



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

22 თებერვალი, 2019 წ.
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

მხარეები:

მოსარჩელე - ან-----ი

წარმომადგენელი - გი-----ი

მოპასუხე - შპს „მა-----ი“

წარმომადგენლები: ეკ-----ა, მა-----ა, ლა-----ა

დავის საგანი - ხელფასის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს 16924 აშშ დოლარის გადახდა.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელე 2014 წლის 01 აპრილიდან 2018 წლის 01 ივლისამდე უწყვეტად მუშაობდა შპს „მა-----ში“ იურიდიული სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე. 2016 წლიდან, მისი შრომით ანაზღაურება განისაზღვრა

უცხოურ ვალუტაში, 2016 წლიდან 2017 წლის 01 იანვრამდე - ხელზე ასაღები 3800 აშშ დოლარის ოდენობით, 2017 წლიდან - ხელზე ასაღები 4370 აშშ დოლარის და 2018 წლიდან ხელზე ასაღები 5026 აშშ დოლარის ოდენობით. შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, ანაზღაურება ხორციელდებოდა ექვივალენტით ლარებში გადახდის დღისათვის არსებული ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი გაცვლითი კურსით. 2016 წლის ნოემბრის თვიდან 2018 წლის 01 ივლისამდე შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელეს უნდა მიეღო 90 217 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარებში, დამსაქმებელმა კი გადაუხადა 73 293 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში, შესაბამისად სხვაობა წარმოადგენს 16 924 აშშ დოლარის ექვივალენტს ლარში, რაც უნდა დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ.

მოსარჩელის თანამდებობრივი პოზიციიდან გამომდინარე 2016 წლის ნოემბრის თვეში კომპანიის დირექტორმა აცნობა მისი გადაწყვეტილების შესახებ, რომ კომპანიაში დასაქმებული იმ პირებისთვის, რომლებსაც უცხოურ ვალუტაში აქვთ ხელფასები, 1 (ერთი) აშშ დოლარი განსაზღვრულიყო კურსით 2 (ორი) ლარით და მოსარჩელეს დაავალა ბრძანების სახით შესაბამისი დოკუმენტის მომზადება. მოსარჩელემ გაითვალისწინა კომპანიის მდგომარეობა და დაეთანხმა აღნიშნულს.

აღნიშნულის შემდგომ დაიწყო მოსარჩელის მიმართ მიზანმიმართული დევნა, რომელიც გამოიხატა როგორც უსაფუძვლოდ გაფრთხილების მიცემაში, ასევე ურთიერთობების სხვადასხვა ქმედებების აგრესიულ დამოკიდებულებაში. კომპანიის მიერ განხორციელებულმა ასეთმა საქციელმა მოსარჩელე იძულებული გახადა დაეტოვებინა სამსახური. მოსარჩელეს ჰქონდა ეჭვები, რომ 2016 წლის 07 ნოემბრის ბრძანებაზე თანდართული ყველა პირებისათვის ერთნაირად არ ხდებოდა ბრძანებით განსაზღვრული პირობების შესრულება. მოსარჩელემ სამსახურიდან წამოსვლის შემდგომ შეიტყო, რომ დამსაქმებელი მისთვის სასურველი პირებისათვის არ მოქმედებდა ბრძანების შინაარსის შესაბამისად და მათ განსხვავებული ოდენობით ერიცხებოდათ ხელფასები. აღნიშნულის გადამოწმების მიზნით 2018 წლის 11 ივნისს წერილობით მიმართა დირექტორის მოადგილეს, ფინანსურ დირექტორს და საოპერაციო მართვის დეპარტამენტის უფროსს. კომპანიის ფინანსურმა დირექტორმა მოსარჩელეს იმავე დღეს უპასუხა წერილზე და განუმარტა, რომ ბრძანებით განსაზღვრული პირებიდან ზოგიერთების ხელფასები გადაყვანილ იქნა ლარებში, რადგან შრომითი ხელშეკრულებები მენეჯმენტის განკარგულების საფუძველზე შეიცვალა და ახალი ხელფასები ჩაწერილ იქნა ლარებში. შესაბამისად, მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ ადგილი აქვს მის მიმართ არათანაბარ, დისკრიმინაციულ მოპყრობას კომპანიის მხრიდან.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

მოსარჩელე შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხესთან და იგი სრულად ფლობდა 2016 წლის 7 ნოემბრის ბრძანების თაობაზე (ბრძანებით რომლითაც განსაზღვრულ პირებთან ხელფასის ოდენობა განისაზღვრა 1 აშშ დოლარი - 2 ლარი) ინფორმაციას, დაეთანხმა მას, არასდროს გაუხდია სადაოდ და მხოლოდ მას შემდეგ, რაც ნებაყოფლობით დატოვა სამსახური, ეჭვების საფუძველზე დაიწყო დავა და მოითხოვა სხვა თანამშრომლების სახელფასო ოდენობის და დარიცხული ხელფასის თაობაზე ინფორმაცია. მოსარჩელე, როცა იგი დათანხმდა ზემოაღნიშნული ბრძანებით დადგენილ ანაზღაურების ახალ პირობებს, კვალიფიკაციისა და დაკავებული პოზიციის გათვალისწინებით, არ წარმოადგენდა შრომით ურთიერთობაში სუსტ მხარეს და სრულად იყო ინფორმირებული, რომ ამგვარი თანხმობით ის იღებდა შრომით ანაზღაურების ახალ პირობას. შესაბამისად, ეს არ წარმოადგენდა შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელ კლასიკური გაგებით არათანაბარ და დაქვემდებარებულ ურთიერთობას, მოსარჩელე კარგად იყო გათვითცნობიერებული საკუთარ უფლება-მოვალეობებში. მოპასუხეს გააჩნდა უფლება, მისი შეხედულებისამებრ გადაეწყვიტა თანამშრომლებთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების პირობები, მათ შორის შრომითი ანაზღაურების თაობაზე, ხოლო თუ მოსარჩელეს გააჩნდა პრეტენზია, ის არ უნდა დათანხმებოდა კომპანიის გადაწყვეტილებას მისთვის შრომითი ანაზღაურების დადგენის თაობაზე და დავა უნდა გაეგრძელებინა სასამართლოში, თუმცა მოსარჩელე დაეთანხმა მოპასუხის შეთავაზებას, რის გამოც მისი წინამდებარე სარჩელი უსაფუძვლოა, ვინაიდან ადგილი არ აქვს მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2014 წლის 1 აპრილიდან 2018 წლის 01 ივლისამდე, მოსარჩელე უწყვეტად მუშაობდა შპს „მა-----ში“ იურიდიული სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე. 2015 წლის 31 დეკემბერს, მხარეთა შორის გაფორმდა ახალი შრომითი ხელშეკრულება.

2016 წლიდან, მოსარჩელის შრომით ანაზღაურება განისაზღვრა უცხოურ ვალუტაში, 2016 წლიდან 2017 წლის 01 იანვრამდე - ხელზე ასაღები 3800 აშშ დოლარის ოდენობით, 2017 წლიდან - ხელზე ასაღები 4370 აშშ დოლარის და 2018 წლიდან - ხელზე ასაღები 5026 აშშ დოლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მოსარჩელის დანიშვნის ბრძანება (ტ I, ს.ფ. 20);
- 31/12/2015წ. ბრძანება (ტ.1. ს.ფ.26);
- 2014 წლის 01 აპრილისა და 2015 წლის 31 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულებები (ტ I, ს.ფ. 21-38);

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. 2016 წლის 07 ნოემბერს, მოპასუხე კომპანიის ხელმძღვანელის მიერ გამოიცა N0----- ბრძანება, იმის თაობაზე, რომ საქართველოს ეროვნული ვალუტის, ლარის მიმართ უცხოური ვალუტის (აშშ დოლარი) მკვეთრი ცვლილებებიდან გამომდინარე და ლარის კურსის არაპროგნოზირებადობის გამო ბრძანებაზე თანდართულ პირებთან შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ხელფასები უცხოურ ვალუტაში განსაზღვრულიყო 1 (ერთი) აშშ დოლარი კურსით 2 (ორი) ლარი.

შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, 2016 წლის ნოემბრიდან 2018 წლის 01 ივლისამდე, მოსარჩელეს უნდა მიეღო 90 217 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში, დამსაქმებელმა კი, ზემოაღნიშნული ბრძანების საფუძველზე, გადაუხადა 73 293 აშშ დოლარის ექვივალენტი. სხვაობა შეადგენს 16 924 აშშ დოლარის ექვივალენტს ლარში

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 07 ნოემბრის N0----- ბრძანება და ბრძანების დანართი N1 (ტ. I, ს.ფ. 39-41);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. მოსარჩელემ 2018 წლის 11 ივნისს, წერილობით მიმართა დირექტორის მოადგილეს, ფინანსურ დირექტორს და საოპერაციო მართვის დეპარტამენტის უფროსს, იმის თაობაზე, რომ N0----- ბრძანებით განსაზღვრული პირების ხელფასის ყოველთვიური ოდენობის შესახებ 2018 წლის 20 ივნისამდე პერიოდის მდგომარეობით მიეწოდებინა ინფორმაცია. კომპანიის ფინანსურმა დირექტორმა მოსარჩელეს იმავე დღეს უპასუხა წერილზე და განუმარტა, რომ ბრძანებით განსაზღვრული პირებიდან ზოგიერთების ხელფასები გადაყვანილ იქნა ლარებში, რადგან შრომითი ხელშეკრულებები მენეჯმენტის განკარგულების საფუძველზე შეიცვალა და ახალი ხელფასები ჩაწერილ იქნა ლარებში. მოსარჩელეს 2018 წლის 25 ივნისს მის ელექტრონულ ფოსტაზე კომპანიისგან მოუვიდა წერილი განმარტებით, რომ N0----- ბრძანების პირობები განხორციელდა გამონაკლისის გარეშე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2018 წლის 11 ივნისის მიმართვა (ტ. I, ს.ფ.-ები: 42-43);
- 2018 წლის 11 ივნისის ელექტრონული წერილი (ტ. I, ს.ფ.-ები: 44-47);
- 201 წლის 15 ივნისის წერილი (ტ. I, ს.ფ. 48);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. 2018 წლის 28 მარტის, შპს „მა-----ის“ გენერალური დირექტორის N2----- ბრძანებით, 2018 წლის 1 ივლისიდან შეწყდა მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა მოსარჩელის პირადი განცხადება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2018 წლის 28 მარტის N2----- ბრძანება (ტ. I, ს.ფ. 62);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვისა და გაანალიზების შედეგად, სასამართლო დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოსარჩელის მიმართ მოპასუხის მხრიდან ადგილი ჰქონდა არათანაბარ მოპყრობას, - მხოლოდ მოსარჩელე იღებდა შრომით ანაზღაურებას N0----- ბრძანებით გათვალისწინებული პირობების შესაბამისად, აშშ დოლართან ეროვნული ვალუტის - ლარის კურსით: 1 აშშ დოლარი- 2 ლარი, განსხვავებით აღნიშნულ ბრძანებაში მითითებული მოპასუხე კომპანიის სხვა თანამშრომლებისგან, რომლებთანაც შრომის ანაზღაურება ხორციელდებოდა ამ ბრძანების გამოცემამდე არსებული წესით - აშშ დოლარში - ექვივალენტით ლარში გადახდის დღისათვის არსებული ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი გაცვლითი კურსით.

2016 წლის ნოემბრის თვიდან 2018 წლის 01 ივლისამდე შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელეს უნდა მიეღო 90 217 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში, დამსაქმებელმა კი გადაუხადა 73 293 აშშ დოლარის ექვივალენტი, შესაბამისად, სხვაობა შეადგენს 16 924 აშშ დოლარის ექვივალენტს ლარში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2014 წლის 01 აპრილის და 2015 წლის 31 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულებები (ტ. I, ს.ფ. 21-38);
- 2016 წლის 07 ნოემბრის N0----- ბრძანება და ბრძანების დანართი N1 (ტ. I, ს.ფ. 39-41);
- 2018 წლის 11 ივნისის მიმართვა (ტ. I, ს.ფ.-ები: 42-43);
- 2018 წლის 11 ივნისის წერილი (ტ. I, ს.ფ.-ები: 44-47);
- 201 წლის 15 ივნისის წერილი (ტ. I, ს.ფ. 48);

- მოპასუხისაგან გამოთხოვილი ინფორმაცია 2016 წლის 07 ნოემბრის NO----- ბრძანებაში მითითებულ თანამშრომლებზე 2016 წლის 1 აგვისტოდან 2018 წლის 1 ივლისამდე გაცემული ხელფასების შესახებ (ხელშეკრულებები, სახელფასო უწყისები, ხელფასის ჩარიცხვის საბანკო დოკუმენტები) (ტ.2. -დან მე-8 ტომის 227 ს.ფ.-ის ჩათვლით);
- შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილი ინფორმაცია 2016 წლის 07 ნოემბრის NO----- ბრძანებაში მითითებულ თანამშრომლების მიერ 2016 წლის 1 აგვისტოდან 2018 წლის 1 ივლისამდე მიღებული შემოსავლების შესახებ (ტ. 1, ს.ფ.-ები: 229-230, სიდი დისკი);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი და 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი, ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლი, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი და მე-7 მუხლი, „სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ვრცელი კონვენციის მე-14 მუხლი, კონვენცია „შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ (პირველი მუხლი), საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მე-6 პუნქტები, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი და მე-3 პუნქტები, მე-10 მუხლი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილი და 115-ე მუხლი, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363¹-363⁵ მუხლები, 363⁶ მუხლის პირველი ნაწილი.

6. სამართლებრივი შეფასება

„სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით, წინამდებარე პაქტის მონაწილე თითოეული სახელმწიფო კისრულობს ვალდებულებას პატივი სცეს და მისი ტერიტორიის ფარგლებსა და იურისდიქციაში მყოფი ყველა პირი უზრუნველყოს 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 პუნქტით, 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.

„შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ კონვენციის პირველი მუხლით, ამ კონვენციის მიზნებისათვის ტერმინი „დისკრიმინაცია“ შეიცავს: ა) 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; ბ) ყოველგვარი სხვა განსხვავება, დაუშვებლობა ან უპირატესობა, რაც იწვევს დამქირავებლებისა და მუშაკების წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან, სადაც ასეთები არსებობს, და სხვა შესაბამის ორგანოებთან კონსულტაციის შედეგად შესაბამისი წევრის მიერ განსაზღვრული შრომისა და საქმიანობის სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის განადგურებას ან დარღვევას.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ვროპული 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 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.

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 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. მაგალითად, როდესაც ადამიანის მიმართ

დისკრიმინაციული მოპყრობა ხდება მისი ფეხმძიმობის ნიადაგზე (Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, Case C-1777/88, 8 ნოემბერი, §12-13, ECJ 1990).

ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს იურისპრუდენციაში დადგინდა, რომ როდესაც პირი დაზოგარაღდება ორსულობის ნიადაგზე, ეს იქნება დაკვალიფიცირებული, როგორც სქესობრივ ნიადაგზე განხორციელებული პირდაპირი დისკრიმინაცია და ამ შემთხვევაში არ არის საჭირო შედარებითობის ფაქტორის გათვალისწინება.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი, მე-2 და მე-3 მუხლებით, 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.

დასახელებული კანონის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტით, ამ მუხლით განსაზღვრულ პირობებში დისკრიმინაცია არსებობს მიუხედავად იმისა, პირს რეალურად აქვს თუ არა ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული ნიშანი, რომლის გამოც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, ხოლო მე-8 პუნქტის თანახმად, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება.

ამრიგად, როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილია ყველა სახის განსხვავებული მოპყრობის აკრძალვა.

6.8. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, მოსარჩელემ არა მხოლოდ უნდა განსაზღვროს შესადარებელ პირთა წრე, არამე ასევე დაასაბუთოს აღნიშნულ პირებს შორის არსებითად უთანასწორობა. კომპარატორის განსაზღვრაც და კომპარატორის სათანადოობის დასაბუთებაც მოსარჩელის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო - უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი - ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ. „დაცულ სფეროს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს (იხ. სუსგ Nას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი; Nას-319-302-2017, 2017 წლის 28 ივლისი; Nას-344-322-2017, 2017 წლის 11 ნოემბერი, Nას-142-134-2017, 2018 წლის 18 აპრილი).

6.9. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, პირდაპირი დისკრიმინაციაა არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება (იხ. Willis v. the United Kingdom, N36042/97). უნდა დადგინდეს, რომ სხვა პირებს, რომლებიც ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში იმყოფებიან, უკეთესად ეპყრობიან და ეს განსხვავება დისკრიმინაციულია (იხ. Konstantin Markin v. Russia, N30078/06). 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 შორის (იხ. Petrovic v. Austria, N20458/92). ირიბი დისკრიმინაცია განმარტდება, 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, N13378/05).

6.10. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტით, 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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³ მუხლით, დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული 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.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს იძლევა. 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“ (იხ. სუსგ Nას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილით, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობანი, ხოლო 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღგეს სხვას.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-10 პუნქტის „ა“ („ა.გ.“) ქვეპუნქტით, თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება აგრეთვე შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათ შორის ...შრომის ანაზღაურების პირობებზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად, 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.

საქმეზე Konstantin Markin v. Russia ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განსხვავებული მოპყრობა მაშინ არის

დისკრიმინაციული, თუ „მას არ აქვს ლეგიტიმური მიზანი და არ არსებობს გონივრული პროპორციულობის მიმართება გამოყენებულ საშუალებასა და დასახულ მიზნებს შორის“.

6.10. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ სასამართლოს წარმოდგინა განკუთვნილი და დასაშვები მტკიცებულებები, რომ დამსაქმებლის მხრიდან მის მიმართ ადგილი ჰქონდა არათანაბარ, სუბიექტურ მოპყრობას სხვა დასაქმებულებთან შედარებით, რაც გამოიხატა იმაში, რომ „თანამშრომელთა ხელფასების განსაზღვრის შესახებ“ მოპასუხის 2016 წლის 07 ნოემბრის ბრძანების მოქმედება - შრომის ანაზღაურება ამ ბრძანების დანართში მითითებული დასაქმებულების მიმართ მომხდარიყო აშშ დოლართან ეროვნული ვალუტის კურსით 1 აშშ დოლარი - ორი ლარი - გამონაკლისის სახით, გავრცელდა მხოლოდ მოსარჩელეზე, აღნიშნული ბრძანების დანართში მითითებული სხვა დასაქმებულებთან კი მოპასუხე შრომის ანაზღაურებას კვლავინდებურად ახდენდა აშშ დოლარის ექვივალენტით ლარებში გადახდის დღისათვის არსებული ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი გაცვლითი კურსით.

ისეთი საფუძველი, რომელიც ობიექტურად გაამართლებდა მოსარჩელის მიმართ განხორციელებულ განსხვავებულ მოპყრობას და დაადასტურებდა, რომ ასეთი მოპყრობა იყო კანონიერი მიზნის მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება, მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა. შესაბამისად, სასამართლოს, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³ მუხლის თანახმად, დადასტურებულად მიაჩნია, რომ მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის, როგორც არასასურველი თანამშრომლის, მიმართ განხორციელდა არათანაბარი მოპყრობა, რისი შედეგიც უნდა აღმოიფხვრას და რამდენადაც საქმეზე უდავოდ დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, 2016 წლის ნოემბრიდან 2018 წლის 01 ივლისამდე, მოსარჩელეს უნდა მიეღო 90 217 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში, დამსაქმებელმა კი გადაუხადა 73 293 აშშ დოლარის ექვივალენტი, შესაბამისად, სხვაობა - 16 924 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში, უნდა დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ.

7. სასამართლო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 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.

განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც სარჩელი დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით უნდა დაეკისროს 1349 ლარისა და 2 თეთრის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვეტა:

1. ან-----ის (პ.ნ. 2-----) სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
2. მოპასუხე, შპს „მა-----ს“ (ს.ნ.4-----) მოსარჩელე, ან-----ის (პ.ნ. 2-----) სასარგებლოდ დაეკისროს 16924 აშშ დოლარის გადახდა.
3. მოსარჩელე, ან-----ს (პ.ნ. 2-----) დაუბრუნდეს მის მიერ სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარი.
4. მოპასუხე, შპს „მა-----ს“ (ს.ნ.4-----) სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის, 1349 ლარისა და 2 თეთრის გადახდა.
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
6. 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
მარუაშვილი

ზაალ