



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

29.05.2019 წ.
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე შპს ბ----- კ-----ს,
წარმომადგენელი ა-- გ-----ი,
მოპასუხე გ----- გ-----ი,
წარმომადგენელი მ--- ზ-----ე,

დავის საგანი: შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული
ვალდებულების დარღვევისათვის თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხე გ----- გ-----ს მოსარჩელე შპს ბ----- კ-----ს სასარგებლოდ
გადასახდელად დაეკისროს შრომითი ხელშეკრულების დარღვევისათვის
შრომის ურთიერთობის მანძილზე მოსარჩელის მიერ მიღებული შრომის
ანაზღაურების სამმაგი ოდენობის 24375 ლარის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე გ----- გ-----მა სარჩელი არ ცნო უსაფუძვლობისა და
დაუსაბუთებლობის გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეთა შორის 04.06.2018 წლიდან წარმოიშვა შრომითი ურთიერთობა. მოპასუხე დასაქმდა მოსარჩელესთან ადგილობრივი შესყიდვების მენეჯერის პოზიციაზე მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნების (ბრძანების) და მოსარჩელის მიერ სამუშაოს შესრულებით. მოსარჩელის ხელფასი განისაზღვრა თვეში დასაბეგრი 1625 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

04.06.2018 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 18-20.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. მოპასუხე გ----- გ-----ი გაეცნო შრომის შინაგანაწესს, რაც დაადასტურა ხელმოწერით.

შინაგანაწესის 1.3. პუნქტის თანახმად, კომპანიაში დასაქმებული პირი (შემდგომში - თანამშრომელი/დასაქმებული) ეცნობა შინაგანაწესს, კომპანიის სხვა დოკუმენტებს, ხელმოწერით ადასტურებს, რომ ეს დოკუმენტები წარმოადგენს ურთიერთშეთანხმების შემაღგენელ ნაწილს და ვალდებულია შეასრულოს შინაგანაწესისა და კომპანიის სხვა დოკუმენტების მოთხოვნები. შინაგანაწესის მე-14-ე მუხლით განსაზღვრულია კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვა. 14.1. პუნქტის მიხედვით, დასაქმებული ვალდებულია, როგორც შრომითი ურთიერთობისას, ასევე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ არ გაავრცელოს ან პირადი მიზნებისათვის არ გამოიყენოს კონფიდენციალური ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულებასთან დაკავშირებით. 14.2. პუნქტით, კონფიდენციალურ ინფორმაციად მიიჩნევა: კომერციული საიდუმლოება, პერსონალური მონაცემები, რომელიც დასაქმებულისათვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას. კონფიდენციალური ინფორმაცია მოიცავს, მაგრამ არ შემოფარგლება ინფორმაციას მომხმარებელთა და თანამშრომელთა შესახებ, ტექნიკურ ინფორმაციას, სამუშაო გეგმებს, კვლევითი ღონისძიებების შედეგებს, პროგრამულ პაროლებს, ნებისმიერი სახის დოკუმენტაციას ან ინფორმაციას, **რომელიც წარმოუდგინეს დასაქმებულს, როგორც კონფიდენციალური.** 14.3. პუნქტის თანახმად, კონფიდენციალური ინფორმაციის გავრცელებად არ ითვლება დასაქმებულის მიერ წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაოზე მიღებული ცოდნა. 14.4. პუნქტით,

კონფიდენციალურობის ვალდებულება დასაქმებულს აკისრია შრომითი ურთიერთობის დასრულებიდან 3 წლის მანძილზე. მხარეები თანხმდებიან, რომ ასეთი ინფორმაციის მესამე პირისთვის გადაცემის შემთხვევაში დამსაქმებელს უფლება ექნება დასაქმებულს მოსთხოვოს შრომითი ურთიერთობის მანძილზე მისთვის გადახდილი შრომის ანაზღაურების სამმაგი ოდენობის ანაზღაურება. ასეთი მოთხოვნის დაყენების შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებული იქნება 1 კალენდარული თვის ვადაში მოახდინოს ანგარიშსწორება. შინაგანაწესის 14.5. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მიერ კონფიდენციალურობის ვალდებულების დარღვევა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის უპირობოდ დარღვევას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შინაგანაწესის ასლი ს.ფ. 24-35.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდებიან.

3.1.3. 31.10.2018 წელს მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დასაქმებულის პირადი განცხადების საფუძველზე გამოვლენილი ნებით, რასაც დასაქმებულის დაეთანხმა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

გასვლითი ინტერვიუს ასლი ს. ფ. 36.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდებიან.

3.1.4. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ მოპასუხის სარგებლობაში არსებული კორპორატიული მეილი სარგებლობაში გადაეცა მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებულ სხვა პირს - ი---- მ-----ს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდებიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1 შრომის შინაგანაწესი წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს 12.06.2018 წლიდან.

საქმის მასალებით უდავოდ დადგენილია, რომ 04.06.2018 წლიდან მხარეები იმყოფებიან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში მოსარჩელის მიერ

გამოცემული ბრძანების საფუძველზე, რომელშიც არ არის მითითებული, რომ შრომის შინაგანაწესი წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს, საქმეში წარმოდგენილია შრომის შინაგა-წესი რომელიც მოპასუხის მიერ ხელოვნურია, თუმცა მოპასუხისათვის გაცნობის თარიღი არ არის მითითებული, მოსარჩელის განმარტებით მოპასუხეს იგი გაეცნო ბრძანების გამოცემისთანავე, რასაც უარყოფს მოპასუხე, ხოლო მოპასუხის აღიარებით იგი შრომის შინაგანაწესს გაეცნო და ხელმოწერით დაადასტურა 12.06.2018 წელს რა დროსაც შრომის შინაგანაწესის ასლი გადაიგზავნა მის მფლობელობაში არსებულ მეილზე. მოსარჩელემ საკუთარი ახსნა-განმარტებისა და უთარილოდ ხელმოწერილი შრომის შინაგა-წესის გარდა სხვა მტკიცებულებების ვერ წარმოადგინა სასამართლოში, რის გამოც მოპასუხის აღიარებიდან გამომდინარე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 131-132-ე მუხლების და შრომის კოდექსის 6.5 მუხლის შესაბამისად დადგენილად მიიჩნევა, რომ მოსარჩელე კომპანიის შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი გახდა 12.06.2018 წლიდან და მასში მითითებული პირობებიც სწორედ ამ პერიოდიდან ვრცელდება მოპასუხე მხარეზე, მიუხედავად იმის, რომ შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობები რაც შრომის შინაგანაწესშია მითითებული მხარეთა შორის მოგვიანებით შეთანხმდა.

3.2.2. მოპასუხის მიერ არ მომხდარა შრომის შინაგანაწესის მე-14 მუხლით განსაზღვრული ვალდებულების დარღვევა და ადგილი არ აქვს მოსარჩელისათვის ზიანის მიყენების ფაქტს.

სასამართლო განმარტავს, რომ სასამართლოში სამოქალაქო საქმეებზე სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპების დაცვით, რაც ასახვას ჰპოვებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3-4-ე და 102.1 მუხლებში, რომელთა მიხედვითაც მოსარჩელე განსაზღვრავს თუ სარჩელში მითითებული სასარჩელო მოთხოვნა რომელ ფაქტობრივ გარემოებაზე დაამყაროს, ხოლო მხარეებს ევალებათ დაამტკიცონ სარჩელში და შესაგებელში მათ მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

ზემოხსენებული მუხლის ანალიზი ცხადყოფს, რომ კანონით გათვალისწინებულია თითოეული მხარის ვალდებულება მიუთითოს სასარჩელო მოთხოვნა, ფაქტები და წარმოადგინოს დასახელებული ფაქტის დამადასტურებელი კანონით გათვალისწინებული მტკიცებულებები. სწორედ დასახელებული წარმოადგენს სამოქალაქო საპროცესო სამართალში

დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპის გამოვლინებას და ეს არის უნივერსალური მიდგომა მტკიცების ტვირთის განაწილების მიმართ. ამავე დროს, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით განსაზღვრულია სასამართლოს მიერ მტკიცებულების შეფასების სტანდარტი, რაც ფორმულირებულია დასახელებული კოდექსის 105-ე მუხლში. მტკიცებულებები გამოკვლეულ უნდა იქნას სრული და ობიექტური განხილვის გონივრული განსჯის შედეგად, რა დროსაც სასამართლოს მათი ერთობლიობაში შესწავლისა და ურთიერთშეჯერების შედეგად უყალიბდება შინაგანი რწმენა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობა-არარსებობის თაობაზე.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

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 გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე მხარე მიუთითებს, რომ მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ მისი საქმიანობის შესწავლის დროს დასაქმებულმა აღმოაჩინა, რომ მოპასუხე შრომითი ურთიერთობის მთელი დროის განმავლობაში კორპორატიული ელ. ფოსტიდან [b](#)-----
---- "მეუღლის" (არარეგისტრირებული მეუღლე, ვინაიდან ქორწინების მოწმობა მოპასუხეს სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია) [მ](#)-----ის ელ. ფოსტაზე [m](#)----- გადაგზავნილი ჰქონდა კომპანიის არაერთი კომერციული და კონფიდენციალური ინფორმაციის შემცველი ინფორმაცია. კერძოდ: ინფორმაცია მიმწოდებლების, მარჟების, განხორციელებული შეკვეთების, მისაწოდებელი პროდუქციის ფასების, კომპანიებთან მიმდინარე მოლაპარაკებების, კომპანიაში არსებული პროდუქციის, მისი საცალო საბითუმო ფასების, ახალი ასორტიმენტის, ჰიპერმარკეტში მოსალოდნელი აქციების შესახებ.

აღნიშნულთან დაკავშირებით მოპასუხემ მიუთითა, რომ ისევე როგორც უამრავ ადამიანს მსოფლიოს მასშტაბით, მასაც არ ჰყოფნიდა არსებული სამუშაო საათები მისთვის დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობების სრულად ამოსაწურად, რის გამოც მას არასამუშაო საათებში ღამე და სახლშიც ხშირად უხდებოდა სამუშაოს შესრულება. ამ მიზნით მოპასუხე მის მფლობელობაში არსებულ ელექტრონულ ფოსტაზე მისივე კორპორატიული ფოსტიდან აგზავნიდა წერილებს, შემდგომ პირადი ფოსტიდან კვლავ სამსახურებრივ მეილზე და ეს გრძელდებოდა სრულ სამუშაო პერიოდზე. მოპასუხის განმარტებით აღნიშნული ცნობილი იყო მისი ხელმძღვანელობისთვისაც, რაც აქამდე მათ სადავოდ არ გაუხდიათ, ვინაიდან მოსარჩელესთან შეკვეთების გასაკეთებელი სპეციალური პროგრამა მხოლოდ მოსარჩელის კომპიუტერებშია ჩატვირთული და იქდანაა ხელმისაწვდომი, ხოლო მოსარჩელის კუთვნილი ლეპტოპი, რომელსაც იგი სამუშაო საათების შემდეგ სახლში მუშაობისათვის იყენებდა შეკვეთების გასაკეთებლად სხვა თანამშრომლის იყო და მასში მისთვის განკუთვნილი სამსახურებრივი მეილზე არსებული ინფორმაცია არ იყო ხელმისაწვდომი. რაც შეეხება კომერციული მიზნით მესამე პირისთვის ინფორმაციის გადაცემის საკითხს, დაუჯერებელია ის ფაქტი, რომ ასეთ სარისკო საკითხს, რომლის გამოც

ჰიპოთეტურად გამოძიების ორგანოებიც კი უნდა დაინტერესებულიყვნენ, რატომ არ გაჰქონდა მას სხვა ხერხებით, რომელიც უფრო ფარული და დაცული იქნებოდა მისთვის. მოპასუხის განმარტებით, საკუთარი თავისთვის საკუთარ ფოსტაზე მიწოდებული ინფორმაცია არ შეიძლება ჩაითვალოს მესამე პირისთვის ინფორმაციის გამჟღავნებად, რადგან მიუხედავად იმისა, რომ ის მეილი სადაც იგი ინფორმაციას ღამე მუშაობისათვის აგზავნიდა გახსნილია მისი მეუღლის მიერ მისი მეუღლე არ საქმიანობს მსგავს ან კონკურენტ სფეროში და პაროლის მოგვიანებით შეცვლის გამო მასზე არსებული ინფორმაცია არ იყო ვინმესათვის ხელმისაწვდომი, ამასთან მოპასუხის მოსარჩელისაგან წამოსვლის შემდეგ მას არ უცდია და არ წაუშლია ინფორმაციის გადაგზავნები რასაც მას ედავებიან და ღიად დატოვა, რის გამოც სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს ამასთან მოსარჩელეს არავითარი ზიანი არ განუხდია მისი ქმედებით.

მოწმის სახით დაკითხულმა მ----- ჩ-----მა განმარტა, რომ იგი არის მოპასუხის მეუღლე და მათ ყავთ საერთო შვილი, იგი დასაქმებულია სხვა სფეროში, რომელიც მოსარჩელის კონკურენტს არ წარმოადგენს და მიუხედავად იმისა, რომ მეილი მისი რეგისტრირებულია მისი მფლობელი მოპასუხეა და მასზე წვდომა მოპასუხს გააჩნია.

სასამართლო განმარტავს, რომ გასარკვევია, მოხდა თუ არა მოპასუხის მიერ შრომის შინაგანაწესის ან ხელშეკრულების მე-14-ე მუხლით განსაზღვრული ვალდებულების დარღვევა. პირველ რიგში აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელეა ვალდებული ამტკიცოს თუ რას წარმოადგენს შრომის შინაგანაწესის მე-14-ე მუხლში მითითებული კონფიდენციალური ინფორმაცია, კონფიდენციალური მონაცემები ან კომერციული საიდუმლოება. სასამართლო საქმეში არსებული მტკიცებულებების შეფასების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა, რომ მან დასაქმებულს განუმარტა და თვალსაჩინოდ აცნობა, თუ იმ ინფორმაციიდან რომელთან მას შეხება ქონდა რომელი ინფორმაცია წარმოადგენდა კომერციულ საიდუმლოებას ან მიიჩნევა კონფიდენციალური ინფორმაციად, რის გამოც შინაგა--წესში მითითებული კონფიდენციალური ინფორმაცია ძალიან ფართოდ შეიძლება განიმარტოს და იგი შეფასებით კატეგორიას წარმოადგენს, რის გამოც ასეთი სახით ჩა--წერი შესაძლოა ერთგვარ იარაღადაც კი შეფასდეს დამსაქმებლის ხელში, რათა ზემოქმედება მოახდინოს დასაქმებულთან არსებულ შრომით ურთიერთობაზე შრომითი ურთიერთობის ან მისი დასრულების შემდეგ. აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელემ ვერ გაართვა თავი მისი მტკიცების

სფეროში შემავალი ფაქტების მტკიცების ტვირთს კონფიდენციალური ინფორმაციის განმარტებასთან დაკავშირებით ასევე მისი დასაქმებულისათვის, როგორც კონფიდენციალურ ინფორმაციად წარდგენასთან დაკავშირებით.

რაც შეეხება დათქმას მესამე პირისთვის კონფიდენციალური ინფორმაციის გაუმჟღავნებლობის შესახებ სასამართლოს მიაჩნია, რომ ასეთ პირობებზე შეთანხმების მიზანი არის ის, რომ კომპანია დაცული იყოს და მან შეინარჩუნოს სამეწარმეო და საბაზრო ურთიერთობებში კონკურენტუნარიანობა, რათა არ მოხდეს მისი საქმიანობისათვის და კონკურენტუნარიანობისათვის სასიცოცხლოდ და აუცილებელი ინფორმაციის და მონაცემების გამჟღავნება მისი მოქმედი ან ყოფილი დასაქმებულის მიერ კომპანიის კონკურენტებისათვის.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოპასუხე ახორციელებდა მეუღლის (არარეგისტრირებული, რადგან მხარეს არ წარმოუდგენია ქორწინების მოწმობა) მეილზე ინფორმაციის გადაგზავნას (იხ. ს.ფ. 37; 54; 81; 85; 101; 151; 169; 245), რათა არასამუშაო საათებში გაეგრძელებინა სახლში მუშაობა. სასამართლო მოპასუხის აღნიშნულ ქმედებას ვერ მიიჩნევს მესამე პირისათვის კონფიდენციალური ინფორმაციის მიწოდებად. გარდა ამისა, თუნდაც აღნიშნული ჩაითვალოს კონფიდენციალური ინფორმაციის გაცემად, მოსარჩელე მხარემ ვერ დაადასტურა, რომ მოპასუხის მუშაობის განმავლობაში მოსარჩელე კომპანიას გაყიდვები შეუმცირდა, ზარალზე წავიდა და რაც მისი დასაქმებულის მიერ კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნების შედეგია, რის გამოც განიცადა მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანი ან დანაკარგი და ა.შ., რაც ასევე ვერ დაადასტურა სასამართლო განხილვაზე მოსარჩელე მხარემ.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ შპს ბ----- კ-----ს სარჩელი არის დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6, მე-7 მუხლები.

საქართველოს შრომის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

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). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. საქმე ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო

ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

საქართველოს შრომის კოდექსის 45-ე მუხლის თანახმად, წერილობითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან. წერილობითი ხელშეკრულება სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ შეიძლება დაიდოს სრულწლოვან დასაქმებულთან, რომელიც ახორციელებს მისთვის გადაცემული ფასეულობების შენახვას, დამუშავებას, გაყიდვას (გადაცემას), გადაზიდვას ან წარმოების პროცესში გამოყენებას.

ამავე კოდექსის 46-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების

პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ (მათ შორის საქმეებზე: სუსგ №ას-426-402-2013, სუსგ №1194-2018) განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციით და საქართველოს მიერ რატიფიცირებული საერთაშორისო სამართლებრივი აქტით (ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი) ყოველ ფიზიკურ ანდა იურიდიულ პირს ენიჭება შრომითი საქმიანობის შეუფერხებლად განხორციელების უფლება. კანონმდებლობით დასაშვებია ამ უფლების განხორციელების დროს გარკვეული შეზღუდვის დაწესება, თუმცა საგულისხმოა მიზანი, რისთვისაც ხორციელდება შეზღუდვის დაწესება. სწორედ ამ თვალსაზრისით აწესებს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლი შეზღუდვის მიზანს და ადგენს, რომ შეზღუდვა პირდაპირ უნდა გამომდინარეობდეს მხარის ინტერესებიდან, უნდა იყოს გონივრული და ამ ინტერესების პროპორციული.

სამართლიანი კონკურენციის მიზნებიდან გამომდინარე, კანონით დასაშვებია დასაქმებულისათვის გარკვეული შეზღუდვის დაწესება და ასეთზე მხარეთა შეთანხმება. თუმცა, აღნიშნული შეზღუდვის ასამოქმედებლად დამსაქმებელმა ზემოთ უკვე მითითებული მთელი რიგი გარემოებები უნდა დაადასტუროს და არ უნდა მოხდეს ნორმის გამოყენება ყველა შემთხვევაში.

საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, განსახილველ შემთხვევაში, მხარეებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით დაწესებული შეზღუდვა, რაც დასაქმებულს უკრძალავდა კონფიდენციალური ინფორმაციის მესამე პირისათვის გადაცემას.

მოცემულ შემთხვევაში გადაწყვეტილების 3.2.1. და 3.2.2 პუნქტებით დადგენილ იქნა, რომ მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მე-14-ე პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია და აღნიშნული დამატებით განმარტებას არ საჭიროებს.

ასევე გადაწყვეტილებით დადგენილია, რომ მოპასუხის ქმედებით საწარმოსათვის ზიანის მიყენება არ მომხდარა, პირიქით მოპასუხის მიერ

ინფორმაციის გადაგზავნა მისი ოჯახის წევრის მიერ რეგისტრირებულ მეილზე ხდებოდა იმ მიზნით, რომ დამსაქმებელს უფრო მეტი სარგებელი მიეღო შესრულებული სამუშაოს სახით, ვიდრე მიიღებდა დასაქმებულის მიერ მხოლოდ სამუშაო საათების გამოყენების შედეგად. ასევე არ დადასტურდა კომპანიის მიერ რაიმე სახის ზიანის მიღების ფაქტი, უფრო მეტიც, დამსაქმებელს ამგვარი ზიანის თაობაზე მითითებაც არ აქვს სარჩელში. ზემო აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების გამო სასამართლოს მიზანშეწონილად აღარ მიაჩნია განმარტება და შეფასება გააკეთოს თვით შეთანხმებში მითითებულ ზიანის ოდენობას დაანგარიშების წესთან დაკავშირებით, რაც მოსარჩელის შინაგანაწესშია მითითებული, ხომ არ წარმოადგენს ასეთი სახით შეთანხმება უფლების გადამეტებას ან უფლების ბოროტად გამოყენებას.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს რომ სარჩელი უსაფუძვლოა და არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, 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. სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი მოპასუხეს გადასახდელად არ დაეკისრება და სახელმწიფო ხაზინიდან დაბრუნებას არ ექვემდებარება.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 242-243-ე, 248-249-ე, მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.
2. საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილია.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო

სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 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

გიორგი გოგიჩაშვილი