



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

30 ოქტომბერი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი

მოსარჩელე - ვ----- წ-----

წარმომადგენელი - ბ--- მ-----, ნ--- ვ-----

მოპასუხე - ტ-----ი „ნ-----“

წარმომადგენელი - ნ----- მ-----

დავის საგანი - დეკრეტული შვებულების თანხის ანაზღაურება, ორი წლის გამოუყენებელი საშვებულებო თანხისა და მორალური ზიანის ანაზღაურება

ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დეკრეტული შვებულების თანხის - 7 500 ლარის ანაზღაურება;

1.2. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2 წლის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხის - 1 600 ლარის გადახდა;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ მორალური ზიანის სახით 3 000 ლარის ანაზღაურება.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

ვ----- წ----- (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) და ტ----- „ნ-----“ -ს (შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი) შორის 2013 წლის 05 იანვარს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დასაქმდა კომპანიაში ბ----- პოზიციაზე. მოპასუხემ არ აუნაზღაურა მოსარჩელეს დეკრეტული ანაზღაურებადი შვებულება, მაშინ როცა ანალოგიური ხასიათის

შვებულება კომპანიის წარმომადგენელთა განმარტებით, უნაზღაურებოდან კომპანიის აზერბაიჯანელ თანამშრომლებს.

მოსარჩელის განმარტებით, კომპანიის თანამშრომლები ხშირად აკითხავდნენ მას საცხოვრებელ მისამართზე და სთხოვდნენ დაეწერა განცხადება სამსახურიდან წასვლის თაობაზე. ბოლოს კი იგი მართლაც იძულებული გახდა დაეწერა განცხადება სამსახურიდან წასვლის შესახებ. აღნიშნულის ადასტურებს თავად დამსაქმებელი მათ მიერ გაგზავნილ წერილში.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა რომ სარჩელი უსაფუძვლოა. მოპასუხის განმარტებით, მხარეთა შორის მართლაც არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. ამასთან, მართალია მოსარჩელეს არ აუნაზღაურდა დეკრეტული შვებულება, თუმცა კომპანიას არც სხვა აზერბაიჯანელი თანამშრომლებისათვის არ აუნაზღაურებია დეკრეტული შვებულების თანხა.

მოპასუხის განმარტებით, მცდარია სარჩელში მითითებული ის გარემოებები, რომ კომპანიის წარმომადგენლები მოსარჩელეს სახლში აკითხავდნენ სამსახურიდან წასვლის შესახებ განცხადების დაწერის მოთხოვნით.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2013 წლის 05 იანვარს მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმდა ბ----- პოზიციაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება, დამატებითი შეთანხმებები (ს.ფ. 20-27)
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.2. 2016 წლის 18 იანვრიდან მოსარჩელე, ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში. თავდაპირველად მოსარჩელემ ისარგებლა 183 დღიანი შვებულებით, ამ ვადის გასვლის შემდგომ კი ისარგებლა დამატებითი ანაზღაურების გარეშე შვებულებით ორ წლამდე ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საავადმყოფო ფურცელი (ს.ფ.28)
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოპასუხე კომპანიის 2018 წლის 16 იანვრის ბრძანების თანახმად, ამ

თარიღიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის - სამსახურიდან პირადი განცხადებით წასვლის საფუძველით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.37)
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.4. მოპასუხე კომპანიამ წერილობით უარი განუცხადა მოსარჩელეს ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო გამოყენებული დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმოწერები (ს.ფ.31-33; 81-82)
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელის მიერ ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო გამოყენებული შვებულებიდან, დამსაქმებლის მიერ ასანაზღაურებელი საშვებულებო თანხა შეადგენს - 7 098.19 ლარს.

მოსარჩელე წარმოდგენილი სარჩელით მოითხოვს ე.წ. დეკრეტული შვებულების თანხის - 7 500 ლარის ანაზღაურებას მოპასუხისგან. მოპასუხე სადავოდ ხდის როგორც ანაზღაურების საფუძველს (რასაც სასამართლო შეეხება წინამდებარე გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში), ასევე მოთხოვნილი თანხის ოდენობას.

სასარჩელო მოთხოვნის ოდენობის დასადასტურებლად, მოსარჩელეს წარმოდგენილი აქვს საავადმყოფო ფურცელი (ს.ფ.28), რომელიც დადასტურებულია მოპასუხე კომპანიის დირექტორის მიერ. წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილი სტანდარტით შეფასებისას, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მითითებას დოკუმენტის იურიდიული ძალის არ ქონასთან დაკავშირებით. გასათვალისწინებელია, რომ მოპასუხეს სათანადო შუამდგომლობით არ მიუთითებია დოკუმენტის სიყალბეზე ან სხვა გარემოებაზე, რასაც შეეძლო შეესუსტებინა წარმოდგენილი დოკუმენტის მტკიცებულებითი ძალა. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებში დამსაქმებელზე არსებული მტკიცების ტვირთის გათვალისწინებით, სასამართლო ასანაზღაურებელი თანხის ოდენობასთან მიმართებით ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას და იგი ფაქტის დადგენის მიზნით არსებითად ეყრდნობა მოპასუხე კომპანიის დირექტორის მიერ ხელმოწერილი და შესაბამისი ბეჭდით დამოწმებულ საავადმყოფო ფურცელს.

საქმეში წარმოდგენილი საავადმყოფო ფურცლის მეორე გვერდზე გამოყოფილია ადგილი, რომელიც ივსება დამსაქმებლის მიერ, მათ შორის გასაცემი დახმარების დაანგარიშება. დოკუმენტი ხელმოწერილი უფლებამოსილი პირის მიერ და დამოწმებული კომპანიის ბეჭდით. მეტიც, საავადმყოფო ფურცლის გრაფა, რომელშიც მიეთითება დახმარებაზე უარის თქმის მიზეზი არ არის შევსებული. ამდენად, საავადმყოფო ფურცელში მითითებული მონაცემთა ერთობლიობა, ქმნის საკმარის ფაქტობრივ საფუძველს იმისათვის, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ნაწილში დასაბუთებულად ჩაითვალოს.

კერძოდ, ხსენებული საავადმყოფო ფურცლით დასტურდება, რომ 2016 წლის იანვრიდან 2016 წლის ივლისის ჩათვლით ექვს თვიან პერიოდზე მოპასუხის მიერ გასაცემი დახმარების გაანგარიშების ჯამი შეადგენს 7 098.19 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საავადმყოფო ფურცელი (ს.ფ. 28);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების თანახმად, არსებობს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. „ევროპის სოციალურ ქარტია“; „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი“; „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“; „ქალის დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ კონვენცია“;

საქართველოს კონსტიტუცია; საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-11, 21-ე, 22-ე, 27-ე, 29-ე მუხლები; სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლი; „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს. ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA

v. SPAIN). ამასთან, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. „ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ“, #7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30) (იხ. სუსგ, საქმე N182-182-2018).

წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა ეხება ე.წ. დეკრეტული შვებულების თანხის ანაზღაურებას.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ქალის სოციალური ფუნქციის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ასევე დედათა და ბავშვთა ინტერესების მხედველობაში მიღებით, ქალთა უფლებების დაცვის მიმართ განსაკუთრებული საზოგადოებრივი ინტერესი განაპირობებს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობებისათვის სპეციალური რეგულაციების ასახვას როგორც საერთაშორისო აქტებში, ასევე საქართველოს კანონმდებლობაში. აღნიშნული რეგულაციებით ქალებისთვის გათვალისწინებულია შეღავათები ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში, რაც გარანტირებულს ხდის ქალის უზრუნველყოფას სათანადო სამუშაო პირობებით, ისევე როგორც, ზღუდავს ქალის სამუშაოდან გათავისუფლების შესაძლებლობას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების პერიოდში.

შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დეკლარირებული და გარანტირებული ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებაა, რომლის დაცვისას ეროვნული კანონმდებლობა ეფუძნება ევროპის სოციალურ ქარტიას (საქართველოს პარლამენტის 01.07.2005წ. 1876-რს დადგენილებითაა რატიფიცირებული) და სხვა საერთაშორისო ნორმატიულ აქტებს. „ევროპის სოციალურ ქარტიასთან“ მიერთებით საქართველომ იკისრა ისეთი პირობების უზრუნველყოფის ვალდებულება, რომლებიც შესაძლებელს გახდის ქარტიით გათვალისწინებული რიგი უფლებებისა და პრინციპების ეფექტურ განხორციელებას, რომელთა შორისაა ბავშვის დაბადების შემთხვევაში, დასაქმებული ქალის მიერ სპეციალური დაცვის მოთხოვნის უფლება („ევროპის სოციალური ქარტიის“ პირველი ნაწილის მე-8 პუნქტი).

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-10 მუხლით დადგენილია, რომ განსაკუთრებული დაცვა უნდა ჰქონდეთ ქალებს ორსულობის დროს და მშობიარობის შემდეგ გონივრული პერიოდის მანძილზე.

„ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ (რატიფიცირებულია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1999 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 25-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დედობა და ჩვილი ბავშვის ასაკი იძლევა

განსაკუთრებული მზრუნველობითა და დახმარებით სარგებლობის უფლებას.

„ქალის დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ კონვენციის“ (რომელსაც საქართველო შეუერთდა საქართველოს პარლამენტის 1994 წლის 22 სექტემბრის №651 დადგენილებით) მე-11 მუხლის მეორე პუნქტის შესაბამისად, გათხოვების ან დედობის გამო ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის თავიდან ასაცილებლად და მათთვის შრომის ეფექტიანი უფლების გარანტირების მიზნით მონაწილე სახელმწიფოები იღებენ საჭირო ზომებს, რათა: ა) სანქციების გამოყენების მუქარით აიკრძალოს სამუშაოდან დათხოვნა ორსულობის და მშობიარობის გამო შვებულების საფუძველზე ან დისკრიმინაცია დათხოვნის დროს ოჯახური მდგომარეობის გამო; ბ) **შემოიღონ ანაზღაურებადი შვებულება ან შვებულება ორსულობის და მშობიარობის გამო შეპირისპირებადი სოციალური დახმარების ადრინდელი სამუშაო ადგილის, უმცროს-უფროსობის ან სოციალური დახმარების დაუკარგავად;** გ) წაახალისონ საჭირო დამატებითი სოციალური მომსახურების გაწევა, რათა მშობლებს მიეცეთ ოჯახური მოვალეობების შესრულების შრომითს საქმიანობასთან შეთავსების და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის საშუალება, კერძოდ, საბავშვო დაწესებულებების ქსელის შექმნისა და გაფართოების გზით.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-6 მუხლის მე-2 ნაწილით გაცხადებულია, რომ საქართველოს კანონმდებლობა შეესაბამება საერთაშორისო სამართლის საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპებს და ნორმებს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დედათა და ბავშვთა უფლებები დაცულია კანონით. კონსტიტუცია აღნიშნული ნორმით ერთის მხრივ აღიარებს დედათა და ბავშვთა უფლებების (მათ შორის დედის შრომის უფლების) განსაკუთრებული დაცვის საჭიროებას, ხოლო მეორეს მხრივ, ავალდებულებს კანონმდებელს მიიღოს სათანადო რეგულაციები.

საქართველოს შრომის კოდექსი განამტკიცებს ქალის შრომითი უფლებების განხორციელებისა და დაცვის სამართლებრივ გარანტიებს, ითვალისწინებს შეღავათებს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში ქალის შრომითი უფლებების განხორციელებისათვის.

საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 200 კალენდარული დღე.

ამავე კოდექსის 29-ე მუხლის დანაწესის თანახმად, ორსულობის,

მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობაა არაუმეტეს 1000 ლარისა. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე.

განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხე აპელირებს მხარეთა შორის შეთანხმების არ არსებობაზე და მეტიც, მიუთითებს რომ დამსაქმებელს საერთოდ არც ერთი თანამშრომლისათვის არ აუნაზღაურებია ე.წ. დეკრეტული შვებულების თანხა.

დადგენილია, რომ მოსარჩელის მიერ ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო გამოყენებული შვებულებიდან, დამსაქმებლის მიერ ასანაზღაურებელი საშვებულებო თანხა შეადგენს - 7 098.19 ლარს. შესაბამისად, საავადმყოფო ფურცლის საფუძველზე დადგენილია მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის დეკრეტულ შვებულების ასანაზღაურებლად ფაქტობრივად გამოყოფილია თანხა. სასამართლო მიუთითებს, რომ აღნიშნული წერილობითი მტკიცებულება ერთის მხრივ წარმოადგენს დეკრეტული შვებულების გამო ასანაზღაურებელი თანხის დასადგენად გაკუთვნად სათანადო მტკიცებულებას, მეორეს მხრივ, მიუთითებს მხარეთა შორის დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების საკითხზე შეთანხმებას და ამის გამაქარწყლებელი ვერ იქნება მხოლოდ მოპასუხის წარმომადგენლის ახსნა-განმარტება.

ფაქტია, რომ მოპასუხემ მისი უფლებამოსილი წარმომადგენლის მეშვეობით შესაბამისი ფორმით დაუმოწმა მოსარჩელეს საავადმყოფო ფურცელი დეკრეტული შვებულების საფუძველზე მისაღები თანხის ოდენობის მითითებით. სასამართლო მიიჩნევს, რომ კონსტიტუციით გარანტირებული შრომის უფლება, რომელიც მოიცავს დასაქმებულისათვის ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, საშვებულებო დახმარების მიცემაც, დაცული უნდა იქნეს მაღალი სტანდარტით. შესაბამისად, მოსარჩელისთვის საშვებულებო თანხის გამოყოფა და დამსაქმებლის მიერ ამ თანხის გამოყოფის ფაქტის ნამდვილობა ვერ გაბათილდება მოპასუხის იმ მტკიცებით, რომ მხარეთა შორის არ არსებობდა შეთანხმება ე.წ. დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების შესახებ.

სასამართლო მიუთითებს, რომ ორგანული კანონის 29-ე მუხლის დანაწესი დამატებით ანაზღაურებაზე დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შეთანხმებაზე უთითებს, რომელიც შესაძლებელია, როგორც ზეპირი ისე წერილობითი ფორმით.

სასამართლო იზიარებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებას (იხ. სუსგ, საქმე N325-310-2016), რომ ხსენებულ ნორმაში (სშკ-ს 29-ე მუხლი) არსებული რეგულაციის გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის კოდექსით მოწესრიგებულ სამართლებრივ ურთიერთობაში, ასევე უნდა იქნეს გამოყენებული მიდგომა, რომ თუკი დამსაქმებელი ფაქტობრივად გამოყოფს დასაქმებულისათვის დახმარებას, იმ შემთხვევაშიც, თუკი იგი აღემატება 1000 ლარს (იხ. სშკ-ის 29-ე მუხლი), ეს ფაქტი თავისთავად მიჩნეული უნდა იქნეს დამატებით ზეპირ შეთანხმებად. საკასაციო სასამართლომ ამგვარი განმარტებით, მიიჩნია, რომ დაცული იქნება ის აუცილებელი სტანდარტი, რომ დამსაქმებლის მიერ, საშვებულებო დახმარების სახით, 1000 ლარზე მეტი ოდენობის ფაქტობრივად გამოყოფის შემთხვევაში, აღნიშნული მიიჩნევა მხარეთა შორის დამატებით ზეპირ შეთანხმებად, რაც არ საჭიროებს მტკიცებას დასაქმებულის მხრიდან.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა დამსაქმებლის მიერ ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო აღებული შვებულების ანაზღაურების შესახებ საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით.

დადგენილია, რომ მოსარჩელე ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაში იმყოფებოდა ჯამში ორი წელი - 2016 წლის 18 იანვრიდან 2018 წლის 17 იანვრამდე. დაკმაყოფილდა სასარჩელო მოთხოვნა მისთვის ე.წ. დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების თაობაზე. წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნით მოსარჩელე ასევე მოითხოვს ამ ორი წლის განმავლობაში ანაზღაურებადი შვებულების თანხის - 1 600 ლარის ანაზღაურებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თორმეტი თვის შემდეგ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე და 22-ე მუხლებით დადგენილია არა მარტო შვებულების ხანგრძლივობის ფარგლები, არამედ დასაქმებულს ენიჭება უფლება ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. აღნიშნული უფლების რეალიზებისათვის აუცილებელია დასაქმებულის ნების მიღება-სავალდებულო გამოხატვა.

სასამართლოს განმარტებით, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის დასვენების დროს ანუ, იმ უფლებას, რომელიც არ შეიძლება შეიცვალოს ფულადი კომპენსაციით. სასამართლო მიუთითებს, რომ დანაწესის მიხანია დასაქმებულის დასვენების უფლების დაცვა იმგვარად, რომ ფულადი კომპენსაციით ჩანაცვლებით არ მოხდეს საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული მიზნის უგულებელყოფა.

შესაბამისად, ანაზღაურებადი შვებულების თანხის მოთხოვნის უფლება პირდაპირპროპორციულადაა დაკავშირებული მუშაკის მიერ შესაბამისი შრომითი მოვალეობების განხორციელებასთან. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, დასაქმებულს ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის ან თუნდაც ამ შვებულების სანაცვლოდ თანხის გადახდის დაკისრების უფლების წარმოუშობს სამუშაოს შესრულება. განსახილველ შემთხვევაში კი სამართლებრივ დასაბუთებასაა მოკლებული სასარჩელო მოთხოვნა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაში მყოფი პირის მიერ, ცალკე ანაზღაურებადი შვებულების თანხის დაკისრების თაობაზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, არ არსებობს ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

6.3. მოსარჩელე მოითხოვს მოპასუხისთვის მორალური ზიანის სახით 3 000 ლარის დაკისრებას. მიუხედავად იმისა, რომ სასარჩელო მოთხოვნის ფორმულირება პირდაპირ მიმართული არ არის დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისაკენ, წარმოდგენილი სარჩელი ერთმნიშვნელოვნად ემყარება მოპასუხე კომპანიის მიერ გამოვლენილი არათანაბარი მოპყრობის ფაქტის დადასტურებას მოსარჩელისთვის ე.წ. დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებაზე უარის თქმის ნაწილში. სწორედ დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო ითხოვს მოსარჩელე მორალური ზიანის ანაზღაურებას.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2000 წლის 183-ე კონვენციის „დედობის დაცვის შესახებ“ /მისი თანმხლები 191-ე რეკომენდაცია „დედობის დაცვის შესახებ“/ მე-8 მუხლი ითვალისწინებს დებულებას სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობის შესახებ, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებლის მიერ ქალის სამსახურიდან გათავისუფლება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების პერიოდში და მისი სამსახურში დაბრუნების შემდგომ არაკანონიერად ითვლება. ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებელს ეკისრება მტკიცების ტვირთი იმის დასადასტურებლად, რომ გათავისუფლება არ არის დაკავშირებული ორსულობასთან, მშობიარობასთან ან ბავშვის მოვლასთან. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების დამთავრების შემდეგ ქალს გარანტირებული აქვს უფლება დაუბრუნდეს ადრინდელ, ეკვივალენტურ სამუშაო ადგილს

უწინდელი სახელფასო განაკვეთით. თითოეული სახელმწიფო იღებს საჭირო ზომებს იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ორსულობა, მშობიარობა და ბავშვის მოვლა არ გახდეს დისკრიმინაციის მიზეზი დასაქმების სფეროში.

სასამართლო ასევე მოიხმობს „ქალის დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ კონვენციის“ წინამდებარე გადაწყვეტილების 6.1 სამოტივაციო ნაწილში უკვე მითითებულ ნორმას და ასევე ყურადღებას გაამახვილებს ამ კონვენციის პრეამბულაზეც, რომლის თანახმადაც, „ქალის როლი თაობის გაგრძელებაში არ უნდა იყოს დისკრიმინაციის მიზეზი“.

განსახილველი დავის ფარგლებში დისკრიმინაციის საკითხთან მიმართებით მსჯელობისას არსებითად ხაზგასასმელია ის გარემოება, რომ სარჩელით შედავებული არაა მხარეთა შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერების საკითხი. შესაბამისად, მიუხედავად არაერთი მითითებისა, რომ მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ მიზანმიმართულად განხორციელებული ქმედებების გამო, მოსარჩელე იძულებული გახდა დაეწერა განცხადება სამსახურიდან წასვლის შესახებ, აღნიშნული გარემოება არ წარმოადგენს სასამართლოს მიერ საკვლევ და არსებითად შესაფასებელ გარემოებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დისკრიმინაციის ნაწილში მსჯელობს მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე - დამსაქმებლის მიერ დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებაზე უარის თქმის ფაქტთან მიმართებით.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის საკითხის მომწესრიგებელ დებულებებს თავად შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი ადგენს, რომლის მე-3-მე-5 პუნქტებით განმარტებულია შრომითი დისკრიმინაციის არსი და მისი აკრძალვა, როგორც წინა სახელშეკრულებო, ისე - შრომით ურთიერთობაში, ასევე, მოწესრიგებულია შემთხვევა, როდესაც დასაქმებულის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა დაუშვებელია.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, 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 შეზღუდულების გამო.

სასამართლო საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლზე მითითებით განმარტავს, რომ ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და თანასწორია

სამართლის წინაშე, რაც შეეხება ნორმაში ჩამოთვლილ განმასხვავებელ ნიშნებს, ისინი არ არის ამომწურავი და სადავოობისას 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, მხედველობაშია მისაღები ევროსასამართლოს პრაქტიკა: საქმეზე „*Savez crkava „Riječ života” and others v. Croatia*“ (განაცხადი #7798/08, 2010 წლის 9 დეკემბრის გადაწყვეტილება), რომელშიც 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ სწორედ ამგვარ ფართო განმარტებას ემსახურება „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი და მეექვსე პუნქტები, მიუხედავად კანონის დანაწესებში არსებული მითითებისა, პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის არსებობაზე (იხ. საქმე N №ას-344-322-2017; 11.10 2017წ.).

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 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.

ამასთან, სასამართლო განმარტავს, 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“ (შრდ. სუსგ №ას-344-322-2017, 11.10.2017წ; №ას-247-235-2017, 29.09.2017წ.).

შესაბამისად, განსხვავებული მოპყრობა, აპრიორი ვერ იქნება დისკრიმინაციული შინაარსის მატარებელი ყველა შემთხვევაში. მნიშვნელოვანია, წარმოჩინდეს, რომ ეს განსხვავებული მოპყრობა უშუალოდ სამართლის წყაროებით დაცული რომელიმე ნიშნით განხორციელდა. ანუ პირი, რომლის უფლებაც დარღვეულია, უნდა იყოს რომელიმე დაცული ნიშნის მატარებელი (ან ყოველ შემთხვევაში დამრღვევის აზრით უნდა იყოს დაცული ნიშნის მატარებელი). ამავე დროს, ადამიანის უფლებაში შეჭრა, უნდა განხორციელდეს სწორედ ამ ნიშნის გამო და ეს გარემოება, სათანადოდ უნდა დადასტურდეს სამართალწარმოების დროს.

აღნიშნულთან მიმართებით კი გასათავალისწინებელია, რომ მტკიცების ტვირთის სპეციფიკური ხასიათი აქვს დისკრიმინაციულ დავებში. ცნობილია, რომ მტკიცების ტვირთი განსხვავებული მოპყრობის მართებულობისა და გონივრულობის დასაბუთებისათვის, ამ მოპყრობის განმანხორციელებელს აწევს (იხ. საქმეები: იგივე IVANOVA V. BULGARIA; KIYTUN V. RUSSIA; D.H. AND OTHERS V. CEEZ REPUBLIC და სხვა). ხოლო მოსარჩელემ, თავის მხრივ თავდაპირველად უნდა წარმოაჩინოს, რომ მის მიმართ განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა და **ამავე დროს, ეს განსხვავებული მოპყრობა ეფუძნებოდა რომელიმე დაცულ ნიშანს.**

დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცების ტვირთი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის შესაბამისად, ეკისრება ამ ფაქტზე მიმთითებელ მხარეს - მოსარჩელეს და მან სარჩელის აღძვრისას სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელდებულა.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე დაცულ ნიშნად მიუთითებს სქესს და

ეროვნულ ნიშანს. **თუმცა, არსებითია, რომ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების და მასზე არსებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში მოსარჩელე ვერ წარმოაჩენს კომპარატორს** - პირს, ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფ პირს, რომელთან მიმართებით განხორციელებული ქცევების შეფასებისასაც უნდა იმსჯელოს სასამართლომ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით. სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელისვე შუამდგომლობის საფუძველზე დაკითხული მოწმე ვერ განიხილება კომპარატორად (შესადარებელ პირად), ვინაიდან მოწმის განმარტებით, მას, ისევე როგორც მოსარჩელეს არ აუნაზღაურდა დეკრეტული შვებულების თანხა. ამასთანავე, მოწმისვე განმარტებით, მხოლოდ ის და მოსარჩელე წარმოადგენენ შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში ე.წ. დეკრეტული შვებულებით მოსარგებლე პირებს. შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ ფაქტის დამადასტურებელ გარემოებად მითითებული მოწმის ჩვენება წარმოადგენს არა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირის მიმართ განხორციელებულ განსხვავებულ მოპყრობას, არამედ ადასტურებს პირიქით, მოპასუხე კომპანიის ცალსახად ერთიან მიდგომას ამ ორ შესადარებელ სუბიექტს შორის. კომპარატორი პირის არ არსებობა კი თავისთავად გამორიცხავს დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენას ამ კონკრეტული შემთხვევისთვის.

შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის არამართლზომიერების საკითხზე დავის არ არსებობის და დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებაზე უარის თქმის გადაწყვეტილების უკვე არამართლზომიერად მიჩნევის პირობებში, საქმის მასალებით არ დასტურდება მოპასუხე კომპანიის მიერ მოსარჩელის მიმართ განსხვავებული მოპყრობის ფაქტები, რაც გამორიცხავს წარმოდგენილი სარჩელის ფარგლებში დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენას და აქედან ნაწარმოები მოთხოვნის - მორალური ზიანის ანაზღაურების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებას.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, 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. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ მე-5 მუხლის I ნაწილის „ა“ პუნქტის თანახმად ვინაიდან საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან, ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევენების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან.

მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილი აქვს

სახელმწიფო ბაჟი (ს.ფ.41) 200 ლარის ოდენობით. ამასთან, ხსენებული ნორმიდან გამომდინარე, მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან დეკრეტული შვებულებისა და ანაზღაურებადი შვებულების თანხის დაკისრების შესახებ მოთხოვნების ნაწილში. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს სახელმწიფო ბაჟის გადახდის ვალდებულება ჰქონდა მხოლოდ მორალური ზიანის ანაზღაურების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნასთან მიმართებით. შესაბამისად, დავის საგნის ღირებულების გათვალისწინებით, მოსარჩელეს გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან უნდა დაუბრუნდეს 100 ლარი, როგორც ზედმეტად გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი, ხოლო ვინაიდან არ დაკმაყოფილდა სასარჩელო მოთხოვნა მორალური ზიანის ანაზღაურების შესახებ, დარჩენილი 100 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად. დაკმაყოფილებული მოთხოვნის შესაბამისად, კი მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 212.67 ლარის გადახდა.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 49-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ვ----- წ-----ს სარჩელი მოპასუხე ტ-----ი „ნ-----“-ს მიმართ დაკმაყოფილეს ნაწილობრივ:

1.1. მოპასუხე ტ-----ი „ნ-----“-ს მოსარჩელე ვ----- წ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო აღებული შვებულებების ანაზღაურება 7 098.19 ლარის ოდენობით;

1.2. სასარჩელო მოთხოვნები გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებისა და მორალური ზიანის დაკისრების შესახებ, არ დაკმაყოფილდეს;

2. მოსარჩელე ვ----- წ----- დაუბრუნდეს მის მიერ სს „თ----- ბ-----“ - ში 11.05.2018 წელს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 200 ლარიდან - 100 ლარი (საგადახდო დავალება #0);

3. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის დარჩენილი ნაწილი - 100 ლარი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;

4. დაეკისროს მოპასუხე ტ-----ი „ნ-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის

სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის - 212.67 ლარის გადახდა;

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

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

**მოსამართლე
ლაკერბაია**

თამარ