



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

28 ოქტომბერი, 2019 წელი

ქ.

ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - ინდირა მაშანეიშვილი
სხდომის მდივანი - ბექა გიორგაძე

აპელანტი - სსიპ ა-----

წარმომადგენელი - კ--- კ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - მ----ა კ-----ი

წარმომადგენელი - ნ----- კ-----

დავის საგანი - შრომის ანაზღაურება

გასაჩივრებული სასამართლო აქტი - ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს
2019 წლის 05 ივლისის გადაწყვეტილება

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მოსარჩელის მოთხოვნა

1.1. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს სარჩელით მიმართა მ----ა კ-----მა, მოპასუხე მხარედ სსიპ ა----- მიუთითა და ითხოვა მოპასუხისათვის 2018 წლის ოქტომბრის თვიდან 2019 წლის 08 სექტემბრამდე (შრომითი ხელშეკრულება N 4---) სახელფასო განაკვეთის გათანაბრება განსაკუთრებული რანგის სხვა მიწვეულ სპეციალისტებთან შემდეგი გაანგარიშებით: 2018 წლის სექტემბრის თვეში - 200 ლარი; 2018 წლის

ოქტომბრის თვეში - 480 ლარი; 2018 წლის ნოემბრის თვეში - 480 ლარი; 2018 წლის დეკემბრის თვეში და მე-13 ხელფასი - $480 + 480 = 960$ ლარი; 2019 წლის იანვრის თვეში - 480 ლარი; 2019 წლის თებერვლის თვეში - 480 ლარი; 2019 წლის მარტის თვეში - 480 ლარი; 2019 წლის აპრილის თვეში - 480 ლარი; 2019 წლის მაისის თვეში - 480 ლარი; 2019 წლის ივნისის თვეში - 480 ლარი; 2019 წლის ივლისის თვეში - 480 ლარი; 2019 წლის აგვისტოს თვეში - 480 ლარი, ასევე 2018 წლის 08 სექტემბრის თვეში შესაბამისი დღეების დაანგარიშებით.

1.2. მოსარჩელის განმარტებით: 2018 წლის 08 სექტემბერს მ-----ა კ-----სა და სსიპ ა-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება №4---, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელემ სამართლის დეპარტამენტში დაიკავა მოწვეული სპეციალისტის თანამდებობა განსაკუთრებული რანგით. ამავსე ხელშეკრულებით განისაზღვრა წლიური დატვირთვა და ხელფასის ოდენობა.

1.3. მ-----ა კ-----ის გარდა, სამართლის დეპარტამენტში განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტის თანამდებობა უჭირავთ ბ----- ლ-----ს, მ----- მ-----ს, ი-----ს, დ----- ხ-----ას. მიუხედავად იმისა, რომ მოწვეული სპეციალისტები ერთი და იგივე რანგის არიან, ამასთან, მოსარჩელეს მეტი სამუშაოს დატვირთვა აქვს, მისი კოლეგების შრომის საზღაური 2018 წლის ოქტომბრის თვიდან გაიზარდა და შეადგინა 1320 ლარი (ხელზე ასაღები), ხოლო მისი ხელფასი უცვლელი დარჩა და შეადგენს 840 ლარს (ხელზე ასაღები). მოსარჩელის მითითებით, ის დისკრიმინირებულ მდგომარეობაშია სხვა განსაკუთრებული რანგის სპეციალისტებთან მიმართებაში. მოსარჩელემ არასამართლიან შრომით ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, მიმართა ფაკულტეტის დეკანს, მოგვიანებით კი, უშუალოდ რექტორს, რათა გაერკვია რატომ აღმოჩნდა კოლეგებთან შედარებით დისკრიმინირებულ და განსხვავებულ მდგომარეობაში, თუმცა უშედეგოდ, პასუხი ვერ მიიღო.

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხე სსიპ ა-----ის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოპასუხე დაწესებულებას არ დაუბრუნებია მოსარჩელის შრომითი უფლებები, ამასთან, მის მიმართ უთანასწორო დამოკიდებულებას ადგილი არ ქონია. მოსარჩელე მხარე და მის მიერ დასახელებული პირები არიან განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტები, რომელთა შრომის ანაზღაურების საკითხს და ოდენობას განსაზღვრავს რექტორი. მხარეები თავად თანხმდებიან ხელფასის ოდენობაზე. 2017 წლიდან ისინი მოწვეულ იქნენ სპეციალისტებად განსაკუთრებული რანგით და განესაზღვრათ ხელფასი 1300 ლარი. შემდეგ მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე ხელფასის ოდენობა გაეზარდათ, რადგან წინა წელთან შედარებით დატვირთვა გაეზარდათ იმ პირებს, ვინც წინა წელსაც მუშაობდა. მოსარჩელე იყო

ასოცირებული პროფესორი. გასულ წლებში ის არ იყო განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტი. სხვები კი ამ რანგით მუშაობდნენ 2017-2018 და 2018-2019 სასწავლო წლებშიც. დისკრიმინაციის დროს სახეზე უნდა იყოს ერთნაირი პირობები. განსახილველ შემთხვევაში კი, დასაქმებულები შესადარებლად ერთნაირ მდგომარეობაში მყოფი პირები არ არიან, რადგან სხვა დასაქმებულებს აქვთ წინა წლებში იმავე სტატუსით მუშაობის გამოცდილება, მ---ა კ-----ს კი არა. აღნიშნული სტატუსით მასთან შრომითი ხელშეკრულება პირველად გაფორმდა 2018 წლის 08 სექტემბერს.

3. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

3.1. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 05 ივლისის გადაწყვეტილებით მ---ა კ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა.

3.2. მოპასუხე სსიპ ა-----ს დაევალა 2018 წლის ოქტომბრის თვიდან - 2019 წლის 08 სექტემბრამდე (შრომითი ხელშეკრულება № 4---) მ---ა კ-----ის სახელფასო განაკვეთის გათანაბრება განსაკუთრებული რანგის სხვა მიწვეულ სპეციალისტებთან დარიცხული 1650 ლარის (ხელზე ასაღები 1320 ლარის) ოდენობით.

3.3. მოპასუხე სსიპ ა-----ს დაევალა, მ---ა კ----- ისათვის ხელფასის დანაკლისის ანაზღაურება შემდეგი დაანგარიშებით: 2018 წლის სექტემბერი - 200 ლარის ოდენობით; 2018 წლის ოქტომბერი - 480 ლარი; 2018 წლის ნოემბერი - 480 ლარი; 2018 წლის დეკემბერი და მე-13 ხელფასი = 480+480 =960 ლარი; 2019 წლის იანვარი - 480 ლარი; 2019 წლის თებერვალი - 480 ლარი; 2019 წლის მარტი - 480 ლარი; 2019 წლის აპრილი - 480 ლარი; 2019 წლის მაისი - 480 ლარი; 2019 წლის ივნისი - 480 ლარი; 2019 წლის ივლისი - 480 ლარი; 2019 წლის აგვისტო - 480 ლარი; 2019 წლის 08 სექტემბერი - შესაბამისი დღეებით დაანგარიშებით.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

3.4. 2018 წლის 08 სექტემბერს მ---ა კ-----სა და სსიპ ა-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება №4---, რომლის საფუძველზეც სამართლის დეპარტამენტში დაიკავა მიწვეული სპეციალისტის თანამდებობა განსაკუთრებული რანგით.

3.5. 2009 წელს, მოსარჩელეს მიენიჭა სამართალმცოდნეობის დოქტორის აკადემიური ხარისხი და შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებამდე, სსიპ ა-----ს ბიზნესის, სამართლისა და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტში მას ეკავა ასოცირებული პროფესორის

თანამდებობა.

3.6. 2018 წლის 08 სექტემბრის №4--- შრომითი ხელშეკრულების 3.1. პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი დასაქმებულს შრომის საზღაურის სახით უხდის წლიური დატვირთვის - 558 სასწავლო საათის (მათ შორის: 315 სთ - სააუდიტორო, 1060 სთ - სამეცნიერო-მეთოდური) შესაბამის ხელფასს, ყოველთვიურად 1050 ლარის ოდენობით. ხელშეკრულების 2.1.4. პუნქტში მითითებულ შემთხვევებში, წლიური საათობრივი დატვირთვის ცვლილებისას, დამსაქმებლის ბრძანების საფუძველზე, შესაძლებელია ცალმხრივად მოხდეს ყოველთვიური ხელფასის ცვლილება ამავე მუხლში მოყვანილი პროპორციის შესაბამისად.

3.7. სსიპ ა-----ს რექტორის 2018 წლის 15 ოქტომბრის N 0----- ბრძანების თანახმად, სამართლის დეპარტამენტის განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების ბ----- ლ-----ის, მ----- მ-----ის, ი-----ის და დ----- ხ-----ას სახელფასო განაკვეთი განისაზღვრა 1300 ლარით, ხოლო ამავე დეპარტამენტის განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტის მ-----ა კ-----ის სახელფასო განაკვეთი - 1050 ლარით.

3.8. სსიპ ა-----ს რექტორის 2018 წლის 30 ოქტომბრის N 0----- ბრძანების თანახმად, ცვლილება შევიდა N 0----- (30.10.2018წ.) ბრძანებაში და სასაწავლო პროცესის მართვის სამსახურის უფროსის ი. ბასილაძისა და სამართლის დეპარტამენტის ხელმძღვანელის მ. შ-----ას მიერ მოწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე, სამართლის დეპარტამენტის განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების ბ----- ლ-----ის, მ----- მ-----ის, ი-----ის და დ----- ხ-----ას სახელფასო განაკვეთები, 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან, განისაზღვრა 1650 ლარის ოდენობით, (ხელზე ასაღები ხელფასი (1320 ლარი), მაშინ როცა ამავე დეპარტამენტის განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტის მ-----ა კ-----ის სახელფასო განაკვეთი - 1050 ლარი (ხელზე ასაღები - 840 ლარი) დარჩა უცვლელი. სასამართლოს მიერ გამოთხოვილი მასალებით დადგენილ იქნა, რომ სამართლის დეპარტამენტის განსაკუთრებული რანგით მოწვეულ სპეციალისტებს: ბ-----ი ლ-----ს, მ----- მ-----ს, ი-----ს და დ----- ხ-----ას 2018 წლის დეკემბრის თვეში მიღებული აქტთ ე.წ. მე-13 ხელფასი, თითოეულს - 1650 ლარის ოდენობით (ხელზე ასაღები 1320 ლარი).

3.9. მოსარჩელის შუამდგომლობის საფუძველზე, სასამართლოს მიერ შესადარებლად გამოთხოვილი იქნა სამართლის დეპარტამენტის განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების ბ-----ი ლ-----ის, მ----- მ-----ის, ი-----ის და დ----- ხ-----ას 2017-2018 წლისა 2018-2019 სასწავლო წლის შრომითი ხელშეკრულებები და ინდივიდუალური სამუშაო

გეგმები, რომლითაც დადგინდა, რომ განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების საათობრივი დატვირთვა განსაზღვრული იყო მინიმალური 544 საათიდან მაქსიმალურ 711 საათამდე. (2017 წელს) და მინიმალური 558 საათიდან 744 საათამდე (2018 წელს). საათობრივ დატვირთვის მიხედვით გარკვეული განსხვავების მიუხედავად, განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების ხელფასი, გარდა მ----ა კ-----ისა, განისაზღვრა 1650 ლარით, მ----ა კ-----ის შრომის ანაზღაურება - 1050 ლარი, დარჩა უცვლელი.

3.10. მოსარჩელე მ----ა კ-----მა, 2019 წლის 18 იანვარს, წერილობით მიმართა რექტორს, მისთვის მიეწოდებინათ ინფორმაცია - საათობრივი დატვირთვის გაზრდის ფონზე, რატომ არ გაიზარდა მისი შრომითი ანაზღაურება და რატომ არის ერთი და იგივე რანგის პროფესორებს შორის მისი შრომის ანაზღაურება ყველაზე დაბალი მაშინ, როცა ყველაზე მაღალი საათობრივი დატვირთვა აქვს. დადგენილი იქნა, რომ აღნიშნულ წერილზე უნივერსიტეტის რექტორს პასუხი არ გაუცია.

3.11. პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტზე და განმარტა, რომ ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

3.12. სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

3.13. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლზე და განმარტა, რომ შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის საკითხის მომწესრიგებელ დებულებებს თავად შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი ადგენს, რომლის მე-3-მე-5 ნაწილებით განმარტებულია შრომითი დისკრიმინაციის

არსი და მისი აკრძალვა როგორც წინასახელშეკრულებო, ისე - შრომით ურთიერთობაში, ასევე, რეგულირებულია შემთხვევა, როდესაც განსხვავებული მოპყრობა არ შეიძლება, განხილულ იქნას გაუმართლებლად, თუმცა, დადგენილი რეგულაცია არასაკმარისია, რადგან ამავე კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილი დასაშვებად მიიჩნევს შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობების მოწესრიგებას ამ კოდექსით მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სხვა, სპეციალური კანონი განსხვავებულ რეგულაციას არ ადგენს.

ამ თვალსაზრისით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ გაცხადებული არათანაბარი მოპყრობის შეფასების მატერიალურ-სამართლებრივ საფუძვლად გამოყენებულ უნდა იქნას ასევე „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომლის მე-3 მუხლის თანახმად, 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.

3.14. სასამართლომ განმარტა, რომ დისკრიმინაციის ცნებას განსაზღვრავს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი და ადგენს „პირდაპირი“ და „ირიბი“ დისკრიმინაციის ლეგალურ დეფინიციას. მითითებულთაგან პირველს მიეკუთვნება დისკრიმინატორის მხრიდან იმგვარი მოპყრობა, რომელიც პირს მადისკრიმინირებელი ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო 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 ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, თუმცა, როგორც ერთ, ისე - მეორე შემთხვევაში, არ უნდა არსებობდეს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელი გარემოებები.

3.15. სასამართლომ მიუთითა ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებებზე, რომლის მიხედვით 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)**.

3.16. ამ საკითხთან დაკავშირებით სასამართლომ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს Nას-247-235-2017 საქმეზე და განმარტა, რომ 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, შესაბამისად, დღის წესრიგში დგება დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის განაწილების პრობლემა. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა როგორც საქართველოს საკონსტიტუციო, ისე - ევროსასამართლოს პრაქტიკაში დამკვიდრებულ დისკრიმინაციის ფაქტის გამოვლენის მეთოდებზე - ე.წ „შეფასების ტესტებზე“.

3.17. სასამართლომ მიუთითა, რომ საქართველოს საკონსტიტუციო სამართალწარმოება აღიარებს „მკაცრი შეფასებისა“ და „რაციონალური დიფერენციაციის ტესტს“, რომელთაგან პირველს იყენებს ე.წ „კლასიკური“ (კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული) ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის კვლევისას, ხოლო მეორეს - ყველა სხვა შემთხვევასთან მიმართებით. საქმეზე „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები: „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“ (2010 წლის 27 დეკემბრის №1/1/493 გადაწყვეტილება) საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ განმარტა, რომ კლასიკური,

სპეციფიკური ნიშნებით დიფერენციაციისას სასამართლო იყენებს მკაცრი შეფასების ტესტს და ნორმას აფასებს თანაზომიერების პრინციპის მიხედვით, ამასთან, „მკაცრი ტესტის“ ფარგლებში ლეგიტიმური მიზნის დასაბუთებისას, საჭიროა იმის მტკიცება, რომ სახელმწიფოს მხრიდან ჩარევა არის აბსოლუტურად აუცილებელი, არსებობს „სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი“. დანარჩენ შემთხვევებში, მკაცრი ტესტის გამოყენების საჭიროებას სასამართლო ადგენს დიფერენციაციის ინტენსივობის ხარისხის მიხედვით. ამასთან, დიფერენციაციის ინტენსივობის შეფასების კრიტერიუმები განსხვავებული იქნება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, დიფერენციაციის ბუნებიდან, რეგულირების სფეროდან გამომდინარე. თუმცა, ნებისმიერ შემთხვევაში, გადამწყვეტი იქნება, არსებითად თანასწორი პირები რამდენად მნიშვნელოვნად განსხვავებულ პირობებში მოექცევიან, ანუ დიფერენციაცია რამდენად მკვეთრად დააცილებს თანასწორ პირებს კონკრეტულ საზოგადოებრივ ურთიერთობაში მონაწილეობის თანაბარი შესაძლებლობებისაგან. თუ დიფერენციაციის ინტენსივობა მაღალია, სასამართლო გამოიყენებს მკაცრ ტესტს, ხოლო ინტენსივობის დაბალი მაჩვენებლის შემთხვევაში - „რაციონალური დიფერენციაციის ტესტს“ (რაციონალური საფუძვლით შემოწმების ტესტი), რომლის მიხედვითაც:

ა) საკმარისია დიფერენცირებული მოპყრობის რაციონალურობის დასაბუთებულობა, მათ შორის, როდესაც აშკარაა დიფერენციაციის მაქსიმალური რეალისტურობა, გარდუვალობა ან საჭიროება; ბ) რეალური და რაციონალური კავშირის არსებობა დიფერენციაციის ობიექტურ მიზეზსა და მისი მოქმედების შედეგს შორის.

შეფასების ტესტთან მიმართებაში ევროსასამართლო არ ადგენს დისკრიმინაციის საფუძვლების იერარქიას, არამედ მიიჩნევს, რომ განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია, თუ მას არ აქვს გონივრული და ობიექტური გამართლება, ანუ, თუ არ აქვს ლეგიტიმური მიზანი, ან თუ არ არსებობს გონივრული თანაბარზომიერება ლეგიტიმურ მიზანსა და მიზნის მისაღწევად გამოყენებულ საშუალებას შორის (**ნბ. Mizzi v. Malta, # 26111/02**).

3.18. დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის მხარეთა შორის განაწილებასთან დაკავშირებით, სასამართლომ მიუთითა 363³ მუხლზე, რომლის 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. დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი იძლევა გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი 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 გაამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა.

3.19. სასამართლომ მიუთითა, რომ მოპასუხე მხარის მითითება უნივერსიტეტის ავტონომიაზე და განმარტება მასზე, რომ ხელფასი დატვირთვას არ უკავშირდება და ეს არის მხოლოდ მხარეთა შეთანხმება, ანუ მხოლოდ რექტორის ნებაზეა დამოკიდებული შრომის ანაზღაურება, მიზანშეუწონელი და სრულიად მიუღებელი ქცევაა, რომელიც არღვევს, როგორც საერთაშორისო, ისე - ეროვნული სამართლის ნორმებსა და პირის თანასწორობის საყოველთაო პრინციპს. დისკრიმინაციის უარყოფის საფუძვლად მოპასუხე ასახელებს ასევე სასწავლო კურსების განსხვავებას და განსაკუთრებულ შემთხვევებს, თუმცა, კერ განმარტავს თუ რა იგულისხმება სსიპ ა-----ს წარმომადგენლობითი საბჭოს N37 დადგენილების მე-11 პუნქტში მითითებულ განსაკუთრებულ შემთხვევებში.

3.20. სასამართლომ განმარტა, რომ ადამიანის დისკრიმინაცია, განხორციელებული ნებისმიერი ნიშნით და ნებისმიერი პირის/თუ დაწესებულების მიერ, ნებისმიერ ვითარებაში აკრძალულია როგორც საერთაშორისო, ისე საქართველოს კანონმდებლობით; სასამართლომ აღნიშნა, რომ სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც, მოპასუხეს იმის მტკიცების ტვირთი ეკისრება, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. კანონი ადგენს, რომ დისკრიმინაციის ფაქტები სასამართლოს მხარემ (დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლმა) უნდა დაუსახელოს, რათა „prima facie“ დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის პრეზუმფცია შეიქმნას. რაც შეეხება აღნიშნული ფაქტების მტკიცებას, მოსარჩელემ მის ხელთ არსებული და მისთვის მოპოვებადი მტკიცებულებები უნდა წარმოადგინოს, ხოლო მოსარჩელის შესაძლებლობის მიღმა მტკიცებულებების წარმოდგენა მოპასუხეს ევალება. უფრო მეტიც, დისკრიმინაციის ფაქტი, სასამართლოს მხრიდან საკუთარი ინიციატივით საკვლევი კატეგორია არ არის. დისკრიმინაციული საფუძვლით განსხვავებული მოპყრობის ფაქტების წარდგენაზე ვალდებული სუბიექტი მოსარჩელეა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით (შდრ: საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/1/536; 2014 წლის 4 თებერვალი). მოსარჩელემ არა მხოლოდ უნდა განსაზღვროს შესაძარებელ პირთა წრე, არამედ ასევე დაასაბუთოს აღნიშნულ პირებს შორის არსებითად თანასწორობა. კომპარატორის განსაზღვრაც და კომპარატორის სათანადოობის დასაბუთებაც მოსარჩელის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. უფრო მეტიც, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომით ურთიერთობაში შესაძლებელია

ადგილი ჰქონდეს განსხვავებულ მოპყრობას, თუმცა, აღნიშნული გამოწვეული იყოს სამუშაოს სპეციფიკით, დასაქმებულის უნარ-ჩვევებით, კვალიფიკაციით, შესრულებული სამუშაოს ხარისხით და ა.შ. შესაბამისად, ასეთ ვითარებაში დასაქმებულმა უნდა მიუთითოს ფაქტები, თუ რაში მდგომარეობდა მის მიმართ (ვისთან შედარებით) არათანაბარი მოპყრობა და რატომ იყო აღნიშნული მოპყრობა მისთვის დისკრიმინაციული (დაცული ნიშანი).

3.21. სასამართლომ განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიმართ უნივერსიტეტის მხრიდან ადგილი ჰქონდა განსხვავებულ მოპყრობას, თუმცა აღნიშნული გამოწვეული არ იყო სამუშაოს სპეციფიკით, არც დასაქმებულის უნარ - ჩვევებითა და კვალიფიკაციით, არც შესრულებული სამუშაოს ხარისხით და ა. შ. სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელემ დაასაბუთა თუ რაში მდგომარეობდა მის მიმართ სამართლის დეპარტამენტის განსაკუთრებული რანგით მოწვეულ სპეციალისტებთან: ბ----- ლ-----თან, მ----- მ-----თან, ი-----თან და დ----- ხ-----ასთან შედარებით არათანაბარი მოპყრობა და რომ აღნიშნული მოპყრობა მისთვის იყო დისკრიმინაციული და ღირსების შემლახველი. სასამართლომ ასევე მიუთითა, რომ სსიპ ა-----ში განსაკუთრებული რანგით მოწვეულ სპეციალისტს მ----ა კ-----ს ისეთი პირობები აქვს შექმნილი, რომლებიც პირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. ამასთან, სახეზე არ არის პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან.

4. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

4.1. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 05 ივლისის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა სსიპ ა-----ის წარმომადგენელმა, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

4.2. აპელანტის განმარტებით გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით არასწორად იქნა დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და არასწორი სამართლებრივი შეფასება მიეცა მათ. კერძოდ, მიუხედავად იმისა, რომ დ----- ხ-----ა, ი-----ი, მ----- მ-----ი და ბ----- ლ-----ი სხვადასხვა სასაწავლო კურსზე კითხულობენ ლექციებს, სასამართლომ ისინი მაინც თანაბარ მდგომარეობაში მყოფ პირებად ჩათვალა.

4.3. აგრეთვე საყურადღებოა ის გარემოება, რომ მ----ა კ-----თან განსაკუთრებული რანგის სპეციალისტის თანამდებობაზე ხელშეკრულება გაფორმდა ასოცირებული პროფესორის ანაზღაურებით, ხოლო დანარჩენ პირებთან პროფესორის ანაზღაურებით, რაც გამოწვეული იყო იმით, რომ სხვა

დასაქმებულებს, აღნიშნული სტატუსით მუშაობის ორწლიანი გამოცდილება ქონდათ, მ---ა კ-----ს კი - არა. შესაბამისად, მოცემულ საქმეზე უნდა დადასტურებულიყო, რომ ი-----ი, მ----- მ-----ი, ბ-----ი ლ-----ი, დ-----ბ-----ა და მოსარჩელე მ---ა კ-----ი არ არიან ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირები და სასამართლოსაც მოცემული ფაქტობრივი გარემოებიდან გამომდინარე, არ უნდა ეხელმძღვანელა მითითებული ნორმით.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

5.1. სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, მხარეთა მოსაზრებებს, შეისწავლა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შესაბამისად, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელად. შემდეგ გარემოებათა გამო:

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

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

5.4. 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.

5.5. სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ქუთაისის საქალაქო სასამართლომ საქმე განიხილა საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და 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

5.6. საქმეში განთავსებული გ-----ის დიპლომის ასლით დასტურდება, რომ 2009 წელს, მ---ა კ-----ს მიენიჭა სამართალმცოდნეობის დოქტორის აკადემიური ხარისხი. (ს.ფ. 22.23.) დადგენილია, რომ მ---ა კ-----ი, 2018 წლის მარტამდე, სსიპ ა-----ს ბიზნესის, სამართლისა და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტში ეკავა ასოცირებული პროფესორის თანამდებობა.

5.7. დადგენილია, რომ 2018 წლის 08 სექტემბერს, მ---ა კ-----სა და სსიპ ა-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება №4---, რომლის საფუძველზეც სამართლის დეპარტამენტში მან დაიკავა მიწვეული სპეციალისტის თანამდებობა განსაკუთრებული რანგით. მითითებული ხელშეკრულების 3.1. პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი დასაქმებულს შრომის საზღაურის სახით უხდის წლიური დატვირთვის 558 სასწავლო საათის (მათ შორის - 315 სთ. სააუდიტორო, 1060 სთ. სამეცნიერო-მეთოდური) შესაბამის ხელფასს, **ყოველთვიურად - 1050 ლარის ოდენობით.** (ს.ფ.16-17).

5.8. დადგენილია, რომ სსიპ ა-----მა სამართლის დეპარტამენტის განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტის თანამდებობაზე 2017 წლის 8 სექტემბერს და 2018 წლის 8 სექტემბერს შრომითი ხელშეკრულებები გააფორმა ბ----- ლ-----თან, მ-----მ-----თან, ი-----თან და დ-----ხ-----ასთან. ხელშეკრულებების თანახმად, განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების დატვირთვა შეადგენდა -

2017 წლის 08 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულებების მიხედვით -

- 1) ბ----- ლ-----ი - განსაკუთრებული რანგი, ხელშეკრულება - სრული, 564 საათი, (მათ შორის სააუდიტორო - 240 სთ, სამეცნიერო -მეთოდური - 1335 სთ).
- 2) მ----- მ-----ი - განსაკუთრებული რანგი, ხელშეკრულება - სრული, 544 საათი, მათ შორის სააუდიტორო - 240 სთ, სამეცნიერო - მეთოდური - 825 სთ.
- 3) ხ-----ა დ-----ი - განსაკუთრებული რანგი, ხელშეკრულება - სრული, 711 საათი, მათ შორის სააუდიტორო - 240 სთ, სამეცნიერო - მეთოდური - 1135 სთ.
- 4) ხ----- - განსაკუთრებული რანგი, ხელშეკრულება - სრული, 559 საათი, მათ შორის სააუდიტორო - 255 სთ, სამეცნიერო - მეთოდური - 875 სთ).

სახელფასო ანაზღაურება განსაკუთრებული რანგით მოწვეული ოთხივე სპეციალისტის მიმართ იყო თანაბარი და შეადგენდა 1300 ლარს. (ს.ფ.204-215; 216).

2018 წლის 08 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულებების მიხედვით-

- 1) ბ----- ლ-----ი - განსაკუთრებული რანგი, ხელშეკრულება - სრული, სულ 651 საათი, მათ შორის სააუდიტორო - 300, სამეცნიერო - მეთოდური - 1030.
- 2) მ----- მ-----ი - განსაკუთრებული რანგი, ხელშეკრულება - სრული, სულ 744 საათი, მათ შორის სააუდიტორო - 300, სამეცნიერო - მეთოდური - 1040.
- 3) ხ-----ა დ-----ი - განსაკუთრებული რანგი, ხელშეკრულება - სრული, სულ 663 საათი, მათ შორის სააუდიტორო - 300, სამეცნიერო - მეთოდური - 1010.
- 4) ი-----ი - განსაკუთრებული რანგი, ხელშეკრულება - სრული, სულ 559 საათი, მათ შორის სააუდიტორო - 300, სამეცნიერო- მეთოდური - 1050).

5.9. სსიპ ა-----ს რექტორის 2018 წლის 15 ოქტომბრის N0----- ბრძანებით დასტურდება, რომ სამართლის დეპარტამენტის განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების ბ----- ლ-----ის, მ----- მ-----ის, ი-----ის და დ----- ხ-----ას სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრა თანაბარი ოდენობით და ის შეადგენდა 1300 ლარს. (ს.ფ.153-164), ხოლო ამავე დეპარტამენტის განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტის მ-----ა კ-----ის სახელფასო განაკვეთი შეადგენდა 1050 ლარს. (ს.ფ.16-17;18).

5.10. დადგენილია, რომ სსიპ ა-----ს რექტორის 2018 წლის 30 ოქტომბრის N0----- ბრძანებით ცვლილება შევიდა N0----- (30.10.2018წ.) ბრძანებაში და სამართლის დეპარტამენტის განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების ბ----- ლ-----ის, მ----- მ-----ის, ი-----ის და დ----- ხ-----ას სახელფასო განაკვეთები 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან განისაზღვრა თანაბარი 1650 ლარის ოდენობით, (ხელზე ასაღები - 1320 ლარი), მიუხედავად გარკვეულწილად განსხვავებული საათობრივი დატვირთვისა (ს.ფ. 201). ამავე დეპარტამენტის განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტის მ-----ა კ-----ის სახელფასო ანაზღაურება საათობრივი დატვირთვის გაზრდის მიუხედავად დარჩა უცვლელი - 1050 ლარი.

5.11. დადგენილია, რომ სამართლის დეპარტამენტის განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების ბ----- ლ-----ის, მ----- მ-----ის, ი-----ის და დ----- ხ-----ას სახელფასო ანაზღაურების გაზრდას საფუძვლად დაედო სამართლის დეპარტამენტის ხელმძღვანელის მამუკა შ-----ას სამსახურებრივი ბარათი, რომლის მიხედვით, განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების ბ----- ლ-----ის, მ----- მ-----ის, ი-----ის და დ----- ხ-----ას სახელფასო ანაზღაურების გაზრდის საფუძვლად მითითებულია მათი დატვირთვის გაზრდა. აღნიშნულია, რომ ისინი „სამართლის დეპარტამენტში წარმატებულად უძღვებოდნენ და მიმდინარე სასწავლო წელსაც უძღვებიან სამართლის საბაკალავრო და სამაგისტრო სასწავლო კურსებს და მათი ინდივიდუალური დატვირთვები, ანუ სამუშაო გეგმები ყოველ წელს საკმაოდ

მოცულობითი ხასიათისაა. დასახელებული პირები, ასევე არიან საჯარო სამართლის სამაგისტრო პროგრამის მაგისტრანტთა ნაშრომების (გარდა ბ. ლ-----ისა) ხელმძღვანელები. თავიანთი აკადემიურობით აქტიურად მონაწილეობენ სამართლის ახალ საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამებზე, ანუ ისინი 2018-2019 სასწავლო წლიდან სამუშაოს იმაზე მეტ მოცულობას შეასრულებენ, ვიდრე მანამდე, რადგან გაიზარდა სტუდენტთა კმაყოფილების ინდექსი/ხარისხი.“

5.12. სამართლის დეპარტამენტის განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების ბ-----ი ლ-----ის, მ----- მ-----ის, ი-----ის, დ----- ხ-----ას და მ-----ა კ-----ის 2018-2019 სასწავლო წლის ინდივიდუალური სამუშაო გეგმებით დასტურდება, რომ -

1) **ი-----ის** სწავლების კურსის (სასწავლო დისციპლინების) დასახელებებია: შრომის სამართალი, საკორპორაციო სამართალი, საერთაშორისო საბაჟო სამართალი. საბანკო სამართალი, საფინანსო სამართალი, მოთხოვნის უზრუნველყოფის სამართალი და საერთაშორისო ბიზნეს სამართალი.

2) **მ----- მ-----ის** სწავლების კურსის (სასწავლო დისციპლინების) დასახელებებია: კონსტიტუციური (სახელმწიფო მოწყობის) სამართალი, ზოგადი ადმინისტრაციული სამართალი, საზღვარგარეთის ქვეყნების კონსტიტუციური სამართალი (საჯარო, კერძო და სისხლი).

3) **ბ-----ი ლ-----ის** სწავლების კურსის დასახელებებია: ინტელექტუალური საკუთრების სამართალი, შრომის სამართალი, საკორპორაციო სამართალი, ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, გაკოტრების სამართალი, საერთაშორისო კერძო სამართალი.

4) **დ----- ხ-----ას** სწავლების კურსის დასახელებებია: მუნიციპალური სამართალი, შედარებითი კონსტიტუციური სამართალი, საპარლამენტო სამართალი, საკ. სამართალწარმოების პრაქტიკული კურსი, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი

5) **მ-----ა კ-----ის** სწავლების კურსის დასახელებებია: ქართული სამართლის ისტორია, საზღვარგარეთის ქვეყნების სამართლის ისტორია, სამოხელეო სამართალი, კონსტიტუციური მართლმსაჯულება, რომის კერძო სამართალი და საერთაშორისო ბიზნეს სამართალი. (ს.ფ.91-95).

5.13. სამართლის დეპარტამენტის განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების ბ-----ი ლ-----ის, მ----- მ-----ის, ი-----ის, დ----- ხ-----ას და მ-----ა კ-----ის 2018-2019 სასწავლო წლის ინდივიდუალური სამუშაო გეგმები, შემადგენელი კომპონენტების (მათ შორის სტუდენტთა რაოდენობის, ჯგუფების რაოდენობის, ლექციების რაოდენობის, ჯგუფებში პრაქტიკული მუშაობის რაოდენობის სტუდენტთა კონსულტაციის, საგამოცდო დავალებათა მომზადების და ა.შ. გათვალისწინებით, პრაქტიკულად თანაბარია და მიუთითებს სამართლის დეპარტამენტის განსაკუთრებული რანგით მოწვეული ხუთივე სპეციალისტის ფაქტობრივად თანაბარ დატვირთულობაზე. (ს. ფ. 91-

5.14. პალატა აღნიშნავს, რომ ერთი და იგივე რანგისა და აკადემიური ხარისხის დასაქმებულთა ფაქტობრივად თანაბარი დატვირთვის პირობებში საქმიანობა, შრომის ანაზღაურების განსხვავებული ოდენობით განსაზღვრის ობიექტურ საფუძველს არ ქმნის და ადასტურებს, რომ მოსარჩელის მიმართ დაბალი ანაზღაურების განსაზღვრისას ადგილი ქონდა განსხვავებულ მოპყრობას, რაც გამოწვეული არ ყოფილა სამუშაოს სპეციფიკით ან უნივერსიტეტის განსაკუთრებული საჭიროებებით, ასევე, დამოკიდებული არ ყოფილა დასაქმებულთა უნარ-ჩვევებსა თუ კვალიფიკაციაზე, შესრულებული სამუშაოს ხარისხზე. საწინააღმდეგო დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა განსხვავებული ოდენობით შრომის ანაზღაურების დაწესების მართლობიერებას, სასამართლოსთვის წარმოდგენილი არ ყოფილა.

სამართლებრივი დასაბუთება:

5.15. განსახილველ დავაში, სააპელაციო პალატის შეფასების საგანს წარმოადგენს შრომის სამართლიანი ანაზღაურების საკითხი, კერძოდ, დამსაქმებელ ორგანიზაციაში, თანაბარი რანგისა და დატვირთვის მქონე დასაქმებულთა შრომითი ანაზღაურების საკითხის განსხვავებულად გადაწყვეტისას, დაირღვა თუ არა შრომის სამართლიანი ანაზღაურების პრინციპი და სახეზე ხომ არ არის, ობიექტური საფუძვლის გარეშე, განსხვავებული მოპყრობა მოსარჩელესა და მასთან ერთად დასაქმებულ, არსებითად იმავე მდგომარეობაში მყოფ სხვა დასაქმებულებთან მიმართებით.

5.16. სააპელაციო სასამართლო სრულად იზიარებს რა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივ შეფასებას, მიუთითებს მათზე და დამატებით განმარტავს, რომ -

5.17. შრომა ადამიანის თავისუფლებისა და ღირსების განუყოფელი ნაწილია. სამართლებრივი წესრიგი აღაირებს ყველა პირის უფლებას თავისუფლად აირჩიოს სამუშაო, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, სათანადო ანაზღაურება, რაც უზრუნველყოფს მას და მისი ოჯახის კეთილდღეობას და არ ხელყოფს მის ღირსებას. შრომითი ურთიერთობა უთანასწორო პირობებში მყოფი სუბიექტების სამართლებრივი ურთიერთმიმართების სახეა. დამსაქმებლის ფინანსური, ტექნიკური და მატერიალური ბერკეტის წინაშე დასაქმებული ყოველთვის „სუსტი რგოლია“. შესაბამისად, დასაქმებულთა მინიმალური უფლების დაცვა მხოლოდ დამსაქმებლის კეთილსინდისიერებას რომ არ ეფუძნებოდეს, ბალანსის აღდგენისა და უთანასწორობის გათანაბრებისათვის დასაქმებულს ზურგს უფლებრივი ჩარჩო და მისი დაცვის მექანიზმები უნდა უმაგრებდეს.

5.18. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

5.19. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც ასევე წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

5.20. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი ადგენს, რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

5.21. საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო

კოდექსის ნორმებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.2. მუხლი). საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

5.22. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად „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.“ ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის 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 შექმნას, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. ხოლო მე-5 ნაწილის თანახმად, 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.

5.23. როგორც აღინიშნა, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტი დისკრიმინაციად არ მიიჩნევს განსხვავების აუცილებლობას, რომელიც შეიძლება გამომდინარეობდეს სხვადასხვა გარემოებიდან, თუმცა ამ განსხვავების მიზნობრიობისა და აუცილებლობის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელ ორგანიზაციას აწევს.

5.24. განსახილველ შემთხვევაში, მ----ა კ-----მა უფლების დაცვის მიზნით, მომართა რა სასამართლოს, მიუთითა დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე, რაც გამოიხატა მის მიმართ შრომის არასამართლიან ანაზღაურებაში - ერთი და იგივე აკადემიური ხარისხის მფლობელ პირებთან თანაბარ პოზიციაზე დასაქმების, შრომის ფაქტობრივად თანაბარი პირობებისა და თანაბარი დატვირთულობის მიუხედავად, განსხვავებული, მნიშვნელოვნად მცირე სახელფასო ანაზღაურებაში, ამავე უნივერსიტეტში დასაქმებულ ოთხ კოლეგასთან მიმართებით.

5.25. ის გარემოება, რომ მ----ა კ-----ი დასაქმებული იყო უნივერსიტეტის სამართლის დეპარტამენტში, როგორც განსაკუთრებული რანგით მოწვეული

სპეციალისტი, სხვა ამავე რანგის სპეციალისტებთან - ი-----თან, მ----- მ-----
-თან, ბ----- ლ-----თან და დ----- ხ-----ასთან ერთად სადავო გარემოება არ
არის. სადავო არ არის ის გარემოებაც, რომ განსაკუთრებული რანგით მოწვეულ
ხუთივე სპეციალისტს გააჩნდა უმაღლესი დაწესებულების მმართველი
სუბიექტის მიერ დამტკიცებული ინდივიდუალური სამუშაო გეგმა,
ფაქტობრივად თანაბარი დატვირთვით. მხარეთა შორის სადავო არ არის, ასევე,
შრომის ხელშეკრულებითა და ინდივიდუალური სამუშაო გეგმით
განსაზღვრული მოვალეობების ჯეროვნად შესრულების ფაქტი. მიუხედავად
ამისა, მ-----ა კ-----ის შრომის ანაზღაურება, თანაბარ მდგომარეობაში მყოფი
კოლეგებისაგან განსხვავებით, შეადგენდა თვეში 1050 ლარს, მაშინ როცა სხვა
კოლეგების შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 1650 ლარს. რაიმე
ობიექტური გარემოება, რაც გაამართლებდა შრომის ანაზღაურების
დიფერენციაციას მ-----ა კ-----თან მიმართებით დამსაქმებლის მიერ
სასამართლოსთვის მითითებული არ ყოფილა.

5.26. „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის „ბ“
ქვეპუნქტის თანახმად, საქართველოში უმაღლესი საგანმანათლებლო
დაწესებულებების საგანმანათლებლო და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა
ეფუძნება ავტონომიის პრინციპს, რაც გულისხმობს უმაღლესი
საგანმანათლებლო დაწესებულების და მისი ძირითადი საგანმანათლებლო
ერთეულის თავისუფლებას, დამოუკიდებლად განსაზღვროს და
განახორციელოს აკადემიური, საფინანსო-ეკონომიკური და ადმინისტრაციული
საქმიანობა; ამავე კანონის მე-16 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„დ“
ქვეპუნქტების თანახმად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება
უზრუნველყოფს: აკადემიური პერსონალის, სამეცნიერო პერსონალისა და
სტუდენტთა აკადემიურ თავისუფლებას; მათ მონაწილეობას
გადაწყვეტილების მიღებაში და თანასწორ მოპყრობას განურჩევლად პირის
ეთნიკური კუთვნილებისა, სქესისა, სოციალური წარმოშობისა, პოლიტიკური
თუ რელიგიური შეხედულებებისა და სხვა; ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის
თანახმად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებითა და
სტრუქტურული ერთეულების დებულებებით არ შეიძლება დადგინდეს ამ
პრინციპების შემზღუდავი ნორმები.

5.27. „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-18 მუხლის
თანახმად, აკადემიური პერსონალის სამსახურში მიღების ერთიან წესს,
შრომის ანაზღაურების ოდენობასა და პირობებს, ასევე უნივერსიტეტის
დამოუკიდებელი სამეცნიერო ერთეულის/ ერთეულების სამეცნიერო
პერსონალის სამსახურში მიღების წესს/ წესებს, შრომის ანაზღაურების
ოდენობასა და პირობებს, ამ კანონის შესაბამისად, აკადემიური საბჭოს
წარდგინებით ამტკიცებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების
მართვის ერთ-ერთი ორგანო - წარმომადგენლობითი საბჭო.

5.28. "ხელშეკრულების საფუძველზე და საათობრივი ანაზღაურების წესით მოწვეული სპეციალისტების დატვირთვის დიაპაზონისა და სახელფასო ანაზღაურების შესახებ" სსიპ ა-----ს წარმომადგენლობითი საბჭოს #37 დადგენილებაში, მე-10-11 პუნქტების მიხედვით, სპეციალისტის მოწვევის საკითხი თანხმდება რექტორთან ფაკულტეტის დეკანის წარდგინებით და სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრება ინდივიდუალური წესით. ხოლო განსაკუთრებულ შემთხვევებში, ცალკეული პირის (მათ შორის განსაკუთრებული რანგით) წლიური დატვირთვის მოცულობა და ანაზღაურების წესი, ამ დადგენილებით განსაზღვრული ნორმებისადმი პირდაპირი პროპორციის გათვალისწინებით, თანხმდება რექტორთან დეკანის წარდგინებით.

5.29. დამსაქმებლის მტკიცებით, მან მოსარჩელესთან გაფორმებული ხელშეკრულებით, საკანონმდებლო და შიდა ორგანიზაციული აქტებით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, განსაზღვრა შრომის ანაზღაურების პირობები და ოდენობა, რასაც დაეთანხმა მოსარჩელე და თავისი ნება დაადასტურა ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით.

პალატა მხედველობაში იღებს იმ გარემოებას, რომ სახელშეკრულებო სამართალურთიერთობა ნების ავტონომიის პრინციპს ემყარება, ხოლო სახელშეკრულებო თავისუფლება ვლინდება ხელშეკრულების დადებაში, მისი შინაარსისა და პირობების, მათ შორის შრომის ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრაში, მაგრამ მნიშვნელოვანი და აუცილებელია, რომ სახელშეკრულებო ურთიერთობის მონაწილე მხარე კონკრეტული პირობის შეთავაზებისას მოქმედებდეს მართლზომიერად. კანონით ან/და შიდა ორგანიზაციული აქტებით გარანტირებული უფლების, თუნდაც კანონიერად გამოყენების შესაძლებლობა, ხშირად განსხვავებული მოპყრობის გადაფარვის მცდელობას ემსახურება, რის გამოც ამ საკითხის კვლევისას სავალდებულოა შემოწმდეს უფლების მქონე პირის მხრიდან ამ უფლების განკარგვის მართლზომიერება. (სკ-ის 115-ე მუხლი). სწორედ ამ კონტექსტში უნდა შეფასდეს სარჩელის წინააღმდეგ წარდგენილ შესაგებელში გამოთქმული შედავა და მოწინააღმდეგე მხარის განმარტება სახელფასო ანაზღაურების დიფერენცირების მართლზომიერად განხორციელების შესახებ.

5.30. პალატა, განსაკუთრებული გულისხმიერებით ეკიდება უნივერსიტეტის ავტონომიას, მის უფლებას დამოუკიდებლად განსაზღვროს და განახორციელოს აკადემიური, საფინანსო-ეკონომიკური და ადმინისტრაციული საქმიანობა; განსაზღვროს საკადრო თუ ფინანსური პოლიტიკის მიმართულება, სახელფასო ფონდი და მისი ინდივიდუალურად განაწილების პრინციპი, მაგრამ ასევე მნიშვნელოვანია, რომ უფლება-მოვალეობები განხორციელდეს კეთილსინდისიერად და მართლზომიერად.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განხორციელონ უფლებები და ვალდებულებები. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილენი, არიან სამოქალაქო საზოგადოების წევრები. სამოქალაქო საზოგადოება კი ურთიერთპასუხისმგებლობის მქონე პირთა ერთობაა (იხ. ლადო ჭანტურია - შესავალი საქართველოს სამოქალაქო სამართლის ზოგად ნაწილში, 1997 წ.). შესაბამისად, სამოქალაქო ნება, სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილის მიერ უნდა განხორციელდეს კეთილსინდისიერად და კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად.

5.31. განსახილველ შემთხვევაში უდავოა, რომ განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების მიმართ (გარდა მ---ა კ-----ისა) შრომითი ანაზღაურების გაზრდის შესახებ უფლებამოსილი პირის გადაწყვეტილება ემყარება სამართლის დეპარტამენტის ხელმძღვანელის სამსახურებრივ ბარათს, სადაც კონკრეტული პირების სახელოვანო ანაზღაურების გაზრდის საფუძვლად მითითებულია რომ „აღნიშნული პირები სამართლის დეპარტამენტში წარმატებულად უძღვებოდნენ და მიმდინარე სასწავლო წელსაც უძღვებიან სამართლის საბაკალავრო და სამაგისტრო სასწავლო კურსებს და მათი ინდივიდუალური დატვირთვები, ანუ სამუშაო გეგმები ყოველ წელს საკმაოდ მოცულობითი ხასიათის გახლდათ და ამჯერად კიდევ უფრო დაიტვირთნენ. დასახელებული პირები, ასევე, არიან საჯარო სამართლის სამაგისტრო პროგრამის მაგისტრანტთა ნაშრომების (გარდა ბ. ლ---ისა) ხელმძღვანელები. თავიანთი აკადემიურობით აქტიურად მონაწილეობენ სამართლის ახალ საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამებზე მუშაობაში, ანუ ისინი 2018-2019 სასწ. წლიდან იმაზე მეტი ოდენობით სამუშაოს მოცულობას შეასრულებენ, ვიდრე მანამდე, რადგან გაიზარდა სტუდენტთა კმაყოფილების ინდექსი/ხარისხი.“

5.32. ზემო აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, ვალდებული იყო არათანაბარი მოპყრობის შესახებ ვარაუდი გაექარწყლებინა სწორედ იმ კომპონენტების მიხედვით, რომლებიც დაედო საფუძვლად მოსარჩელის გარდა სხვა იმავე რანგის დასაქმებულთა მიმართ ხელფასის გაზრდას. ამ თვალსაზრისით, დამსაქმებელს უნდა დაემტკიცებინა, რომ მ---ა კ-----ი სამართლის დეპარტამენტში წარმატებით ვერ უძღვებოდა სამართლის საბაკალავრო და სამაგისტრო სასწავლო კურსებს, მისი ინდივიდუალური დატვირთვა, ანუ სამუშაო გეგმა არ იყო მოცულობითი ხასიათის, წინა წელთან მიმართებით არც დატვირთვა გაზრდია და ა. შ. აღნიშნულის საპირისპიროდ დადგენილია, რომ წინა სასწავლო წელთან შედარებით, 2018-2019 სასწავლო წელს მ---ა კ-----ის სამუშაო საათობრივი დატვირთვა გაიზარდა და ის არსებითად განსხვავებული არ არის სხვა, შესადარებლ პირთა საათობრივი დატვირთვისაგან. მოსარჩელის

ინდივიდუალური სამუშაო გეგმა, მისი შემადგენელი ყველა კომპონენტის მიხედვით შესაბამისობაშია სხვა შესადარებელ პირთა ინდივიდუალურ სამუშაო გეგმასთან, პრეტენზია მ---ა კ-----ის მიერ მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულებასთან დაკავშირებით განცხადებული არ ყოფილა, ასევე არ ყოფილა განცხადებული სტუდენტთა უკმაყოფილების შესახებ სწავლების ხარისხთან მიმართებით. შესაბამისად, უდავოა, რომ ყველა ის გარემოება, (კომპონენტი), რაც საფუძვლად დაედო განსაკუთრებული რანგით მოწვეული ოთხი სპეციალისტის მიმართ მაღალი ანაზღაურების განსაზღვრას, იმთავითვე არსებობდა ამავე რანგით მოწვეული სპეციალისტის მ---ა კ-----ის მიმართაც. ობიექტური და გონივრული არგუმენტები, რაც გამორიცხავდა განსხვავებული მოპყრობის არსებობას ან რაც გაამართლებდა და გადაწონიდა მოსარჩელის მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას დამსაქმებლის მიერ სასამართლოსთვის წარმოდგენილი არ ყოფილა.

5.33 პალატა აღნიშნავს, რომ ყოველი კონკრეტული სამოქალაქო საქმის გადაწყვეტა სასამართლოში, დაკავშირებულია გარკვეული ფაქტების დადგენასთან. ფაქტების დადგენის აუცილებლობა განპირობებულია იმით, რომ სასამართლო იხილავს და წყვეტს მხარეთა შორის წარმოშობილ დავებს, რომლებიც სამართლით რეგულირებული ურთიერთობებიდან წარმოიშობიან. სამართლებრივი ურთიერთობა კი, როგორც ეს ცნობილია, შეიძლება აღმოცენდეს, განვითარდეს ან შეწყდეს მხოლოდ იურიდიული ფაქტების საფუძველზე. სწორედ მტკიცების ტვირთსა და მის სწორ განაწილებაზე დამოკიდებული დასაბუთებული და კანონიერი გადაწყვეტილების მიღება.

5.34. ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-6 მუხლით გათვალისწინებული სამართლიანი სასამართლოს უფლების რეალიზება უმეტესწილად დამოკიდებულია და გულისხმობს სასამართლოს მიერ დასაბუთებული, მტკიცებულებათა შეჯერების საფუძველზე მიღებული გადაწყვეტილების მიღებას. მტკიცების ტვირთის როლი განსაკუთრებით ვლინდება სამოქალაქო სამართალწარმოებაში, სადაც მხარეთა ნების ავტონომიას გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება. შესაძლებელია მხარის მოთხოვნა საფუძვლიანი იყოს, მაგრამ შეუძლებელია მხარემ მიიღოს თავისი სასარგებლო გადაწყვეტილება, თუ ვერ დაამტკიცებს თავის სასარგებლო გარემოებებს საპროცესო სამართლით დადგენილი წესით. ამიტომაც, ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს მტკიცების ტვირთის სწორი განაწილება მოდავე მხარეებს შორის. მტკიცების ტვირთი - ესაა სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორედ გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრება მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილია მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა არ (ვერ) შეასრულა. მხარეთა მტკიცებითი საქმიანობის საბოლოო მიზანი - ესაა სასამართლოს დარწმუნება საქმის

სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაში. სასამართლოს დაურწმუნებლობა კი, მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს (შდრ: სუსგ №ას-860-860-2018, 16.11.2018წ.; №ას-1329-2018, 22 თებერვალი, 2019 წელი).

5.35. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ მოსარჩელემ კონკრეტულ გარემოებებზე მითითებითა და სათანადო მტკიცებულებების წარმოდგენით, არა მხოლოდ განსაზღვრა შესაძარებელ პირთა წრე, არამედ ასევე დაასაბუთა აღნიშნულ პირებს შორის არსებითად თანასწორობა. ასევე დაადასტურა ფაქტი, რომ მის მიმართ დამსაქმებლის მხრიდან ადგილი ქონდა განსხვავებულ მოპყრობას, რაც გამოწვეული არ ყოფილა სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან. აღნიშნულის საპირისპიროდ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა, ან/და ის გარემოება, რომ განსხვავებული მოპყრობა ემსახურებოდა კანონიერი მიზნის მიღწევას და წარმოადგენდა მისი მიღწევის თანაზომიერ და აუცილებელ საშუალებას. ასევე ვერ დაასაბუთა, რომ განსხვავებული მოპყრობა განპირობებული იყო დასაქმებულთა უნარ-ჩვევებითა და კვალიფიკაციით, ან შესრულებული სამუშაოს ხარისხით და სხვა რაიმე ობიექტური და პატივსაგებ გარემოებით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ არსებობდა სარჩელის დაკმაყოფილების, ხელფასის გათანაბრებისა და არასამართლიანი სახელფასო ანაზღაურების პირობებში წარმოქმნილი სხვაობის ანაზღაურების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი. შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არსებითად სწორია და უნდა დარჩეს უცვლელი.

6. საპროცესო ხარჯი

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-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.

დადგენილია, რომ აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია. ვინაიდან სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა არ არსებობს აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურების მოწინააღმდეგე მხარისათვის დაკისრების საფუძველი.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. სსიპ ა-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. დარჩეს უცვლელი ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 05 ივლისის გადაწყვეტილება.
3. აპელანტის მიერ სახელმწიფო 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. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების დადგენილებითი ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.

მოსამართლე

ინდირა მაშანეიშვილი