



[← უკან](#)

[«წინა შემდეგ»](#)

საკასაციო საჩივარი			
საქმის ნომერი	ას-132-2020	კატეგორია	შრომის სამართლებრივი დავა
თარიღი	30/09/2020	სახეობა	სხვა სახის დავები
შედეგი	დატოვებულია უცვლელად	დავის საგანი	შრომის ანაზღაურება

გადაწყვეტილება/განჩინება

საქმე №ას-132-2020

30 სექტემბერი, 2020 წელი

თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

ვლადიმერ კაკაბაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),

მოსამართლეები: ლევან მიქაბერიძე

მირანდა ერემაძე

საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი მოსმენის გარეშე

საკასაციო საჩივრის ავტორი - სსიპ „აკაკი წერეთლის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტი“ (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე - მ.კ-ი (მოსარჩელე)

გასაჩივრებული განჩინება - ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 28 ოქტომბრის განჩინება

საკასაციო საჩივრის ავტორის მოთხოვნა - გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი - შრომის ანაზღაურება

ა დ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. მ.კ-ს (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოსარჩელე, მოწინააღმდეგე მხარე, დასაქმებული ან ასოცირებული პროფესორი) 2009 წლის 3 ივნისს მიენიჭა სამართალმცოდნეობის დოქტორის აკადემიური ხარისხი. 2018 წლის მარტამდე სსიპ აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი, დამსაქმებელი ან უნივერსიტეტი) ბიზნესის, სამართლისა და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტში ასოცირებული პროფესორის თანამდებობა ეკავა.

2. დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის 2018 წლის 8 სექტემბერს დადებული #4149 შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულების საფუძველზე, უნივერსიტეტის სამართლის დეპარტამენტში მოსარჩელემ დაიკავა მიწვეული სპეციალისტის თანამდებობა განსაკუთრებული რანგით. დასაქმებულის ანაზღაურება წლიური დატვირთვის - 558 სასწავლო საათის (მათ შორის - 315 სთ სააუდიტორიო, 1060 სთ სამეცნიერო-მეთოდური) შესაბამისი ხელფასით - 1050 ლარით განისაზღვრა.

3. 2017 წლის 8 სექტემბერს განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების

თანამდებობაზე უნივერსიტეტმა შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულები გააფორმა ბ.ლ-თან (564 საათი, მათ შორის - სააუდიტორიო 240 სთ, სამეცნიერო-მეთოდური 1335 სთ), მ.მ-თან (544 საათი, მათ შორის - სააუდიტორიო 240 სთ, სამეცნიერო-მეთოდური 825 სთ), ი.ხ-თან (559 საათი, მათ შორის - სააუდიტორიო 255 სთ, სამეცნიერო-მეთოდური 875 სთ) და დ.ხ-ასთან (711 საათი, მათ შორის - სააუდიტორიო 240 სთ, სამეცნიერო-მეთოდური 1135 სთ) (შემდეგში ტექსტში ერთობლივად მოხსენიებული, როგორც განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტები) ოთხივე დასაქმებულის ანაზღაურება - 1300 ლარს შეადგენდა (იხ. უნივერსიტეტის რექტორის #01-05/1352 ბრძანება).

4. 2018 წლის 8 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით კი, ბ.ლ-ს - 651 საათი (მათ შორის - სააუდიტორიო 300 სთ, სამეცნიერო-მეთოდური 1030 სთ), მ.მ-ს 744 საათი (მათ შორის - სააუდიტორიო 300 სთ, სამეცნიერო-მეთოდური 1040 სთ), ი.ხ-ს 559 საათი (მათ შორის - სააუდიტორიო 300 სთ, სამეცნიერო-მეთოდური 1050 სთ) და დ.ხ-ას 663 საათი (მათ შორის - სააუდიტორიო 300 სთ, სამეცნიერო-მეთოდური 1010 სთ) განესაზღვრათ.

5. უნივერსიტეტის რექტორის 2018 წლის 30 ოქტომბრის #01-05/1423 ბრძანებით, განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების ანაზღაურება 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან 1650 ლარით განისაზღვრა, ხოლო მიუხედავად საათობრივი დატვირთვის გაზრდისა, მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება დარჩა უცვლელად.

6. 2018-2019 სასწავლო წლებში განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების დატვირთვა ფაქტობრივად თანაბარია, კერძოდ, სწავლების კურსის/სასწავლო დისციპლინების: ი.ხ-ი - შრომის სამართალი, საკორპორაციო სამართალი, საერთაშორისო საბაჟო სამართალი, საბანკო სამართალი, საფინანსო სამართალი, მოთხოვნის უზრუნველყოფის სამართალი და საერთაშორისო ბიზნესსამართალი; მ.მ-ი - კონსტიტუციური (სახელმწიფო მოწყობის) სამართალი, ზოგადი ადმინისტრაციული სამართალი, საზღვარგარეთის ქვეყნების კონსტიტუციური სამართალი (საჯარო, კერძო და სისხლი); ბ.ლ-ი - ინტელექტუალური საკუთრების სამართალი, შრომის სამართალი, საკორპორაციო სამართალი, ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, გაცოტრების სამართალი, საერთაშორისო კერძო სამართალი; დ.ხ-ა - მუნიციპალური სამართალი, შედარებითი კონსტიტუციური სამართალი, საპარლამენტო სამართალი, საკ. სამართალწარმოების პრაქტიკული კურსი, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი; მ.კ-ი - ქართული სამართლის იტორია, საზღვარგარეთის ქვეყნების სამართლის იტორია, სამოხელეო სამართალი, კონსტიტუციური მართლმსაჯულება, რომის კერძო სამართალი, საერთაშორისო ბიზნესსამართალი.

7. ზემოაღნიშნულ ფაქტებზე დაყრდნობით 2019 წლის 4 აპრილს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ განსაკუთრებული რანგით მოწვეულ სხვა სპეციალისტებთან სახელფასო განაკვეთის გათანაბრების, ხელფასის დანაკლისის ანაზღაურებისა და დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის მოთხოვნით. ის ამტკიცებდა, რომ ობიექტური გარემოება, რაც გაამართლებდა შრომის ანაზღაურების დიფერენციაციას, არ არსებობდა, დაირღვა თანასწორობის პრინციპი, განსხვავებას არ გააჩნდა ობიექტური და გონივრული გამართლება.

8. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი და მიუთითა, რომ განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტები სხვადასხვა სასწავლო კურსზე კითხულობდნენ ლექციებს, შესაბამისად, არც თანასწორობის პრინციპი არ დარღვეულა.

9. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 5 ივლისის გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს 2018 წლის ოქტომბრიდან 2019 წლის 8 სექტემბრამდე მოსარჩელის სახელფასო განაკვეთის გათანაბრება დაევალა განსაკუთრებული რანგის სხვა მოწვეული სპეციალისტების სახელფასო განაკვეთთან - 1650 (დარიცხული) ლარი, მოპასუხეს 2018 წლის სექტემბერში 200 ლარის, იმავე წლის ოქტომბერსა და ნოემბერში 480-480 ლარის, დეკემბრისა და მე-13 ხელფასის 480-480 ლარის, 2019 წლის იანვრიდან სექტემბრის

ჩათვლით ყოველთვიურად 480 ლარის ხელფასის დანაკლისის ანაზღაურება დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ, ხოლო 2019 წლის 8 სექტემბრის - შესაბამისი დღეების დაანგარიშებით.

10. სააპელაციო საჩივრით დამსაქმებელმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

11. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2019 წლის 28 ოქტომბრის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი უარყოფილ იქნა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება. საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებისა და მხარეთა მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების ერთობლივად შეფასებით, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელი მოსარჩელეს განსხვავებულად ეპყრობოდა, რაც გამოწვეული არ ყოფილა სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, შესაბამისად, არსებობდა სარჩელის დაკმაყოფილების, ხელფასის გათანაბრებისა და არასამართლიანი სახელფასო ანაზღაურების პირობებში წარმოქმნილი სხვაობის ანაზღაურების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

12. აპელანტმა საკასაციო საჩივრით გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

12.1. კასატორის მტკიცებით, მოსარჩელისა და განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სხვა სპეციალისტების სასწავლო კურსები განსხვავებულია, შესაბამისად, არც თანაბარ პირობებში მყოფი პირები არ არიან.

13. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 8 ივლისის განჩინებით, სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტების საფუძველზე საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულია განსახილველად.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

14. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით არ წარმოუდგენია დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

15. საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების მართლზომიერება წარმოადგენს, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების დასკვნით, დამსაქმებელი მოსარჩელეს განსხვავებულად ეპყრობოდა, რაც გამოწვეული არ ყოფილა სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნა მიჩნეულ იქნა წარმატებულად. კასატორი არ ეთანხმება გასაჩივრებული განჩინების შეფასებებსა და დასკვნებს და მისი პრეტენზია დისკრიმინაციის ფაქტის არასწორად დადგენას უკავშირდება. ამდენად, შესაფასებელია შრომის ანაზღაურების განსაზღვრისას დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ხომ არ ვლინდება განსხვავებული მოპყრობა მოსარჩელებსა და მათთან ერთად დასაქმებულ, არსებითად იმავე მდგომარეობაში მყოფ სხვა დასაქმებულებთან მიმართებით.

16. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის საკითხის მომწესრიგებელ დებულებებს თავად შრომის კოდექსის 2.2. (შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორობისა და ერთობის საფუძველზე ნების თაღისუფალი გამოვლინის შიდა ან მოქალაქეობის

შეთანხმებით) და 2.3. (შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან 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 ან სხვა ნიშნით) მუხლი ადგენს, სადაც განმარტებულია შრომითი დისკრიმინაციის არსი და მისი აკრძალვა როგორც წინასახელშეკრულებო, ისე - შრომით ურთიერთობაში, ასევე, შემთხვევა, როდესაც განსხვავებული მოპყრობა არ შეიძლება, განხილულ იქნეს გაუმართლებლად, თუმცა დადგენილი რეგულაცია არასაკმარისია, რადგან ამავე კოდექსის 1.1. (ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით) მუხლი დასაშვებად მიიჩნევს შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობების მოწესრიგებას ამ კოდექსით მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სხვა სპეციალური კანონი განსხვავებულ მოწესრიგებას არ ადგენს. ამ თვალსაზრისით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მიერ გაცხადებული არათანაბარი მოპყრობის შეფასების მატერიალურსამართლებრივ საფუძვლად გამოყენებულ უნდა იქნეს „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 წესრიგდება სხვა სამართლებრივი აქტით, რომელიც შეესაბამება ამ კანონის მე-2 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებს, ხოლო კანონის 10.1 (ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება) მუხლი უფლებით აღჭურვავენ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, მიმართოს სასამართლოს.

17. საქართველოს კონსტიტუციის 11.1 მუხლის (ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილებისა, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით) თანახმად კი, ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და თანასწორია კანონის წინაშე.

18. რაც შეეხება უშუალოდ დისკრიმინაციას, მის ცნებას განსაზღვრავს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის 2.1. (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) და 2.3. (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) მუხლი. 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 ვლინდება 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.

19. ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, პირდაპირი დისკრიმინაცია არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობაა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება (შდრ. 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 (შდრ. *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 (შდრ. *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 (შდრ. *D.H. and others v. the Czech Republic*, #13378/05).

საკასაციო პალატა 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, რადგან 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.

როგორც საქართველოს საკონსტიტუციო, ისე – ევროსასამართლოს პრაქტიკაში დამკვიდრებულია დისკრიმინაციის ფაქტის გამოვლენის მეთოდები – ე.წ. „შეფასების ტესტები“. 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, გადაწყვეტი 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 საფუძველით შემოწმების ტესტი), რომლის მიხედვითაც: ა) საკმარისია

დღევანდელი მსოფლიოს რეალურად არსებობს, 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 მიმართებით 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 (*იხ. Mizzi v. Malta, # 26111/02*).

20. დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის განაწილების საპროცესო ანალიზის მიზნით, საკასაციო პალატა ხელმძღვანელობს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 7³ კარის დებულებებით, კერძოდ, 363³ მუხლით (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), რომელიც ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი ქმნის 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 გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა. ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, მტკიცების ტვირთი მოცემულ სფეროში შემდეგია: მას შემდეგ, რაც მომჩივანი დაადასტურებს განსხვავებული მოპყრობის არსებობას, უკვე მთავრობის ვალდებულებაა, დაამტკიცოს, რომ იგი გამართლებული გახლდათ (Chassagnou and Others v. France [GC], #25088/94, #28331/95). რაც შეეხება იმას, თუ რა წარმოადგენს *prima facie* მტკიცებულებას, რომელიც შეძლებს მტკიცების ტვირთის მოპასუხე სახელმწიფოზე გადაკისრებას, სასამართლომ აღნიშნა (Nachova and Others), რომ მის წინაშე არსებულ სამართალწარმოებაში არ არსებობს პროცედურული ბარიერები მტკიცებულების მისაღებობასთან დაკავშირებით ან წინასწარ განსაზღვრული ფორმულა მის შესაფასებლად. სასამართლო იღებს დასკვნებს, რომლებიც, მისი აზრით, არის გამყარებული ყველა მტკიცებულების თავისუფალი შეფასებით, მათ შორის, ისეთი დასკვნებით, რომლებიც, შესაძლოა, გამომდინარეობდეს ფაქტიბიდან და მხარეთა არგუმენტებიდან.

დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, მტკიცებულება შეიძლება, გამომდინარეობდეს ძლიერი, ნათელი და შესაბამისი დასკვნების ერთობლიობიდან ან ფაქტის მსგავსად გაუბათილებელი დაშვებიდან. ამასთანავე, კონკრეტული დასკვნის მისაღებად საჭირო დარწმუნების ხარისხი და ამ მხრივ მტკიცების ტვირთის დაკისრება ურთიერთდაკავშირებულია ფაქტების კონკრეტულობასთან, ბრალდების ბუნებასა და კონვენციით განსაზღვრულ უფლებასთან (*Salman v. Turkey* [GC], no. 21986/93, § 100, ECHR 2000-VII; და *Angelova v. Bulgaria*, no. 38361/97, § 111, ECHR 2002-IV).

21. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ სასამართლოს წარუდგინა ფაქტები და მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს ქმნიდა, კერძოდ, *მიუთითა, რომ ერთი და იმავე აკადემიური ხარისხის მფლობელ პირებთან თანაბარ თანამდებობაზე დასაქმების, შრომის ფაქტობრივად ერთნაირი პირობებისა და დატვირთულობის მიუხედავად, განსხვავებულ, მნიშვნელოვნად მცირე სახელფასო ანაზღაურებას იღებდა*, რის საპირისპიროდაც, მოპასუხეს (დამსაქმებელს), განსხვავებული მოპყრობის მართლზომიერების დასაბუთებისთვის რაიმე ვარგის მტკიცებულებაზე (დასაქმებული ვერ უძღვებოდა სამართლის საბაკალავრო და სამაგისტრო სასწავლო კურსებს, დატვირთვა ან სამუშაო გეგმა არ იყო მოცულობითი, არ გაზრდიდა დატვირთვა) არ მიუთითებია და მხოლოდ განსხვავებულ სასწავლო კურსებზე მითითებით შემოიფარგლა, მაშინ, როცა დადგენილია, რომ წინა სასწავლო წელთან შედარებით 2018-2019 წლებში დასაქმებულის სამუშაო საათობრივი დატვირთვა გაიზარდა და შესადარებელ პირთა საათობრივ დატვირთვისაგან არსებითად არ განსხვავდებოდა.

საკასაციო პალატა დამატებით ყურადღებას მიაქცევს სსიპ აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის საკასაციო პრეტენზიის იმ ნაწილს, რომელშიც კასატორი ხაზს უსვამს უნივერსიტეტში დასაქმებული რამდენიმე პირის და მათ შორის მ.კ-ის სასწავლო კურსების შინაარსობრივ განსხვავებას. აღნიშნული არგუმენტით კასატორი ამართლებს მოსარჩელისთვის დიფერენცირებული სახელფასო ანაზღაურების გადახდის ფაქტს.

პალატის დასკვნით მითითებული არგუმენტი ვერ გახდება სასარჩელო მოთხოვნის უარყოფის ვარგისი საფუძველი ვინაიდან სსიპ აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტში დასაქმებული პირების სასწავლო კურსთა განსხვავება გამოწვეულია შრომის დანაწილების უმთავრეს პრინციპზე აგებული ობიექტური გარემოებით, რაც შრომის თანაბარი და სამართლიანი ანაზღაურების პირობებში არ უნდა ქმნიდეს განსხვავებული ანაზღაურების გაცემის შესაძლებლობას.

22. საბოლოოდ, საკასაციო პალატა ასკვნის, რომ მოსარჩელემ დაძლია არსებითად თანასწორ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ განსხვავებული მოპყრობის განმარტებული ფაქტების მითითების ტვირთი, რაც ერთსა და იმავე მდგომარეობაში მყოფი პირების შრომის უთანასწორო ანაზღაურებით გამოიხატა. 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) სასამართლომ განმარტა, რომ დისკრიმინაცია ფართო განმარტებას ექვემდებარება, კერძოდ, მე-12 ოქმის პირველი მუხლი დისკრიმინაციის ზოგად აკრძალვას ითვალისწინებს და მისი დაცვა არ შემოიფარგლება მხოლოდ „კანონით დადგენილი ნებისმიერი უფლებით“, როგორც ამას დამატებითი ოქმის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის ტექსტი გვთავაზობს.

რაც შეეხება მოპასუხეს, მან ვერც განსხვავებული მოპყრობის გამომრიცხველი წინაპირობების დადასტურება შეძლო და ვერც დიფერენცირებული მიდგომის ობიექტური და გონივრული გაამართლება ვერ შესთავაზა სასამართლოს.

ამდენად, კასატორმა ვერ დაადასტურა, რომ მ.კ-ის მიმართ ხელფასის გაზრდაზე უარის გადაწყვეტილება მოტივირებული არ იყო დისკრიმინაციული ნიშნით რაც წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრის უარყოფის საფუძველია.

23. სსსკ-ის 410-ე მუხლის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: ა) კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძველად არ უდევს კანონის დარღვევა; გ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო არ აკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებულ განჩინებას საფუძველად არ უდევს კანონის დარღვევა.

24. კასატორს სახელმწიფო ბაჟი გადახდილი აქვს.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 264-ე, 407-ე, 410-ე მუხლით და

დაადგინა:

1. სსიპ „აკაკი წერეთლის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 28 ოქტომბრის განჩინება დარჩეს უცვლელი;

3. საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე:

ვლადიმერ კაკაბაძე

მოსამართლეები:

ლევან შიქაბერიძე

მირანდა ერემაძე

[← უკან](#)

[«წინა შედეგი»](#)