

► 1 – 10/2021

გავრცელებული ცნობების სიმცდარის მტკიცების ტვირთი

1. თუ გავრცელებული ცნობები შეიცავს ერთზე მეტ ფაქტობრივ განცხადებას, მათი დეფამაციური ბუნება დადასტურებულად ითვლება მხოლოდ მაშინ, თუ მოსარჩელე დამტკიცებს თითოეული მათგანის სიმცდარეს.

2. თუკი გავრცელებული ცნობები ეხება იმას, რომ დასაქმებულებს ზედმეტად მოკლე შესვენება აქვთ, მათი სიმცდარის დასადასტურებლად არასაკმარისია სახელშეკრულებო დათქმის მოშველიება, რომელშიც შესვენების ხანგრძლივობად მეტი დრო არის მითითებული.

(ავტორის სახელმძღვანელო წინადადებები)

„სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების“ შესახებ კანონის მე-13 მუხლი

ს.კ-ის მე-18 მუხლი

უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 18 მარტის განჩინება საქმეზე № ას-938-2020

I. ფაქტობრივი გარემოებები

დამსაქმებელმა სარჩელი აღძრა დასაქმებულების წინააღმდეგ და მოითხოვა მათ მიერ ვიდუომიმართვის ფორმით გავრცელებული ცნობების უარყოფა. მოპასუხეთა განცხადება შემდეგნაირად იყო ჩამოყალიბებული: „ჩვენ, მოსარჩელის მაღაზიაში დასაქმებულ კონსულტანტებს გვინდა იმ მძიმე და უსამართლო შრომით პირობებზე ვისაუბროთ, რაშიც ყოველდღიურ რეჟიმში გვინევს მუშაობა. 1. გვაქვს მძიმე და არანორმირებული სამუშაო რეჟიმი. კვირაში 6 დღე და დაახლოებით 60 სთ. ვმუშაობთ. დღის მანძილზე საშუალოდ 10 სთ. გვინევს მუშაობა, არ გვაქვს ოფიციალური შესვენება და ერთმანეთის შეცვლის ხარჯზე დაახლოებით 15 წუ-

თის მანძილზე ვახერხებთ სამუშაო ადგილის დატოვებას. არ გვაქვს გამოყოფილი დრო და სივრცე კვებისთვის. 2. არანორმირებული სამუშაო რეჟიმის მიუხედავად, ჩვენი თვიური ანაზღაურება 300 ლარია. იგივე დატვირთვის მიუხედავად, რეზერვში მყოფი კონსულტანტების - 250 ლარი. 3. მიუხედავად იმისა, რომ გვინევს ზეგანაკვეთური შრომა და ღამე მუშაობა, ადმინისტრაცია ამ შრომას არ ანაზღაურებს; 4. კონსულტანტებს გვინევს ყველა ტიპის სამუშაოს შესრულება, ერთდროულად ვასრულებთ კონსულტანტის, მოლარის, დამლაგებლის, სანყობის მთვლელისა და მტვირთავების ფუნქციებს; ადმინისტრაცია გაყიდვების წარმოდგენლად დიდი გეგმის შესრულებას გვთხოვს ყოველთვიურად, რაც იძულებულს გვხდის არანორმირებულად და მძიმე დატვირთვით ვიმუშაოთ, რადგან გეგმის შესრულებას ებმის ჩვენთვის ბონუსების დარიცხვა. ბონუსი ჩვენთვის გაუმჭირვალე და გაურკვეველი კოეფიციენტით ანგარიშდება და შესაძლოა იყოს თვეში 27 ლარიდან 250 ლარამდე. ამასთან, თანაბარი და მძიმე შრომის მიუხედავად, ბონუსებს არ იღებენ რეზერვში მყოფი თანამშრომლები. მაღაზიაში არ არსებობს უსაფრთხოების სისტემა და ამის შედეგებზე პასუხისმგებლობა გვეკისრება ჩვენ. ნებისმიერი სახის დანაკლისა და ზიანზე, რაც ათეულობით ათას ლარს შეიძლება ადგენდეს, ჩვენი პირდაპირი ბრალეულობის არქონის მიუხედავად, გვინევს მისი ანაზღაურება ჩვენივე შემოსავლიდან. კომპანია პერიოდულად აკეთებს დანაკლისების აღრიცხვას, რომელსაც ანაწილებს ჩვენზე თანაბრად და გვიქვითავს ბონუსიდან. ჩვენ არ გვაქვს არანაირი მექანიზმი ავიცილოთ დანაკლისები ან წინასწარ განესაზღვროთ რამდენი შეიძლება დაგვექვითოს ბონუსებიდან, რაც კიდევ ამცირებს ჩვენს ყოველთვიურ ანაზღაურებას. მძიმე და უსამართლო შრომითი პირობები განსაკუთრებულად აუტანელი გახდა დეკემბრის თვეში, როცა დიდი გაყიდვების გამო, კვირების მანძილზე დასვენების გარეშე, არაადამიანურ პირობებში ვიმუშავეთ. ჩვენი მძიმე შრომის მიუხედავად, კო-

მპანიამ გაცილებით დაბალი ბონუსები დაგვირიცხა, რასაც ჩვენგან სამართლიანი პროტესტი მოჰყვა. საპასუხოდ, კომპანიამ ორი კონსულტანტი სამსახურიდან იმავე დღეს გაათავისუფლა და 6 ჩვენგანის მიმართ მიიღო ქსელის სხვა მაღაზიებში გადაყვანის გადანყვეტილება, რასაც პროტესტის ჩახშობის მიზანი აქვს.“

მოპასუხეებმა სარჩელი არ ცნეს და მიუთითეს, რომ მათი განცხადებები წარმოადგენდა არა ფაქტობრივ გარემოებებს, არამედ შეფასებას, რომელთა სიმცდარის ან მართებულობის დადგენა შეუძლებელი იყო.

II. სასამართლო მსჯელობის შეჯამება

პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოპასუხეთა განცხადებები მიიჩნია მათ შეფასებით მსჯელობად და არა ფაქტობრივ გარემოებებზე მითითებად, რის გამოც უარი თქვა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე. სააპელაციო სასამართლომ შედეგი უცვლელად დატოვა, თუმცა განმარტა, რომ მოპასუხეთა განცხადების მონაკვეთი - „არ გვაქვს ოფიციალური შესვენება და ერთმანეთის შეცვლის ხარჯზე დაახლოებით 15 წუთის მანძილზე ვახერხებთ სამუშაო ადგილის დატოვებას. არ გვაქვს გამოყოფილი დრო და სივრცე კვებისათვის. მიუხედავად იმისა,

რომ გვინევს ზეგანაკვეთური შრომა და ღამე მუშაობა, ადმინისტრაცია შრომას არ გვინაზღაურებს; კონსულტანტებს გვინევს ყველა ტიპის სამუშაოს შესრულება, ერთდროულად ვასრულებთ კონსულტანტის, მოლარის, დამლაგებლის, სანყობის მთვლელისა და მტვირთავების ფუნქციებს“ - წარმოადგენდა არა შეფასებით მსჯელობას, არამედ ფაქტობრივ ცნობებს, რომელთა სისწორე დასტურდებოდა საქმეში არსებული მტკიცებულებებით. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება მოსარჩელემ გაასაჩივრა.

უზენაესმა სასამართლომ საკასაციო საჩივარი არ დააკმაყოფილა და განმარტა, რომ გავრცელებული განცხადებების სიმცდარის დამტკიცება ევალეზოდა მოსარჩელეს. საკასაციო სასამართლომ ვიდეომიმართვის თითოეული მონაკვეთი ცალ-ცალკე განიხილა და შეაფასა მათი სიმცდარის დამადასტურებელი მტკიცებულებების საქმეში არსებობა-არარსებობა. სასამართლომ განმარტა ისიც, რომ თუკი გავრცელებული ცნობები ეხება იმას, რომ დასაქმებულებს ზედმეტად მოკლე შესვენება აქვთ, მათი სიმცდარის დასადასტურებლად არასაკმარისია სახელშეკრულებო დათქმის მოშველიება, რომელშიც შესვენების ხანგრძლივობად მეტი დრო არის მითითებული.

ნინო ქავშბაია