვავებული მოპყრობის არსებობას, უკვე მთავრობის ვალდებულებაა დაამტკიცოს, რომ იგი გამართლებული გახლდათ (**Chassagnou and Others v. France [GC], #25088/94, #28331/95**).

მოსარჩელე აცხადებს, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება არ გაგრძელდა ორსულობის გამო. ანტიდისკრიმინაციული სამართლის მიზნებისათვის ორსულობის მოტივით განსხვავებული მოპყრობა ფართო გაგებით სქესის ნიშნით დისკრიმინაციად განიხილება, თუმცა, ორსულობა, როგორც აღქმითი დისკრიმინაციის სახე, აშკარა გამოწვევას, რომელსაც კომპარატორი არ სჭირდება. სასამართლო არ იზიარებს მოსარჩელის არგუმენტს, რომ მასთან სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა დისკრიმინაციის საფუძველზე განხორციელდა.

მოსარჩელის მხოლოდ ორსულობისა და აქედან წარმოშობილი ჯანმრთელობის მდგომარეობის ფაქტი, ავტომატურად სარჩელის დაკმაყოფილებას ვერ გამოიწვევს. ამ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია, მოსარჩელემ მიუთითოს იმგვარ გარემოებებზე, რომელთა ინდივიდუალური და/ან ერთობლივი ა--ლიზი (სსსკ-ის 105-ე მუხლი) სასამართლოს მისცემდა შესაძლებლობას, გაეზიარებინა მისი მტკიცება, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას (არ გაგრძელებას) საფუძველად დისკრიმინაცია დაედო (მაგ: მიმოწერა, რომლის შესწავლითაც დადასტურდებოდა არხის ხელმძღვანელობის პირდაპირი ან ირიბი პოზიცია ორსულობის ფაქტის ზოგად მიუღებლობაზე; მოსარჩელის გაფრთხილება ორსულობის საკითხთან მიმართებით და სხვა. საქმეში არსებული მოსარჩელისა და მოპასუხის ელ.ფოსტის მიმოწერის ა--ლიზი რაიმე პირდაპირ ან არაპირდაპირ მითითებას მოსარჩელის ორსულობის ფაქტსა და მოპასუხის მხრიდან მის ნეგატიურ აღქმაზე არ შეიცავს, პირიქით, შპს „ს-----ოს“ დირექტორი ზურაბ ნაყეული მოსარჩელეს წერს, რომ ორსულობა ნამდვილად მიზეზია გასაბედნიერებლად და ულოცავს მას, იხ. სფ. 43). მოსარჩელის მტკიცების საპირისპიროდ, მოპასუხემ განმარტა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება არ გაგრძელდა იმის გამო, რომ გადაცემას, რომლის ხელმძღვანელი/პროდიუსერი/ჟურნალისტი იყო მოსარჩელე, ჰქონდა დაბალი რეიტინგი, ხოლო კომპანიას არ გააჩნდა ფინანსური შესაძლებლობა აღნიშნული გადაცემის დაფინანსებისათვის. სასამართლო იზიარებს

მოპასუხის ამ პოზიციას, გამომდინარე იქედან, რომ სასამართლო სხდომაზე დადგინდა, რომ მოპასუხე კომპანიის ფინანსური მდგომარეობის გამო, რეორგანიზაციის შედეგად ფინანსური სირთულეების შედეგად დაიხური არა მხოლოდ ეს გადაცემა, არემედ სხვა გადაცემებიც და არხი დაახლოებით ერთ თვეში - 2017 წლის იანვრიდან გადავიდა მხოლოდ საინფორმაციო მაუწყებლობაზე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ ვერ წარადგინა იმგვარი მტკიცებულებები და ვერ მიუთითა იმგვარ გარემოებებზე, რომლებიც სასამართლოს შეუქმნიდა შინაგან რწმენას შესაძლო არასათა--დო მოპყრობის შესახებ და ამ გარემოების გაქარწყლების ტვირთი გადაეკისრებოდა მოპასუხეს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა: დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტისა და მისი შედეგების აღმოფხვრის შესახებ უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ა--ზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან, სახეზე არ არის დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა, მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხეებისთვის მის სასარგებლოდ იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურების დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.4. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ა--ზღაურების სა--ცვლოდ. 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით შრომის ა--ზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით.

დადგენილია, რომ 2016 წლის 14 ოქტომბრის შემდეგ (14 ოქტომბრამდე შრომის ა--ზღაურება მოსარჩელეს მიღებული აქვს) ფაქტობრივად გაგრძელდა 2016 წლის 11 ნოემბრამდე, კერძოდ, დადგენილია, რომ 2016 წლის 14 ოქტომბრიდან, 2016 წლის 11 ნოემბრამდე, მოსარჩელემ მოამზადა გადაცემები, რომლებიც მიიღო ტელეკომპანიამ და გაუშვა ეთერში. ამ პერიოდში გაწეული შრომის ა--ზღაურება, მოსარჩელის ხელფასის გათვალისწინებით (თვეში 2000 ლარი), 23 დღეზე შეადგენდა 1533 ლარს, რაც მოპასუხის მიერ არ არის ა--

ზღაურებული და რისი ა--ზღაურების ვალდებულებაც მას ეკისრება მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებისა და შრომის კოდექსის მე-2 და 31-ე მუხლების შესაბამისად. აღნიშნულიდან გამომდინარე ამ ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნა საფუძვლიანი და უნდა დაკმაყოფილდეს.

რაც შეეხება, მოსარჩელის მოთხოვნას სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით მის მიერ გაწეული ხარჯის 200 ლარის ა--ზღაურების შესახებ უსაფუძვლოა.

შრომის კოდექსის მე-10 მუხლის მიხედვით დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო პირადად შეასრულოს. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ განსაზღვრული ვადით სამუშაოს მესამე პირის მიერ შესრულებაზე.

საქმეში არ მოიპოვება მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა, რომ არსებობდა მხარეთა შეთანხმება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სხვა პირის მიერ შესრულების შემთხვევაში, ასეთი ხარჯი დამატებით იქნებოდა ა--ზღაურებული დამსაქმებლის მიერ. თუმცა არც იმის დამადასტურებელი მტკიცებულებაა წარმოდგენილი, რომ მოსარჩელეს გაწეული აქვს ამგვარი ხარჯი. აქედან გამომდინარე ამ ნაწილში სარჩელი უსაფუძვლოა.

6.5. სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით არაქონებრივი ზიანისათვის ფულადი ა--ზღაურება შეიძლება მოთხოვნილ იქნეს მხოლოდ კანონით ზუსტად განსაზღვრულ შემთხვევაში, გონივრული და სამართლიანი ა--ზღაურების სახით.

დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონის მე-10 მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია გა--ხორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ა--ზღაურება.

საქმის განხილვის შედეგად, მოპასუხის მხრიდან, მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელების ფაქტი არ დადასტურდა. შესაბამისად არ არსებობს მორალური ზიანის ა--ზღაურების შესახებ სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

7. სასამართლო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თა--ხმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თა--ხმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

ამ შემთხვევაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად დავის საგნის ფასი უნდა განისაზღვროს უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის - ქონებრივ-სამართლებრივი დავის საგნის ფასის მიხედვით, რაც მოცემულ შემთხვევაში შეადგენს 28733 ლარს (ხელოფასს 1533 ლარს + 12 თვის იძულებითი გა--ცდური 24000 ლარი + მორალური ზიანი და დამატებით ხარჯი 3200 ლარი) .

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად ამ სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟია 861.99 ლარი.

იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მიერ გადახდილია, სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით და სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს დაკმაყოფილებული სარჩელის ხელოფასის 1533 ლარის პროპორციულად სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 45.99 ლარის გადახდა, ხოლო მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟი 100 ლარი უნდა დარჩეს უცვლელად, რადგან დაუკმაყოფილებელი სარჩელის ნაწილი შეადგენს იძულებით გა--ცდურს 24000 ლარს + მორალური ზიანი და დამატებითი ხარჯი 3200 ლარი, საიდა--ც იძულებით გა--ცდურის ნაწილში მოსარჩელე გათავისუფლებულის სახ.ბაჟის გადახდისაგან.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 41-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე მუხლებით, 259¹ მუხლის პირველი ნაწილით, 369-ე მუხლით,

გადაწყვიტა:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს ნ---- გ-----ას სარჩელი, შპს „ს-----ს“

მიმართ, დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტისა და აღმოფხვრის, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების, იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურების, მორალური ზიანის ა--ზღაურების, შესრულებული სამუშაოსა და გაწეული ხარჯის ა--ზღაურებაზე;

2. დაეკისროს მოპასუხე შპს „ს-----ოს“ მოსარჩელე ნ---- გ-----ას სასარგებლოდ შრომის ა--ზღაურება 1533 ლარის ოდენობით;

3. მოპასუხე, შპს „ს-----ოს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის, 45.99 ლარის გადახდა;

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

5. თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ცნობილი იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი; წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

თეა ბერაია