

**საქმე N010210018002478806**

**N2/2343-18**



**გადაწყვეტილება  
საქართველოს სახელით**

**18 მარტი 2019 წელი**

**ქ. ბათუმი**

**შესავალი ნაწილი**

**ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**

**მოსამართლე - ირმა ტოგონიძე  
სხდომისმდივანი - სოფიო ქარცივაძე**

**მოსარჩელები - მი---ა ბე-----ძე**

**წარმომადგენელი - ნა---ა მი-----ძე**

**მოპასუხე - სს „ლ-----კი“**

**წარმომადგენელი - სო---ო მა-----ნი**

**დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება**

**აღწერილობითი ნაწილი**

**სასარჩელო მოთხოვნა:**

**1.1.** ბა---ლად იქნეს ცნობილი სს „ლ-----კის“ 2018 წლის 2 მაისის N75 ბრძანება მი---ა ბე-----ძის მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე;

**1.2.** მი---ა ბე-----ძე აღდგენილი იქნეს სს „ლ-----კის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის სარფის საბაჟო სერვის ცენტრში მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე და განახლდეს მხარეთა შორის 2015 წლის 01 ივლისს დადებული შრომითი ხელშეკრულება;

**1.3.** სს „ლ-----კის“ მი---ა ბე-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის 3 მაისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე პერიოდისთვის იძულებითი განაცდურის გადახდა, ყოველთვიური ხელფასის 397 ლარის ოდენობით საშემოსავლო გადასახადის გარეშე;

**1.4.** სს „ლ-----კის“ მი---ა ბე-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის მაისიდან იძულებითი აღსრულების დასრულებამდე. ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის თანხის გადახდა ყოველ ვადაგადაცილებულ

დღეზე ხელფასის 397 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) 0,07 პროცენტი;  
**1.5.** პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება გადაეცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

### **მოსარჩელების პოზიცია:**

2015 წლის 1 ივლისის შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე დასაქმებული იყო სს „ლ-----კის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის სარფის საბაჟო სერვის ცენტრში მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე. 2018 წლის 2 მაისის ბრძანების საფუძველზე, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, მი---ა ბე----ძე განთავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან. მოპასუხე მხარის 2018 წლის 10 მაისის N09065 დასაბუთებული წერილობითი შეტყობინებით ცნობილი გახდა, რომ გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა კორპორატიული სახელმძღვანელოს, თანამდებობრივი ინსტრუქციისა და შრომის შინაგანაწესის დარღვევა. მოპასუხე მხარის მიერ არასწორად ინტერპრეტირებული ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე უკანონოდ, სრულიად მიზანშეუწონლად მოხდა მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლება. მოპასუხე მხარის მიერ უკანონოდ განხორციელდა მი---ა ბე----ძის ანგარიშებზე წვდომა, კონტროლი და მონიტორინგი, ბანკის მიერ კანონის მოთხოვნათა გვერდის ავლით განხორციელდა მოსარჩელის პირად ინფორმაციის გადამოწმება. მითითებულ თანამდებობაზე ოთხი წლის მუშაობის მანძილზე მი---ა ბე----ძის წინააღმდეგ არ ყოფილა გამოყენებული რაიმე ტიპის დისციპლინური სახდელი. ასევე, არ ჰქონია ადგილი რაიმე ტიპის მცირე გადაცდომასაც. ხშირ შემთხვევაში ასრულებდა ხელმძღვანელი პირების - მენეჯერების მოვალეობის, მათი არ ყოფნის შემთხვევაში.

მოპასუხე მიღებული გადაწყვეტილებით შეეხო მოსარჩელის პირად ცხოვრებას და ფაქტიურად ცხოვრების იმ სტილის იარღილიკი მიამაგრა, რაც რელურად არ არსებობს. აღნიშნული თამაშები წარმოადგენდა მომენტალურ გართობას, რომელიც არანაირად არ იყო დაკავშირებული პათოლოგიურ ან სხვა მსგავს დამოკიდებულებასთან. აღნიშნულის გამოუკვლევლად მოპასუხემ მიიღო სანქციის ყველაზე მკაცრი ზომა, პირდაპირ შეუსაბამო და არაპროპორციული არსებულ დარღვევასთან. მოპასუხე შეიჭრა პირადი ცხოვრებით დაცულ სფეროში და საქმის გამოუკვლევლად შეუზღუდა შრომის უფლება.

### **მოპასუხის პოზიცია:**

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და წარმოადგინა მოთხოვნის გამომრიცხავი შესაგებელი. წარმომადგენლის განმარტებით, მოსარჩელე ნამდვილად მუშაობდა სს „ლ-----კის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის სარფის საბაჟო სერვის ცენტრში მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე, 2015 წლის 1 ივლისიდან. მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა 2018 წლის 02 მაისის N75 ბრძანებით.

განთავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა კორპორაციული სახელმძღვანელოს წესების დარღვევა. თანამშრომრობელთა პირადი ანგარიშების გადამოწმება მოხდა ბანკის შიდა პოლიტიკიდან გამომდინარე, უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად და კორპორაციული სახელმძღვანელოს შესრულების პრევენციის მიზნით. შემოწმებისას გაირკვა, რომ მოსარჩელე ონლაინთამაშში ერთვებოდა სისტემატიურად. ბოლო პერიოდში მოსარჩელის მიერ სათამაშო საიტებზე გადარიცხულია ჯამში 3736.73 ლარი - 179 ტრანზაქცია, ხოლო „აჭარა ბეთიდან“ ანგარიშზე სულ ჩარიცხული აქვს 3385 ლარი - 37 ტრანზაქცია. შესაბამისად, მის მიერ უხეშად დაირღვა კორპორაციული სახელმძღვანელო, თანამდებობრივი ინსტრუქცია, რომელიც მსგავს შემთხვევაში ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულთან.

### **3. ფაქტობრივი გარემოებები**

#### **3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**3.1.1.** 2015 წლის 1 ივლისის შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე დასაქმებული იყო სს „ლ-----კის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის სარფის საბაჟო სერვის ცენტრში მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე. მისი დარიცხული სახელფასო ანაზღაურება თვეში შეადგენდა 497 ლარს (ხელზე ასაღები 397.6 ლარი).

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

-ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება N 3066 (ს.ფ. 52-56)

**3.1.2.** 2018 წლის 2 მაისის N75 ბრძანების საფუძველზე მი-----ბე-----ძე განთავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- 2018 წლის 2 მაისის N75 ბრძანება (ს.ფ.59-61)

#### **3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:**

**3.2.1.** სადავო ბრძანების თანახმად, მი-----ბე-----ძე განთავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან არაერთგზის აზარტულ და მომგებიან (ტოტალიზატორი) თამაშობებში მონაწილეობის მიღების გამო, რაც დამსაქმებლის მიერ შეფასებული იქნა როგორც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და კორპორაციული სახელმძღვანელოთი ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევა.

ბრძანების გამოცემის სამართლებრივი საფუძველია „შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ზ) ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ამდენად, სასამართლოს მსჯელობის საგანია ის ფაქტები, რომელთა საფუძველზე დასაქმებულის ქმედებას მიეცა კონკრეტული

კვალიფიკაცია.

მოსარჩელე სადავოდ ხდის მისი განთავისუფლების შესახებ ბრძანების მართლზომიერებას. მოსარჩელე არ ხდის სადავოდ იმ ფაქტს, რომ მართლაც ღებულობდა მონაწილეობას აზარტულ და მომგებიან თამაშებში, რაც დადასტურებულია საქმეში წარმოდგენილი საბანკო გადარიცხვების ამონაწერით. თუმცა, შეფასების თვალსაზრისით მითითებული ქმედების „უხეშ დარღვევად“ მიჩნევა მხარეს უკანონოდ მიაჩნია და ძირითად აქცენტს აკეთებს იმ გარემოებაზე, რომ არასდროს მის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა სანქცია დისციპლინური გადაცდომის გამო. მართალია დაარღვია კორპორატიული სახელმძღვანელოთი ნაკისრი ვალდებულებები, თუმცა, პირველივე შემთხვევაზე შრომის კოდექსით განსაზღვრული უკიდურესი ზომის-განთავისუფლების გამოყენება არამართლზომიერად მიაჩნია.

მოპასუხე არ ეთანხმება ამ პოზიციას და მიიჩნევს, რომ დაკავებული პოზიციიდან გამომდინარე, იმის გათვალისწინებით, რომ მოლარე ოპერატორს მუდმივად უწევს ურთიერთობა ბანკის ფინანსებთან, მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ არსებობდეს განსაკუთრებული ნდობა, რაც მოცემულ შემთხვევაში ვერ იარსებებს იმის გამო, რომ თამაშს ჰქონდა სისტემატური ხასიათი. მოპასუხე თვლის, რომ მართალია პირველად გამოვლინდა დარღვევის ფაქტი, თუმცა ქმედებას ჰქონდა არაერთჯერადი, განგრძობადი ხასიათი და მოსარჩელის მიმართ დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება სწორედ ამან განაპირობა.

მხარეების მიერ წარმოდგენილი ფაქტებისა და გარემოებების გაანალიზებისას, სასამართლო ვალდებულია შეამოწმოს რომელი ფაქტი ან გარემოება შედის მტკიცების საგანში, რათა სადავო საკითხის გადაწყვეტისას მხოლოდ ის ფაქტები შეფასდეს, რომელთა დამტკიცება კონკრეტული საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია.

**3.2.2.** დასადგენ სადავო ფაქტობრივ გარემოებათა წრეს მიეკუთვნება ყველა ის გარემოება, რომელიც ადასტურებს ან უარყოფს მი----ა ბე-----მის ქმედების უხეშ დისციპლინურ დარღვევად შეფასების მართლზომიერებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.

ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობით თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დამკვიდრებული მტკიცების ზოგადი წესიდან განსხვავებით, რომლის თანახმად თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში მტკიცების ტვირთი „შებრუნებულია“ და მიმართულია მოპასუხე - დამსაქმებლისკენ. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, შესაბამისად, თუ ყოფილი დასაქმებული მიუთითებს იმის შესახებ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს, ამ ფაქტის გაქარწყლება დამსაქმებლის ვალდებულებაა. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე №ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სხვა განჩინებებშიც (2015 წლის 18 მარტი საქმე №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 23 მარტი საქმე №ას-122- 114-2015).

დადგენილია, რომ სადავო ბრძანება გამოიცა უსაფრთხოების და ინკასაციის ორგანიზების დეპარტამენტის 2018 წლის 1 მაისის შეტყობინების და მი----ა ბე----ძის 2018 წლის 30 აპრილის წერილობითი ახსნა-განმარტების საფუძველზე.

დადგენილია, რომ დარღვევა გამოვლენილი იქნა 2018 წლის 30 აპრილს აუდიტისა და უსაფრთხოების დეპარტამენტის მიერ. ამავე შეტყობინებით: „აჭარის ფილიალის მოლარე-ოპერატორი მი----ა ბე----ძე თავისი სახელფასე ანგარიშიდან რიცხავს თანხებს აჭარაბეთის ტოტალიზატორის ანგარიშზე და თამაშობს“.

დადგენილია, რომ 2016 წლის მარტიდან 2018 წლის აპრილის ჩათვლით მი----ა ბე----ძე პერიოდულად რიცხავდა საკუთარი ანგარიშიდან ფულს ტოტალიზატორში.

დადგენილია, რომ დამსაქმებლის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების საფუძველია რეგულაცია კორპორატიული სახელმძღვანელო, რომელიც დამტკიცებულია სს ‘ლ-----კის“ დირექტორთა საბჭოს 2018 წლის 1

მაისის N371 ოქმით. კორპორატიული სახელმძღვანელოს 7.27 პუნქტით დასაქმებულს, რომლის სამუშაო უკავშირდება ბანკში ან/და მის აფილირებულ პირებთან განთავსებული მატერიაური ფასეულობების (ნაღდი ფული, ძვირფასი ლითონები, ძვირფასი ლითონებისაგან დამზადებული ნაწარმი, მკაცრი აღრიცხვის ბლანკები, ბანკის საკუთრებაში სარგებლობაში არსებული ნებისმიერი უძრავი და მოძრავი ქონება და ა.შ.) მოვლა-პატრონობას, ასევე ნებისმიერ სხვა დასაქმებულს, რომელმაც თავისი ქმედებით შეიძლება ზიანი მიაყენოს ბანკს, ეკრძალება მონაწილეობა მოქმედი კანონმდებლობით განსაზღვრულ აზარტულ (მათ შორის აზარტული ტურნირი, სათამაშო აპარატები) და მომგებიან (ტოტალიზატორი) თამაშობებში, ან/და ასეთი თამაშობების ორგანიზება. თუ ბანკისათვის ცნობილი გახდება მსგავს თამაშობებში დასაქმებულის მონაწილეობის შესახებ, ბანკი უფლებამოსილი იქნება ბანკის ან/და მისი საქმიანი რეპუტაციისათვის ზიანის მიყენების თავიდან აცილების მიზნით გამოიყენოს დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები სამსახურიდან განთავისუფლების ჩათვლით. იგივე დათქმას შეიცავს 2017 წლის 31 ივლისს სს „ლ-----კის“ დირექტორთა საბჭოს სხდომის ოქმით N339 დამტკიცებული კორპორატიული სახელმძღვანელოს 7.25 და 7.26 პუნქტები.

დადგენილია, რომ ამავე კორპორატიული სახელმძღვანელოს 12.7.8. მუხლით სამსახურიდან განთავისუფლება პასუხისმგებლობის უკიდურესი ფორმაა, რომელიც გამოიყენება ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვალდებულებების უხეში დარღვევისას. სამსახურიდან განთავისუფლება რეკომენდირებულია დასაქმებულის აზარტულ და მომგებიან თამაშობებში მონაწილეობის მიღებისას.

დადგენილია, რომ არც შრომის ხელშეკრულება და არც კორპორატიული სახელმძღვანელო არ შეიცავს მითითებას დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის პირად ანგარიშებზე წვდომის შესაძლებლობის შესახებ.

დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობის მანძილზე მი----ა ბე-----ძის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის არც ერთი ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა. მისი მხრიდან სამსახურეობრივი მოვალეობების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვანი შესრულების რაიმე ფაქტზე მოსარჩელე მხარეს არ მიუთითებია.

დადგენილია, რომ მი----ა ბე-----ძის შემთხვევის გარდა უსაფრთხოების და ინკასაციის ორგანიზების დეპარტამენტის მიერ გამოვლენილი იქნა სხვა თანამშრომლების მხრიდან აზარტული თამაშის ფაქტები. დადგენილია, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტა გამოყენებული იქნა მხოლოდ მოსარჩელის მიმართ.

დადგენილია, რომ რაიმე სახის ფინანსური ზიანი მი----ა ბე-----ძის ქმედებას ბანკისათვის არ მიუყენებია.

## **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- მი---ა ბე----ძის ახსნა-განმარტება (ს.ფ.62-63)
- წერილობითი დასაბუთება (ს.ფ. 65-67)
- ანგარიშის ამონაწერი (ს.ფ. 67-78)
- კორპორატიული სახელმძღვანელო 01/05/2018წ (ს.ფ. 79-107)
- კორპორატიული სახელმძღვანელო 31/07/2017წ (ს.ფ. 108-121)

## **სამოტივაციონაწილი**

### **4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა.**

**4.1.** დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი სს „ლ-----კის“ 2018 წლის 2 მაისის N75 ბრძანება მი---ა ბე----ძის მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე; მი---ა ბე----ძე აღდგეს სს „ლ-----კის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის სარფის საბაჟო სერვის ცენტრში მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე და განახლდეს მხარეთა შორის 2015 წლის 01 ივლისს დადებული შრომითი ხელშეკრულება; სს „ლ-----კის“ მი---ა ბე----ძის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2018 წლის 3 მაისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე პერიოდისთვის იძულებითი განაცდურის გადახდა ყოველთვიური ხელფასის 397 ლარის ოდენობით საშემოსავლო გადასახადის გარეშე.

მი---ა ბე----ძის სარჩელი 2018 წლის 3 მაისიდან იძულებითი აღსრულების დასრულებამდე, ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე ხელფასის 397 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) 0,07 პროცენტის მოპასუხეზე დაკისრების თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

### **5.კანონები, რომლითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ:**

- საქართველოსკონსტიტუცია
- ევროპის ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია
- შრომის კოდექსი
- საქართველოს კანონი პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ
- სამოქალაქო კოდექსი
- სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.

### **6.სამართლებრივი შეფასება.**

**6.1.**სასამართლო განმარტავს, რომ „შრომის უფლება“ ადამიანის სოციალურ უფლებათა ერთ-ერთი ძირითადი ფუნდამენტია. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი ნაწილით “შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია”.

კონსტიტუციური ჩანაწერი “შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია“, მოიცავს არა მხოლოდ შრომითი საქმიანობის არჩევის თავისუფლებას, არამედ სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებას დაიცვას დასაქმებულის ყველა ის სოციალური უფლება, რომელიც გამომდინარეობს შრომითი სამართალურთიერთობიდან, მათ შორის, დაიცვას დასაქმებულის უფლება ჰქონდეს განჭვრეტადი შრომითი ხელშეკრულება, იცოდეს რა პირობებში მოუწევს საქმიანობა და რა ხანგრძლივობით, უფლება მიიღოს სამართლიანი და ადეკვატური ანაზრაურება, ანაზღაურდეს მისი დასვენება, უფლება გაწევრიანდეს პროფესიულ კავშირებში, იყოს დაცული დამსაქმებლის თვითნებობისაგან.

შრომის უფლების დაცვის გარეშე შეუძლებელია სოციალური სახელმწიფოს აშენება, რაც საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით ქართული სახელმწიფოს დეკლარირებული მიზანია. შრომის უფლება პირდაპირ უკავშირდება ადამიანის ღირსეული ცხოვრებისა და ყოფის შენარჩუნებას, ამიტომ შრომითი უფლებების სტანდარტები არაერთი საერთაშორისო ხელშეკრულებითა და პაქტით არის განმტკიცებული.

ადამიანის უფლებათა საყოვეთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლით, ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები, ასევე, აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

ზემოაღნიშნული საერთაშორისო აქტები განამტკიცებენ შრომის უფლებას, როგორც ადამიანის ცხოვრებისა და ყოფის განუხრელ და უპირობო შემადგენელს, რომელიც მოიპოვა თანამედროვე საზოგადოებამ და რომლის დაცვის ვალდებულება ვერ გადაიფარება ამ პროცესში დამსაქმებლის ისეთი ინტერესების დაცვის საბაბით, რაც არ შეესაბამება შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში საყოველთაოდ დეკლარირებულ და აღირებულ პრინციპებს.

რამდენადაც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია შრომის უფლება, როგორც ადამიანის ღირსეული არსებობისათვის უმნიშვნელოვანესი სოციალური კომპონენტი, იმდენად აუცილებელია ამაღლდეს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთვალდებულებებისა და უფლებრივი დაცვის სტანდარტი, რომელიც, ასევე, მოიცავს დასაქმებულის უფლებას მიიღოს მისი ქმედების შესაბამისი, ობიექტური და ადეკვატური შეფასება.

**6.2.** სადავო საკითხის გადაწყვეტისას სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ მსგავს დავებზე დადგენილი არაერთი სასამართლო პრაქტიკით: დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ უფლებამოსილების გამოყენების მართლზომიერებისათვის ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა არსებობდეს სათანადო საფუძვლები, სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იყოს ადეკვატური და თანაბარზომიერი ჩადენილი დარღვევისადმი (სუსგ საქმეზე Nას-1027-981-2013, 24.01.14წ.).

**შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ზ) ქვეპუნქტის საფუძველზე დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, უზენაესი სასამართლო უთითებს პროპორციულობისა და გონივრული საფუძვლის პრინციპზე, რომლის თანახმად კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული.**

მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (სუსგ-ები N ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; Nას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).

**6.3.** სასამართლო კვლევისა და სამართლებრივი შეფასების საგანს წარმოადგენს შეესაბამება თუ არა მი----ა ბე-----ძის ქმედება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ზ) ქვეპუნქტის შემადგენლობას. საქმეში დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ

დამსაქმებლის მიერ არასწორი შეფასება მიეცა მი----ა ბე----ძის ქმედებას, როდესაც იგი დაკვალიფიცირდა როგორც უხეში დარღვევა.

სასამართლო განმარტავს, რომ დისციპლინური დარღვევის ხარისხის განსაზღვრისას მნიშვნელოვანია, არა მხოლოდ კონკრეტული ქმედების იდენტიფიცირება დამსაქმებლის შიდა რეგულაციებით დადგენილ კრიტერიუმებთან, არამედ საქართველოს „შრომის კოდექსის“ ძირითად პრინციპებზე დაყრდნობით და დადგენილი სასამართლო პრაქტიკიდან გამომდინარე, ქმედების ფართოდ და განზოგადებულად შეფასება.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის შიდა რეგულირების აქტით რომელიმე ქმედება შესაძლებელია განიხილებოდეს, როგორც უხეში დარღვევა, რომლისთვისაც დაწესებულია დისციპლინირების უკიდურესი ზომა, თუმცა, სასამართლო კვლევისა და შეფასების საგანია რამდენად სწორად შეაფასა დამსაქმებელმა კონკრეტული ქმედება, ხომ არ ეწინააღმდეგება აღნიშნული შეფასება საქართველოს კონსტიტუციით, საერთაშორისო ხელშეკრულებებითა და შიდა კანონმდებლობით დაცულ შრომის უფლებას.

ერთის მხრივ, შრომის კოდექსის მე-13 მუხლით დადგენილია დამსაქმებლის უფლება განსაზღვროს დასაქმებულთა დისციპლინირების კრიტერიუმები და ასახოს ეს კრიტერიუმები შრომის შინაგანაწესში, ხოლო მეორეს მხრივ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, როგორც დისციპლინირების უკიდურესი ფორმა, საქართველოს კანონმდებლობით მკაცრ სამართლებრივ ჩარჩოებშია მოქცეული და ექმდება შემოწმებას Ultima Ratio - ს პრინციპით.

შრომის უფლების მკვეთრად გამოხატული სოციალური მნიშვნელობის გამო, შრომის კოდექსში შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიორიტეტი მის შეწყვეტასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო ამავე კოდექსის 37-ე მუხლში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. ნორმის მიზანია დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა თუ გადაცდომა შეფასებული იქნეს არა ვიწროდ, დამსაქმებლის სუბიექტური აღქმით, არამედ მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის, მატერიალური თუ სამართლებრივი შედეგების თვალსაზრისით. შრომის სამართალში Ultima Ratio - პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით. ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც მიმართული იქნება არა უკიდურესი დასჯისკენ, არამედ არსებული ვითარების გამოსწორებისკენ, კვალიფიკაციის, უნარ-ჩვევების ამაღლებისკენ, უბიძგებს დასაქმებულს მეტი წინდახედულობისა და გულისხმიერებისკენ.

დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებაარის უკიდურესი ზომა, ზღვარი, რომლის მიღმა დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ურთიერთთანამშრომლობა წარმოუდგენელია. სამსახურიდან განთავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული და დამსაქმებლის ინტერესი გაანთავისუფლოს დასაქმებული განპირობებულია გარდაუვალი მიზეზებით.

**6.3.** დადგენილია, რომ მი---ა ბე----ძე 2015 წლის 1 ივლისის შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო სს „ლ-----კის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის სარფის საბაჟო სერვის ცენტრში მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე. დადგენილია, რომ რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება სამსახურეობრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულების გამო მის მიმართ, მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის მანძილზე, გამოყენებული არ ყო---ლა.

დადგენილია, რომ 2018 წლის 30 აპრილს აუდიტისა და უსაფრთხოების დეპარტამენტის მიერ გამოვლენილი იქნა მი---ა ბე----ძის მიერ შიდა კორპორაციული სახელმძღვანელოს 7.27 მუხლის დარღვევა, რომლის თანახმად მი---ა ბე----ძეს ეკრძალებოდა მონაწილეობა მოქმედი კანონმდებლობით განსაზღვრულ ახარტულ (მათ შორის ახარტული ტურნირი, სათამაშო აპარატები) და მომგებიან (ტოტალიზატორი) თამაშობებში. დადგენილია, რომ 2016 წლის მარტიდან 2018 წლის აპრილის ჩათვლით მი---ა ბე----ძე პერიოდულად რიცხავდა საკუთარი ანგარიშიდან ფულს ტოტალიზატორში.

დადგენილია, რომ რაიმე ფინანსური ზიანი მოსარჩელეს მოპასუხისათვის არ მიუყენებია. მოსარჩელე ვერ ადასტურებს რა სახის ზიანი მიაყენა მოსარჩელის ქმედებამ სს „ლ-----კის“ საქმიან რეპუტაციას.

სასამართლო არ უარყოფს მოსარჩელის, როგორც საბანკო დაწესებულებისა და ფინანსური ინსტიტუტის, უფლებას დააწესოს მისთვის სასურველი ქცევის სტანდარტი და შეზღუდვები საკუთარი თანამშრომლების საქმიანობაზე შრომითი მოვალეობების შესრულებისას ან თავისუფალ დროს. შრომით ურთიერთობებში არსებულ მხარეთა სახელშეკრულებო ავტონომიის პირობებში, აღნიშნული შეზღუდვები წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და მათი შესრულება დასაქმებულის მოვალეობაა. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით: შრომის სამართალს ახასიათებს სპეციფიური თავისებურებანი, რაც მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული. დამსაქმებელ-დასაქმებულის ურთიერთობა სახელშეკრულებოა, ორივე მხარისთვის გარკვეული უფლებებითა და მოვალეობებით და მისთვის დამახასიათებელი სუბორდინაციით. ის იმართება თავისი სამართლებრივი ნორმებით, რომლებიც მნიშვნელოვნად განსხვავდება კერძო პირებს შორის

ჩვეულებრივ მიღებული ურთიერთობების მარეგულირებელი ნორმებისგან (სომიერი საფრანგეთის წინააღმდეგ Saumier v. France, N74734/14 12 იანვარი 2017).

ვალდებულების დარღვევის გამო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უნდა მოხდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დარღვევას იმდენად მძიმე შედეგი მოჰყვა, რომ მისი გამოსწორება ვერ მოხდება ან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელება შეუძლებელია ობიექტური საფუძვლებიდან გამომდინარე. ობიექტური ვერ იქნება საფუძველი, რომელიც დამყარებულია მხოლოდ ვარაუდებზე, საზოგადოებაში გაბატონებულ ე.წ. „კლიშეებზე“ აზარტულ თამაშებში ჩართულ პირებთან დაკავშირებით და სტერეოტიპებზე.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის ვალდებულებას წარმოადგენდა არა მხოლოდ იმის დადასტურება, რომ პირმა დაარღვია შიდაკორპორატიული რეგულირების დოკუმენტით განსაზღვრული ვალდებულება, არამედ მისი მტკიცების საგანი იყო მოცემულ სიტუაციაში დისციპლინირების უფრო მსუბუქი ფორმის გამოყენების შეუძლებლობა, მით უფრო იმ პირობებში, როცა შიდა კორპორაციული სახელმძღვანელოს თანახმად, აზარტულ და მომგებიან თამაშობებში მონაწილეობის მიღებისას სამსახურიდან განთავისუფლება რეკომენდირებული ღონისძიებაა და არა სავალდებულო და უპირობო.

ამ მიმართებით სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებასაც, რომ თანამშრომელთა ნაწილი, რომელთა მხრიდანაც დადგინდა აზარტულ და მომგებიან თამაშებში მონაწილეობა, არ იქნა განთავისუფლებული. სასამართლო ვერ დაეთანხმება მოპასუხის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ დისციპლინირების უკიდურესი ზომის გამოყენება გამოწვეული იყო იმ საფრთხეებით, რომელსაც შეიცავდა მი---ა ბე----ძის მხრიდან აზარტული თამაშში მონაწილეობის მიღება, ქმედების ხანგრძლივი და არაერთჯერადი ხასიათის გამო.

აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ მხარემ ვერ დააკონკრეტა რა პერიოდულობითა და ხანგრძლივობით მონაწილეობას მიიჩნევს უხეშ დარღვევად, რაც სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძველია და რა პირობებშია შესაძლებელი დისციპლინირების უფრო მსუბუქი ფორმის გამოყენება. ასეთი განმარტება არც კორპორატიულ სახელმძღვანელოშია მითითებული. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მი---ა ბე----ძის ბრძანება უნდა შეიცავდეს მყარ და არგუმენტირებულ დასაბუთებას, რატომ ვერ გამოიღებდა შედეგს უფრო მსუბუქი სანქცია, მით უფრო, იმ პირობებში, როცა არც ერთი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა ადრე მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა, სახეზე არაა მატერიალური ან სხვა სახის ზიანი.

**6.4.** სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებასაც, რომ საქმეში წარმოდგენილია ორი კორპორატიული სახელმძღვანელო, რომელთაგან ერთი შედგენილია 2017 წლის 31 ივლისს, ხოლო მეორე 2018 წლის 1 მაისს ანუ ორივე

მათგანი შედგენილია მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შემდეგ. 2015 წლის 1 ივნისის მდგომარეობით არსებული კორპორატიული სახელმძღვანელო საქმეში წარმოდგენილი არაა და უცნობია იყო თუ არა მსგავსი დათქმა ან აკრძალვა აღნიშნული თარიღით მოქმედ დოკუმენტში, ითვალისწინებდა თუ არა იმდროინდელი შინაგანაწესი რეკომენდაციას დასაქმებულის განთავისუფლებაზე, აზარტულ ან/და მომგებიან თამაშებში მონაწილეობისას.

საქართველოს „შრომის კოდექსის“ მე-13 მუხლით განსაზღვრულია დამსაქმებლის უფლება დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი. ამასთან იგი ვალდებულია გააცნოს აღნიშნული დოკუმენტი დასაქმებულს. სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შრომის შინაგანაწესით შეიძლება განსაზღვროს სპეციალური წესები.

ზემოთ უკვე აღინიშნა, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია დაადგინოს სპეციალური შეზღუდვები, რაც მისი საქმიანობის სპეციფიკიდან ან პოლიტიკიდან გამომდინარეობს. ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ზ) ქვეპუნქტი განიხილავს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას. თუმცა, ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია და დასაქმებულს გაეცნო შინაგანაწესის შინაარსი.

სასამართლოს, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების ანალიზისა და მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპის გათვალისწინებით, სარწმუნოდ არ მიაჩნია ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებისას დასაქმებული გაეცნო შინაგანაწესს და მას გაცნობიერებული ჰქონდა დაწესებული აკრძალვის სანქციების სიმძიმე. მართალია, 2018 წლის 30 აპრილის ახსნა-განმარტებაში მი----ა ბე----ძე ადასტურებს, რომ იცოდა კორპორატიული სახელმძღვანელოს 7.26 მუხლით განსაზღვრული აკრძალვის შესახებ, თუმცა, სასამართლოს სარწმუნოდ მიაჩნია მოსარჩელე მხარის მითითება იმაზე, რომ ახსნა-განმარტება დაწერა ბანკის წარმომადგენლის კარნახით, იმ იმედით, რომ არ გაანთავისუფლებდნენ, რასაც ახსნა-განმარტების შინაარსიც ადასტურებს. ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ აღნიშნული პუნქტი არის 2018 წლის 1 მაისის კორპორატიული სახელმძღვანელოში, რომელიც შედგენილია მი----ა ბე----ძის განთავისუფლებამდე ერთი თვით ადრე.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარწმუნოდ არ

დასტურდება მი----ა ბე----ძის სამუშაოზე მიღებისას არსებული კორპორატიული სახელმძღვანელო ითვალისწინებდა თუ არა ქმედების დისციპლინირებას და ჰქონდა თუ არა მოსარჩელეს კანონით დადგენილი წესით გაცნობილი შრომის შინაგანაწესში არსებული აკრძალვის შესახებ.

შრომით დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპის გათვალისწინებით, აღნიშნული საკითხი წარმოადგენს მოპასუხის მტკიცების ტვირთს, რისი რეალიზაციაც, სასამართლოს აზრით, მოპასუხემ ვერ შეძლო.

**6.5.** სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს შეეხოს სარჩელში მითითებულ პოზიციას პირად ანგარიშებზე უკანონო წვდომასთან დაკავშირებით. მოსარჩელე განმარტავს, რომ მის სახელფასე ანგარიშზე წვდომა, კონტროლი და მონიტორინგი განხორციელდა უკანონოდ. მოპასუხის პოზიციით თანამშრომელთა პირადი ანგარიშების გადამოწმება ხდება ბანკის შიდა პოლიტიკიდან გამომდინარე, უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად და კორპორატიული სახელმძღვანელოს შესრულების პრევენციის მიზნით.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-20 მუხლით (2017 წლის 20 ოქტომბრამდე არსებული რედაქციით) ყოველი ადამიანის პირადი ცხოვრება, პირადი საქმიანობის ადგილი, პირადი ჩანაწერი, მიმოწერა, საუბარი სატელეფონო და სხვა სახის ტექნიკური საშუალებით, აგრეთვე ტექნიკური საშუალებებით მიღებული შეტყობინებანი ხელშეუხებელია. აღნიშნული უფლებების შეზღუდვა დაიშვება სასამართლოს გადაწყვეტილებით ან მის გარეშე, კანონით გათვალისწინებული გადაუდებელი აუცილებლობისას.

ევროპის ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა კონვენციის მე-8 მუხლით ყველას აქვს უფლება, პატივი სცენ მის პირად და ოჯახურ ცხოვრებას, მის საცხოვრებელსა და მიმოწერას. 2. დაუშვებელია ამ უფლების განხორციელებაში საჯარო ხელისუფლების ჩარევა, გარდა ისეთი შემთხვევებისა, როდესაც ასეთი ჩარევა ხორციელდება კანონის შესაბამისად და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში ეროვნული უშიშროების, საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ან ქვეყნის ეკონომიკური კეთილდღეობის ინტერესებისათვის, უწყსრიგობის ან დანაშაულის თავიდან ასაცილებლად, ჯანმრთელობის ან მორალისა თუ სხვათა უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად.

საქართველოს კანონით „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ პერსონალური მონაცემი განიმარტება, როგორც ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც უკავშირდება იდენტიფიცირებულ ან იდენტიფიცირებად ფიზიკურ პირს. პირი იდენტიფიცირებადია, როდესაც შესაძლებელია მისი იდენტიფიცირება პირდაპირ ან არაპირდაპირ, კერძოდ, საიდენტიფიკაციო ნომრით ან პირის მახასიათებელი ფიზიკური, ფიზიოლოგიური, ფსიქოლოგიური, ეკონომიკური, კულტურული ან სოციალური ნიშნებით. ამავე კანონის მე-5 მუხლის ა) პუნქტით პერსონალურ მონაცემთა დამუშავება დასაშვებია თუ, არსებობს მონაცემთა

სუბიექტის თანხმობა ბ) პუნქტით მონაცემთა დამუშავება გათვალისწინებულია კანონით და ე) პუნქტით მონაცემთა დამუშავება აუცილებელია მონაცემთა დამუშავებლის ან მესამე პირის კანონიერი ინტერესების დასაცავად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც არსებობს მონაცემთა სუბიექტის უფლებებისა და თავისუფლების დაცვის აღმატებული ინტერესი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) პერსონალური მონაცემების დაცვის პრაქტიკის კოდექსით („ILO-ს პრაქტიკის კოდექსი“): პერსონალური მონაცემები დამუშავებულ უნდა იქნეს კანონიერად და სამართლიანად და მხოლოდ დასაქმებულთა დასაქმებასთან დაკავშირებული მიზნების რელევანტურად. ამავე დოკუმენტით მუშავებს აქვთ უფლება, რეგულარულად შეაყობინონ მათზე პერსონალური მონაცემების არსებობისა და მათი დამუშავების შესახებ (ბარბულესკუ რუმინეთის წინააღმდეგ BBarbulescu v. Romania განაცხადი №61496/08; 05.09.2017).

ხელშემკვრელ მხარეებს უნდა მიენიჭოთ თავისუფალი შეფასების ფართო ფარგლები იმ სამართლებრივი ჩარჩოების დადგენის საჭიროების შეფასებისას, რომლებიც არეგულირებენ მდგომარეობებს, რომელშიც დამსაქმებელს შეუძლია არეგულიროს ელექტრონული ან სხვა კომუნიკაციის საშუალებების არაპროფესიული ხასიათით გამოყენება სამსახურში, მისი დასაქმებულების მიერ. მიუხედავად ამისა, სახელმწიფოს დისკრეცია ამ სფეროში არ შეიძლება იყოს შეუზღუდავი. ეროვნულმა ხელისუფლებამ უნდა უზრუნველყოს ის, რომ დამსაქმებლის მიერ მიმოწერაზე ან კომუნიკაციის სხვა საშუალებებზე მონიტორინგის ზომებს, მათი მოცულობისა და ხანგრძლივობის მიუხედავად, თან ახლდეს ადეკვატური და საკმარისი დაცვის საშუალებები თვითნებობის თავიდან ასაცილებლად (კლასი და სხვები გერმანიის წინააღმდეგ (Klass and Others v. Germany), 6 სექტემბერი 1978).

დასაქმებულის ელექტრონული მიმოწერის მონიტორინგის კანონშესაბამისობაზე მსჯელობისას ევროპული სასამართლოს დიდი პალატა განმარტავს: „კონკურენტული ინტერესები მოცემულ საქმეში იყო, ერთი მხრივ, მომჩივნის უფლება მისი პირადი ცხოვრების პატივისცემაზე და, მეორე მხრივ, დამსაქმებლის უფლება, განეხორციელებინა მონიტორინგი, ასევე, შესაბამისი დისციპლინური უფლებამოსილებები, იმისათვის, რომ უზრუნველყო კომპანიის გამართული მუშაობა [სასამართლო] მიიჩნევს, რომ კონვენციის მე-8 მუხლიდან გამომდინარე, სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების ძალით, ეროვნულ ხელისუფლებას მოეთხოვებოდა უზრუნველყო ბალანსის დაცვა ამ ინტერესებს შორის“ (ბარბულესკუ რუმინეთის წინააღმდეგ BBarbulescu v. Romania განაცხადი №61496/08; 05.09.2017).

სასამართლო მიიჩნევს, რომ კონკრეტულ საქმეში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის პირადი ანგარიშებზე წვდომის განხორციელება, მისი მონიტორინგის მიზნით, შესაძლებელია განხილული იქნეს ევროპული

კონვენციის მე-8 მუხლის დაცვით სფეროდ და შემოწმდეს ერთის მხრივ დასაქმებულის პირადი ცხოვრების დაცვის უფლებასა და მეორეს მხრივ დამსაქმებლის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის ინტერესთა ბალანსის თვალსაზრისით.

სასამართლო არ იზიარებს მოპასუხის პოზიციას ჩარევის ლეგიტიმურ მიზანსა და პროპორციულობასთან დაკავშირებით. სასამართლო მიიჩნევს, რომ დარღვეულია პერსონალურ მონაცემთა შეგროვების კანონით გათვალისწინებული წესი. დარღვეულია სამართლიანი ბალანსი მონაცემთა დამმუშავებლის და მონაცემთა სუბიექტის უფლებისა და თავისუფლების დაცვის ინტერესებს შორის, დამსაქმებლის სასარგებლოდ.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით იკვეთება, რომ არც შრომის ხელშეკრულებაში და არც კორპორატიულ სახელმძღვანელოში არ არის მითითება ან დათქმა პირადი ანგარიშების გადამოწმების შესაძლებლობის შესახებ. რაც სასამართლოს აძლევს საფუძველს დასკვნისათვის, რომ მოსარჩელე სათანადოდ არ იყო ინფორმირებული პირად ცხოვრებაში ჩარევის შესაძლებლობასთან დაკავშირებით და მით უფრო წინასწარ გაფრთხილებული მონიტორინგის დაწყების შესახებ. პირადი ანგარიშების კონფიდენციალურობის მაღალი სტანდარტის გათვალისწინებით, სასამართლო ვერ გაამართლებს დამსაქმებლის ლეგიტიმურ მიზანს, ვინაიდან, მოპასუხეს არ უცდია მიეცა წინადადება დასაქმებულისათვის ნებაყოფლობით წარმოედგინა პირადი სახელფასო ანგარიშების ამონაწერი (მით უფრო, რომ ასეთი ინფორმაციის განადგურების საფრთხე არ არსებობდა) და ბოლოს, 2015 წლის 1 ივნისიდან განთავისუფლებამდე არასოდეს მომხდარა დასაქმებულის შემოწმება ამ კუთხით, რასაც შეეძლო პრევენციული ეფექტი მოჰყოლოდა დასაქმებულისათვის.

შრომითსამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპის გათვალისწინებით, მოპასუხე ვალდებული იყო გაებათილებინა მოსარჩელის მითითება პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის დარღვევასთან დაკავშირებით. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ ვერ შეძლო მისი მტკიცების საგანში შემავალი გარემოების დამტკიცება.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელემ დაარღვია დასაქმებულის პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობისა და პატივისცემის ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლით დაცული უფლება და უკანონოდ განახორციელა დასაქმებულის პირად ანგარიშებზე წვდომა და მონიტორინგი.

**6.6.** სასამართლო არ იზიარებს მოსარჩელის მოთხოვნას ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის დაკისრების თაობაზე და აღნიშნავს, რომ სარჩელი ამ ნაწილში არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 %.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ ბათილად ცნო მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელის განთავისუფლების შესახებ და მოპასუხეს დააკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ განაცდური. ნებისმიერ ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნების დღისათვის 0.07%-ის გადახდის ვალდებულებას, არ შედის განაცდური, რომელიც თავის მხრივ წარმოადგენს იმ ზიანს, რომელიც მიადგა დასაქმებულს იმის გამო, რომ დასაქმებულმა ის უკანონოდ გაანთავისუფლა. შრომის კოდექსით დადგენილი სანქცია ესაა არსებული შრომის ხელშეკრულების ფარგლებში დამსაქმებლის მიერ ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის დასაკისრებელი თანხა და არ შეიძლება ეს თანხა დაერიცხოს განაცდურს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა და ამ ნაწილში არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

**6.7.** მოსარჩელე ითხოვს პირველი ინსტანციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების გადაცემას დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის გ) და დ) ქვეპუნქტებით სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილება მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ; უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ. ამავე კოდექსის 269-ე მუხლის მიხედვით გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების საკითხი შეიძლება განხილულ იქნეს იმავე სხდომაზე, რომელზედაც გამოტანილი იქნება გადაწყვეტილება.

სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებას უკავშირებს მის კანონიერ ძალაში შესვლის მომენტს, თუმცა კანონმდებლობა გამონაკლისს უშვებს, რა დროსაც შესაძლებელია გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემა. ასეთ დროს გადაწყვეტილება აღსასრულებლად მიექცევა მიღებისთანავე, დაუყოვნებლივ, მის კანონიერ ძალაში შესვლამდე. აღნიშნული კი დასაშვებია კანონით პირდაპირ განსაზღვრულ შემთხვევებში, ან ისეთი გარემოებების სარწმუნოდ დადასტურებისას, რომელთა დადგომა მომავალში გადაწყვეტილების აღსრულებას შეუძლებელს გახდის ან გადამხდევინებელს სერიოზულ ზიანს მიაყენებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს კონკრეტული დავების ჩამონათვალს, როდესაც კანონიერ ძალაში შესვლამდე დასაშვებია გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა. შუამდგომლობის დაკმაყოფილების საკითხი სასამართლოს შეხედულებაზეა დამოკიდებული და როგორც წესი, სასამართლო საკითხს წყვეტს საქმის გარემოებების ყოველმხრივი ანალიზის და იმ შესაძლო რისკების გონივრულ ფარგლებში შეფასებით, რაც შუამდგომლობის დაკმაყოფილებას ან დაკმაყოფილებაზე უარს შეიძლება მოჰყვეს.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელის წარმომადგენელმა დააფიქსირა, რომ მი----ა ბე----ძე უკვე დასაქმებულია და მას სამუშაოზე აღდგენისადმი ნაკლები ინტერესი აქვს. ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს მხოლოდ სამი თვის ხელფასის მიკუთვნების ნაწილში გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემის შესახებ.

## **7. საპროცესო ხარჯები:**

**7.1.** საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლების სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

სასამართლომ ბათილად ცნო მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამდენად, მოპასუხეს მი----ა ბე----ძის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მის მიერ სარჩელზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ მოსარჩელეს უნდა დაეკისროს სარჩელის დაკმაყოფილებული ნაწილის პროპორციულად სახელმწიფო ბაჟი 428.76 ლარის ოდენობით.

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 8-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე მუხლებით

## **გადაწყვეტა:**

1. მოსარჩელე მი----ა ბე----ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს "ლ-----კის" 2018 წლის N75 ბრძანება მი----ა ბე--

---ძის მოლარე ოპერატორის პოზიციაზე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

3. მი---ა ბე---ძე აღდგენილი იქნეს სს "ლ-----კში" მოლარე ოპერატორის თანამდებობაზე;
4. დაეკისროს სს „ლ-----კს“ მი---ა ბე---ძის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდური 397 ლარი (ხელზე ასაღები) 2018 წლის 3 მაისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე;
5. უარი ეთქვას მი---ა ბე---ძეს ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0.07%-ის დაკისრების თაობაზე;
6. პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება მიქცეული იქნეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მუშაკისათვის არაუმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების ნაწილში.
7. მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში, პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულებაზე, მოსარჩელეს ეთქვას უარი;.
8. დაეკისროს სს „ლ-----კს“ მი---ა ბე---ძის სასარგებლოდ, მის მიერ სარჩელზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით;
9. დაეკისროს სს „ლ-----კს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟი 428.76 ლარის ოდენობით;
10. გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემაზე უარი შეიძლება გასაჩივრდეს კერძო საჩივრით ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემიდან 12 დღის ვადაში ბათუმის საქალაქო სასამართლოს საშუალებით;
11. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (მისამართი: ქ. ქუთაისი, ნიუპორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს (მისამართი: ბათუმი, ს.ზუბალაშვილის ქ 30) მეშვეობით;
12. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო

ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 დაარაუგვინეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ბათუმის საქალაქო სასამართლოში (მისამართი: ბათუმი, ს. ზუბალაშვილის ქ. 30) და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე**

**ირმა ტოგონიძე**