



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

30.12.2019 წელი
ქ.თბილისი

**თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი თამარ შალამბერიძე

მოსარჩელე ვ----- ს-----ი,
წარმომადგენელი თ---- ე-----,
მოპასუხე სს ფ---- ბ---- ს-----,
წარმომადგენელი თ---- რ-----,

დავის საგანი - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენის ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს ფ---- ბ---- ს----- კომერციული დირექტორის 02.08.2018 წლის ბრძანება ვ----- ს-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.
- 1.2. მოსარჩელე ვ----- ს-----ი აღდგენილ იქნეს მოპასუხე სს ფ---- ბ---- ს----- ლ----- ფილიალში საკრედიტო ოფიცერის თანამდებობაზე.
- 1.3. დაეკისროს მოპასუხე სს ფ---- ბ---- ს----- მოსარჩელე ვ----- ს------ის სასარგებლოდ განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 02 აგვისტოდან ყოველთვიურად დაბეგრული 2000 ლარის გადახდა სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე სს ფ---- ბ---- ს-----მ სარჩელი არ ცნო უსაფუძვლოების გამო და ითხოვა მოსარჩელეს უარი ეთვას მის დაკმაყოფილებაზე.

3. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ვ----- ს-----ი 23.07.2012 წლიდან მუშაობდა შპს ფ---- ბ--
-- ს----- ლ----- ფილიალში, საკრედიტო ოფიცრის თანამდებობაზე. მისი შრომითი ანაზღაურება გათავისუფლების დროისათვის შეადგენდა დასაბეგრ 2500 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 73-79.

08.02.2018 წლის ცნობის ასლი ს. ფ. 23-24.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. მხარეთა შორის დადებული შრომის ხელშეკრულების 5.1. პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს მოსთხოვოს დასაქმებულს გაწეული სამუშაოს სიტყვიერი ან/და წერილობითი ანგარიში.

შრომის ხელშეკრულების 6.2. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას შრომის ხელშეკრულების, ასევე შეასრულოს ადამიანური რესურსების სახელმძღვანელოთი (შინაგანაწესით) და საკრედიტო სახელმძღვანელოს პირობები.

შრომის ხელშეკრულების 6.3. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია დაკისრებული სამუშაო შეასრულოს კეთილსინდისიერად, ეფექტურად და შესაბამის პროფესიულ დონეზე.

შრომის ხელშეკრულების 6.4. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია გაუფრთხილდეს დამსაქმებლის მატერიალურ და ინტელექტუალურ ფასეულობებს. არ ჩაიდინოს ისეთი ქმედება, რომელიც დამსაქმებელს მიაყენებს ფინანსურ ან სხვაგვარ ზარალს ან რამენაირად შელახავს მის რეპუტაციას.

შრომის ხელშეკრულების მე-7 პუნქტით განისაზღვრა კონფიდენციალურობა, კერძოდ:

- დასაქმებული დამსაქმებელთან გაფორმებული ხელშეკრულების პირობებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობების შესასრულებლად მიიღებს დამსაქმებლის ფინანსურ, მის საქმიანობასთან დაკავშირებულ, ასევე სხვა სახის კონფიდენციალურ ინფორმაციას, მათ შორის დამსაქმებლის

მეთოდოლოგიას და პროცედურებს (კონფიდენციალური ინფორმაცია).

შრომის ხელშეკრულების 7.2. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს ეკრძალება კონფიდენციალური ინფორმაციის გაცემა როგორც წინამდებარე ხელშეკრულების მოქმედების, ასევე მისი შეწყვეტის შემდგომ პერიოდში. დასაქმებულმა უნდა დაიცვას კონფიდენციალურობასთან დაკავშირებით დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესები და მათი დაცვით შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობები.

შრომის ხელშეკრულების 7.3. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას დასაქმებულის პროფესიული, ფინანსური და კომერციული საქმიანობის შესახებ არსებული კონფიდენციალური ინფორმაცია, ასევე ინფორმაცია თავისი საქმიანობისა და თავისი კლიენტების საქმიანობის შესახებ, რომელიც მოპოვებულია პირდაპირ ან არაპირდაპირ სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულების დროს. ამ მუხლის მიზნებისათვის ყოფილი თანამშრომელი და იმ კომპანიების თანამშრომლები, რომლებთანაც დასაქმებულს აკავშირებს სამსახურებრივი ურთიერთობა, განიხილება როგორც მესამე პირი.

შრომის ხელშეკრულების 7.4. პუნქტის თანახმად, დამსაქმებლის წერილობითი ნებართვის გარეშე დასაქმებულს არა აქვს უფლება სამსახურიდან გაიტანოს ის პირადი ნივთები, რომელიც მას გადაეცა სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისათვის, ასევე დამსაქმებლის დოკუმენტაცია და სხვა სახის ინფორმაცია.

შრომის ხელშეკრულების 7.5. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული თანახმაა არ გასცეს კონფიდენციალური ინფორმაცია როგორც წინამდებარე ხელშეკრულების მოქმედების, ასევე მისი შეწყვეტის შემდგომ პერიოდშიც. (გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ეს განპირობებულია შესაბამისი სამსახურის/ვალდებულების შესრულების უზრუნველსაყოფად). დამსაქმებლის მიმოწერა, ბრძანებები, სხვა სახის წერილობითი დოკუმენტი, ოქმები, ანგარიშები, გეგმები, სტრატეგია, კვლევები და სხვა სახის დოკუმენტაცია ან ნივთი, (ელექტრონული სახით არსებული ინფორმაციის ჩათვლით) რომელიც მიღებულია მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, წარმოადგენს დამსაქმებლის საკუთრებას. წინამდებარე ხელშეკრულების შეწყვეტის ან დამსაქმებლის მხრიდან მოთხოვნის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებელს ჩააბაროს მის ხელთ არსებული დოკუმენტაციის ყველა ორიგინალი და ასლი. ეს მუხლი ძალაშია ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაშიც.

შრომის ხელშეკრულების 7.6. პუნქტის თანახმად, კონტრაქტის ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებულმა დაუყოვნებლივ უნდა გადასცეს დამსაქმებელს (ასლების დატოვების გარეშე) ყველა დოკუმენტი,

ფული, გასაღები, უფლებამოსილების დამადასტურებელი დოკუმენტი, ბეჭედი, რომელიც დამსაქმებლის საკუთრებაა ან ამ უკანასკნელის საქმიანობას უკავშირდება. მკაცრადაა აკრძალული ზემოაღნიშნული ინფორმაციისა და ნივთების სხვა მიზნით გამოყენება.

შრომის ხელშეკრულების 8.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს 14 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინების საფუძველზე უფლება აქვს ვადაზე ადრე მოშალოს წინამდებარე ხელშეკრულება.

შრომის ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოშალოს წინამდებარე ხელშეკრულება საკუთარი ინიციატივით. დამსაქმებლის მიერ წინამდებარე ხელშეკრულების ვადამდე მოშლის შემთხვევაში, იგი დასაქმებულს გადაუხდის გასასვლელ დახმარებას საქართველოს მოქმედი შრომის კოდექსის შესაბამისად. გასასვლელი დახმარება არ მიეცემა დასაქმებულს თუ წინამდებარე ხელშეკრულება შეწყდა მის მიერ ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შეუსრულებლობის მიზეზით. ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია გაიაროს დამსაქმებლის მიერ შინაგანაწესით დადგენილი ყველა პროცედურა.

შრომის ხელშეკრულების 9.2. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მოვალეობათა აღწერილობა (ხელშეკრულების დანართი „ა“, ადამიანური რესურსების სახელმძღვანელო შინაგანაწესი და საკრედიტო სახელმძღვანელო წარმოადგენს წინამდებარე ხელშეკრულების შემადგენელ და განუყოფელ ნაწილს).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 73-79.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. სს ფ---- ბ---- ს----- ქცევის კოდექსის მე-8 მუხლი განსაზღვრავს კონფიდენციალური ინფორმაციის ცნებას, რომელიც განიმარტება შემდეგნაირად: „ფ----ს“ ინფორმაცია, რომელიც არ გასაჯაროვებულა, კონფიდენციალურად მიიჩნევა, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც მისი გამჟღავნება აუცილებელია ნებადართული ქმედების განხორციელებისათვის ან ამის უფლებამოსილებას იძლევა აღმასრულებელი დირექტორი, ან დირექტორთა საბჭოს თავმჯდომარე.

ამავე მუხლით განმარტებულია ინფორმაცია კლიენტის შესახებ. კლიენტისაგან მიღებული კონფიდენციალური ინფორმაციის გამოყენება შესაძლებელია მხოლოდ იმ მიზნისთვის, რომლისთვისაც ასეთი ინფორმაცია მიღებულია, გაცემულია და კლიენტის მიერ გასაჯაროვებულია, ან

გამოყენებულია კანონის მოთხოვნების შესაბამისად.

ამავე დოკუმენტის მე-17 მუხლის თანახმად, თუ „ფ----ს“ თანამშრომელს მიაჩნია, რომ თავად იგი ან სხვა პირი არღვევს მოცემული კოდექსის მოთხოვნებს, მან დაუყოვნებლივ უნდა აცნობოს უშუალო ხელმძღვანელს ან შესაბამისობის კონტროლის სამსახურს. თუ პირი დარწმუნებულია, რომ საკითხი იმდენად სერიოზულია, რომ საჭიროებს დირექტორთა საბჭოს აუდიტის კომიტეტის ჩარევას, ან ეშინია შესაძლო ნეგატიური ქმედებებისა/მუქარისა მის წინააღმდეგ, მას შეუძლია, კონფიდენციალურად განიხილოს საკითხი „ფ---- ინტერნეიშენალის“ იურიდიულ საკითხთა სამსახურთან ან შესაბამისობის კონტროლის ოფიცერთან ერთად; უკანასკნელი გადაწყვეტს, არის თუ არა აუცილებელი ინფორმაციის მიწოდება აუდიტის კომიტეტის თავმჯდომარისათვის ან რაიმე სხვა ქმედება. პირს შეუძლია აირჩიოს ინფორმაციის მიწოდების სხვა კონფიდენციალური წყარო (მაგალითად ცხელი ხაზი). ინფორმაციი მიწოდების შესახებ ინსტრუქციები განთავსდება „ფ----ს“ ყველა დაწესებულებაში.

დისციპლინური სანქციები - თუ საკითხის შესაბამისი შესწავლისა და იურიდიულ სამსახურთან კონსულტაციის შედეგად შესაბამისობის კონტროლის ოფიცერი დაასკვნის, რომ კოდექსის მოთხოვნა დარღვეულია - უკანონო ქმედებით, ან ხელშეწყობით ან ინფორმაციის მიუწოდებლობის, ან შესაძლო საპასუხო ნეგატიური ქმედებების/მუქარის მის წინააღმდეგ განხორციელებით ან სხვა მიზეზის გამო - მას შეუძლია გააკეთოს რეკომენდაცია შესაბამისი დისციპლინური სანქციის გამოყენების თაობაზე, სამსახურიდან გათავისუფლების ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ქვევის კოდექსის ასლი ს. ფ. 80-88.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. 2018 წლის დასაწყისში სს ფ---- ბ---- ს----- ლ----- ფილიალში მოხდა საკადრო გადაადგილება, რის შედეგადაც ლ----- ფილიალში დანიშნულ იქნა ახალი მენეჯერი ლ---- კ-----.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5. ლ---- კ----- დასაქმებული იყო სს ს----- ბ---ში, რა დროსაც მან მოსარჩელესთან აწარმოა მოლაპარაკება სს ს----- ბ---ში დასაქმებასთან დაკავშირებით. მოსარჩელისათვის არ შეუთავაზებიათ სს ს----- ბ---ში დასაქმება რადგან სხვა კანდიდატურა შეირჩა. სს ს----- ბ---დან ლ---- კ-----

--- გადავიდა სს ფ--- ბ--- ს----- რ-----ს ფილიალში საკრედიტო მენეჯერად, საიდანაც იგი გადმოვიდა ლ----- ფილიალის მენეჯერად და მოსარჩელის ხელმძღვანელად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მოწმე ლ--- კ-----ოას ჩვენება სასამართლო სხდომაზე.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.6. 02.08.2018 წლის წერილობითი შეტყობინებით მოსარჩელეს მოპასუხემ აცნობა, რომ 07.08.2018 წლიდან სს ფ--- ბ--- ს-----, მასთან წყვეტდა არსებულ შრომით ხელშეკრულებას, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ვ“ და „ზ“ პუნქტების საფუძველზე. შეტყობინებაში მითითებულია, რომ გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენს სამუშაო მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულება და ამავდროულად შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების, კერძოდ ქცევის კოდექსის უხეში დარღვევა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

02.08.2018 წლის შეტყობინების ასლი ს. ფ. 38.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.7. მოსარჩელემ 31.08.2018 წელს მოპასუხისაგან მოითხოვა გათავისუფლების საფუძველების წერილობითი დასაბუთება, რაც მოპასუხის მხრიდან გადაცემული იქნა 05.09.2018 წელს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

31.08.2018 წლის წერილი ასლი ს. ფ. 39.

05.09.2018 წლის წერილობითი დასაბუთების ასლი ს. ფ. 41-43.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.8. მოპასუხის 05.09.2018 წლის გათავისუფლების საფუძველების წერილობით დასაბუთებაში აღნიშნულია, რომ 2018 წლის იანვარ-მაისის ჩათვლით სამუშაო მონიტორინგის/ტრეკერის მიხედვით, ვ----- ს-----ის სამუშაო შესრულების შედეგი იყო არაადამაკმაყოფილებელი. მენეჯერის შესაბამისი უკუკავშირის, ზეპირი გაფრთხილების მიუხედავად სამუშაოს შესრულების შედეგი არ გამოსწორებულა და შესაბამისად მოსარჩელეს მიეცა სამუშაოს შესრულების გამოსწორების 2 თვიანი გეგმა.

სამუშაოს შესრულების გამოსწორების გეგმის მიზეზი გახდა საკრედიტო პორტფელის არასაკმარისი რაოდენობრივი და თანხობრივი ზრდა. აგრეთვე, ახალი კლიენტების არასაკმარისი რაოდენობრივი მოყვანა-დაფინანსება

(პირველი ხუთი თვის განმავლობაში საკრედიტო პორტფელის მოცულობის დაგეგმილი ზრდა შეადგენდა 184 000 ლარს, ხოლო ფაქტიურად მოხდა პორტფელის შემცირება 103 508 ლარით, გეგმის შესრულება - 0%; რაოდენობის კუთხით აღნიშნულ პერიოდში კლიენტების დაგეგმილი ზრდა იყო 13, ხოლო რეალურად პორტფელი არ გაზრდილა, გეგმის შესრულება - 0%).

გამოსწორების გეგმის მიხედვით, ივნისის თვეში უნდა მომხდარიყო პორტფელის მოცულობის ზრდა 35 000 ლარის ოდენობით. ზრდის ნაცვლად, მოსარჩელის საკრედიტო პორტფელი ივნისის თვეში მოცულობაში შემცირდა 10269 ლარით. ანალოგიური, უარყოფითი შედეგით დასრულდა ივლისის თვე. მოცულობაში დაგეგმილი იყო პორტფელის შემცირება 25 000 ლარით, ხოლო ფაქტიურად მოხდა პორტფელის შემცირება 39 695 ლარით. გამოსწორების გეგმის მიხედვით, 2 თვის ჭრილში საკრედიტო პორტფელის მოცულობის 10 000 ლარის ზრდის ნაცვლად, რეალურად დაფიქსირდა კლება 49 964 ლარით. შესაბამისად, შესრულების 0% მაჩვენებლით.

სამუშაოს შესრულების გეგმის მიხედვით, კლიენტის უწყვეტი ნაკადის მოზიდვის მიზნით უშუალო მენეჯერთან ერთად დასახეს ამოცანები და მათი შესრულების აქტივობები. ერთ-ერთ მთავარ კომპონენტს წარმოადგენდა მუდმივ და უწყვეტ რეჟიმში პირდაპირი მარკეტინგი. მისი არაეფექტური შესრულება პირდაპირ პროპორციულად აისახა მოსარჩელის საკრედიტო პორტფელზე რაოდენობრივი და თანხობრივი შემცირების კუთხით. ასევე შემოწმებულ იქნა მოპასუხის სერვისცენტრში ანალოგიურ პოზიციაზე მყოფი სხვა თანამშრომლების მონაცემები, როგორც ობიექტურად აღმოჩნდა იმავე მოსარჩელის მიერ სადავოდ გამხდარი პერიოდისთვის სხვა დანარჩენ თანამშრომლებს ჰქონდათ ზრდა სამუშაოს შესრულების მაჩვენებლებში.

დასაბუთებაში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელემ დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი მნიშვნელოვანი ვალდებულება, კერძოდ კი ქცევის კოდექსი და შესაძლებელია მოსარჩელის ქმედებაში არსებობდეს საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის ნიშნები.

ფ---ს ქცევის კოდექსის მე-8 მუხლის მიხედვით ბ---ში დასაქმებული პირი ვალდებულია დაიცვას კომპანიის სტრატეგიული, კლიენტების მოთხოვნების დაკმაყოფილებასთან და კონკურენტებზე უპირატესობის მოპოვებასთან/შენარჩუნებასთან დაკავშირებული უმნიშვნელოვანესი კონფიდენციალური ინფორმაცია. დაუშვებელია თანამშრომლის მიერ კლიენტთა მონაცემთა ბაზის ბეჭდვა, ასლების გადაღება. ინფორმაცია კლიენტებზე კონფიდენციალურია და მისი გამოყენება შესაძლებელია მხოლოდ იმ მიზნებისათვის, რომლისთვისაც მოხდა ხსენებული ინფორმაციის/მონაცემების შეგროვება.

მოსარჩელისათვის ცნობილია, რომ ფ----ს ქცევის კოდექსის პირველი მუხლის პრეამბულის მიხედვით ქცევის სტანდარტების დარღვევა წარმოადგენს თანამშრომლის შრომითი და ფ----სთან სხვა ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს.

სს ფ---- ბ---- ს----- თანამშრომლის სახელმძღვანელოს - შინაგანაწესის მიხედვით (პუნქტი 2.13) კლიენტების სიები, მათი პერსონალური მონაცემები, ფინანსური ინფორმაცია და საქმიანობის საიდუმლოებების დაცვა სასიცოცხლო მნიშვნელობისაა სს ფ---- ბ---- ს----- ინტერესებისა და წარმატებისათვის. ამავე პუნქტის მიხედვით „თანამშრომლები, რომლებიც არასათანადოდ გამოიყენებენ ან გაასაჯაროებენ კონფიდენციალურ ბიზნეს ინფორმაციას დაექვემდებარებიან დისციპლინურ ქმედებას, მათ შორის სამსახურიდან გათავისუფლების ჩათვლით, იმ შემთხვევაშიც კი თუ ისინი რეალურად არ იღებენ სარგებელს გაცემული ინფორმაციიდან.

მოსარჩელის სამუშაო ოთახში დამონტაჟებული ვიდეო სათვალთვალო კამერის მეშვეობით დაფიქსირდა და შემდგომ ლიცენზირებული პროგრამული უზრუნველყოფის საშუალებით, რომელიც ავტომატურ რეჟიმში ახორციელებს კონტროლს დადგინდა, რომ ადგილი ჰქონდა მოსარჩელის მხრიდან აღნიშნული კონფიდენციალური ინფორმაციის ბეჭდვას შემდეგ დროსა და თარიღებში: 25.07.2018 - 16:24:08-დან 17:27:53-მდე ამოიბეჭდა მოსარჩელის პასუხისმგებლობაში არსებული საკრედიტო პორტფელის რეპორტი, რომელიც მოიცავდა 97 კლიენტს, ასევე მოსარჩელის მიერ ამოიბეჭდილ იქნა 17 მსესხებლის ფინანსური ინფორმაცია; 26-07-2018 – 12:42:02-დან 17:02:31-მდე ამოიბეჭდა 25 მსესხებლის ფინანსური ინფორმაცია, ხოლო 27.07.2018-9:45:46-დან 12:37:04-მდე ამოიბეჭდა 7 მსესხებლის ფინანსური ინფორმაცია.

ამოიბეჭდილი ინფორმაცია ძირითადად მოიცავდა და არ შემოიფარგლებოდა შემდეგი დოკუმენტებით: ბიზნეს ანალიზის ფორმა, სესხის განაცხადის ფორმა, პირადობის დამადასტურებელი მოწმობის ასლი, დაკავშირებული პირების პერსონალური ინფორმაციის გადამოწმების თანხმობის ფორმა, კლიენტის აქტივობის ისტორია (ბ----ს შიდა რეპორტი სასესხო აქტივობაზე). ძირითად შემთხვევებში ამოიბეჭდილია ბიზნეს ანალიზის ფორმა, ხოლო რიგ შემთხვევებში ამ დოკუმენტთან ერთად ამოიბეჭდილია სხვა ზემოთ ჩამოთვლილი დოკუმენტებიც.

წერილის თანახმად, პროგრამით, სამეთვალყურეო ვიდეოკამერის და სხვა მტკიცებულებების ერთობლიობამ მოპასუხეს მისცა გარკვეული საფუძველი, რომ განხორციელდა მნიშვნელოვანი დარღვევა, ნაბეჭდი მასალა მოსარჩელის მიერ გატანილ იქნა ბ----ს შენობის გარე პერიმეტრზე და მომდევნო დღეებში აღარ დაუბრუნებია.

ყოველივე მითითებულიდან გამომდინარე, მოსარჩელესა და სს ფ---- ბ---- ს-----

----- შორის 2018 წლის 07 აგვისტოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ვ“ და „ზ“ პუნქტების საფუძველზე შეწყდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება. ამასთან, კოდექსით გათვალისწინებული წესის მიხედვით, კერძოდ 38.2. მუხლის საფუძველზე მოსარჩელეს მიეცა კომპენსაცია 2 თვის სახელფასო ანაზღაურების ოდენობით და გამოუყენებელი შვებულების შესაბამისი ანაზღაურება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

05.09.2018 წლის წერილობითი დასაბუთების ასლი ს. ფ. 41-43.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.9. მოსარჩელეს მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის ყოფნის პერიოდში გარდა გასაცვივრებული გადაწყვეტილებისა დისციპლინარული სახდელი არ დაკისრებია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.10. მოსარჩელე ვ----- ს-----მა 2017 წლის სამუშაოს საუკეთესოდ შესრულებისათვის მიიღო ჯილდო, კერძოდ 5 დღიანი ტური 2 ადამიანზე რომში, ასევე მოპასუხის მხრიდან ვ----- ს-----ი დასახელებულ იქნა 2017 წლის საუკეთესო კრედიტოფიცრად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ფ---- ბ----ს წერილის ასლი ს. ფ. 31-32.

ჯილდოს სახით გადაცემული ნივთების ასლი ს. ფ. 34.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.11. შსს ქ. თბილისის პოლიციის დეპარტამენტის ისანი-სამგორის სამმართველოს პოლიციის მე-4 განყოფილებაში მიმდინარეობს გამოძიება სისხლის სამართლის საქმეზე, სს ფ---- ბ---- ს----- ლ----- სერვის ცენტრიდან კონფიდენციალური ინფორმაციის ბ----ს გარე პერიმეტრზე გატანის ფაქტზე, დანაშაული გათვალისწინებული საქართველოს სსკ-ის 202-1 მუხლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

22.03.2019 წლის წერილის ასლი ს. ფ. 96.

ჯილდოს სახით გადაცემული ნივთების ასლი ს. ფ. 34.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელე ვ----- ს-----თან მიმართებაში მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ვ“ პუნქტით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არამართლობიერია.

მოპასუხის ახსნა - განმარტებით და „შეტყობინებით“, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს, დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, 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.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად.

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 საქმეში არსებული მტკიცებულებების შეფასების საფუძველზე სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის არაკვალიფიციურობას ადგილი არ ჰქონია, რასაც მოწმობს მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული წამახალისებელი ზომებიც. შესაბამისად ამ საფუძველზე მისი სამსახურიდან გათავისუფლება არამართლზომიერია. კერძოდ, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ იქნა მოპასუხის მიერ გაცემული ჯილდოები, რომელიც საპირისპიროზე მიუთითებს, ასევე საქმის მასალებით დადგენილია რომ მოსარჩელე წლების განმავლობაში დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში და დამსაქმებელს მის არასათანადო კვალიფიკაციასთან მიმართებით არასდროს პრეტენზია არ ჰქონია და მას ებარა ამ ფილიალში ერთ -ერთი ყველაზე დიდი საკრედიტო პორტფელი. მოსარჩელის მხრიდან არც ხელშეკრულების პირობების შეუსრულებლობას ჰქონია ადგილი. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის არაკვალიფიციურობას განსახილველ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია.

საქმის გარემოებებით ასევე არ დასტურდება, რომ დამსაქმებელი, მიიჩნევდა რა მნიშვნელოვნად დასაქმებულის მაღალ კვალიფიკაციას, მისი პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან შრომითი უნარ-ჩვევების გაუმჯობესებისათვის რაიმე სახის საგანმანათლებლო ან პრაქტიკულ საქმიანობას ეწეოდა. არ დადასტურდა, რომ დასაქმებულს საშუალება ჰქონდა, დამსაქმებლის ინიციატივით და მისივე ხარჯით, გაეკლოთ რაიმე სახის შრომითი კურსები ან კვალიფიკაციის ამაღლებისათვის სწავლება.

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ ტექნოლოგიური პროგრესის კვალობაზე, კერძო საწარმოებს შორის არსებული კონკურენციის პირობებში, ხშირად აუცილებელი ხდება დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, მისი შრომითი უნარ-ჩვევების დახვეწა და ახალ, გააზრებულ და დასაბუთებულ მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მოყვანა. თუ არა მეწარმის ყოველდღიური მონდომება, რომ კონკურენტულ გარემოში მიაღწიოს თავისი მომსახურების ან პროდუქციის ეფექტურ რეალიზებას, მაშინ, როდესაც გახსნილი და თავისუფალი ბაზარი ყოველდღიურად ზრდის კონკურენტების ოდენობას, ტექნოლოგიების განვითარება, სახელმწიფო რეგულაციების სიმკაცრე, შესაძლოა გადაულახავ წინააღმდეგობად გადაიქცეს. კონკურენტუნარიანობის გაზრდის ერთ-ერთ საშუალებას დასაქმებულთა უნარ-ჩვევების მაქსიმალური

დახვეწა წარმოადგენს, მომსახურების დონით სხვა საწარმოსთან უპირატესობის მოპოვება და სასიამოვნო სერვისის შეთავაზება მომხმარებლისათვის. სწორედ, ამგვარად უნდა იქნეს გააზრებული თავისუფალი და კონკურენტული ბაზრის პრინციპები. ამასთან ერთად, მეწარმეს მოეთხოვება, რომ კარგად დაასაბუთოს, ერთი მხრივ, დასაქმებულთა უნარ-ჩვევებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების დინამიური საჭიროება და მეორე მხრივ, შექმნას თავისი ხარჯითა და ინიციატივით პირობები, რაც დასაქმებულებს მისცემს საშუალებას, რომ მომზადებული შეხვდნენ ცოდნისა და უნარ-ჩვევების შეფასებას.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ ადგილი არ ქონია მუშაკის შრომის კოდექსით გათვალისწინებული საფუძველის „დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან“ (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი) რეალურად არსებობას. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადის ფარგლებში, ნებისმიერი ხელოვნური მიზეზის შემოტანა, რაც მუშაკის გათავისუფლების საფუძველი გახდება და ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის სულისკვეთებას, უკანონო და დაუშვებელია.

საერთაშორისო აქტებით დადგენილია შრომითი კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების ამაღლების შესაძლებლობა, თუმცა, იქვე მითითებულია, რომ სახელმწიფოს ვალია, შექმნას სათანადო პირობები დასაქმებულთა პროფესიული პროგრესისათვის. სახელმწიფოს ვალდებულება არ უნდა იქნეს გაგებული იმდაგვარად, რომ ყოველი მუშაკის გადამზადება დაევალოს სახელმწიფო სტრუქტურებს. პირიქით, სახელმწიფომ უნდა შეუქმნას დამსაქმებელს საშუავათო პირობები, რომ სწორედ, ეს უკანასკნელი იყოს დაინტერესებული და მოტივირებული, თავისი შეხედულებით და საჭიროებიდან გამომდინარე, განახორციელოს სათანადო სწავლებისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შესწავლა-გაღრმავების სისტემები, რაც უზრუნველყოფს მეორე და უმნიშვნელოვანესი ღირებულების - მუშაკის სტაბილური დასაქმების უფლების რეალიზებას.

სასამართლო განმარტავს, რომ აუცილებელია გათვალისწინებული იქნეს დამსაქმებლის კანონიერი უფლება - მოითხოვოს და სამსახურში იყოლიოს ის პროფესიონალები, რომლებიც შეძლებენ მასზე დაკისრებული მოთხოვნების განხორციელებას, თუმცა უდავოა, რომ სამსახურში უკვე მიღებული თანამშრომლის გათავისუფლება ისეთი მიზეზით, რომელიც შრომითი ხელშეკრულებით არაა გამჭვირვალედ და ცხადად გათვალისწინებული, დაუშვებელია.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ დამატებით კვლევასა და შეფასებას საჭიროებს გარკვეული საკითხები, კერძოდ, უპირველესად, უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის

თავისუფლება არ არის აბსოლუტური ხასიათის კონსტიტუციური უფლება. ევროპის სოციალური ქარტიის (Eშჩ, /შესწორებული/, სტრასბურგი 3.05.1996წ., საქართველოს პარლამენტის 01.07.2005წ. # 1876-რს დადგენილებით (გამოქვეყნებულია სსმ, 82, 13/07/2005) სავალდებულოდ არის აღიარებული მისი კონკრეტული მუხლები, თუმცა, ამ ეტაპზე, საქართველოს არ აქვს აღებული ვალდებულება ქარტიის 24- ე მუხლზე-უფლება დაცვაზე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში), პირველი მუხლით დადგენილია შრომის უფლება, რომელიც მხარეებს, შრომის ეფექტური განხორციელების მიზნით, კონკრეტულ ვალდებულებებს აკისრებს, ხოლო მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტით აღიარებულია თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ წინასწარი შეტყობინების მიღების უფლება.

საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენარჩუნება. ცხადია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის დროს თეორიულად შეიძლება არსებობდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის რამდენიმე საფუძველი ერთდროულად, თუმცა დამსაქმებელი თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას თუ ამ რამდენიმე საფუძველიდან რომელი საფუძველით შეწყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან, რადგან შრომის კოდექსით შრომითი ურთიერთობის დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყვეტის ზოგიერთ შემთხვევისათვის გათვალისწინებულია დასაქმებულის დამატებითი სოციალური დაცვის გარანტიები „კომპენსაციის“ სახით, ხოლო ზოგიერთ შემთხვევაში არა. ამადენად სასამართლოს მიაჩნია, რომ დაუშვებელია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება ემყარებოდეს ერთდროულად რამდენიმე საფუძველს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე ვ—
----- ს-----თან საქართველოს შრომის კოდექსის 371.1 მუხლის „ვ“ პუნქტით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი

ნება არამართლობიერია.

3.2.2. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ პუნქტის საფუძველზე გამოვლენილი ნება მართლობიერია.

მოპასუხის ახსნა -განმარტებით და წარმოდგენილი „შეტყობინებით“, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას - მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

სასამართლო უდავოდ დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს როგორც კომპანიის შიდა აქტებით HR პოლიტიკის სახელმძღვანელოთი, ასევე შრომითი ხელშეკრულებით ევალუბოდა კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვა. მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო, რომ ბ----ს კლიენტების შესახებ არსებული ინფორმაცია წარმოადგენდა კომერციულ და კომფიდენციალურ საიდუმლოებას კომერციული ბანკების შესახებ საქართველოს კანონითაც და მისი ბ----დან გატანა (მესამე პირებზე გადაცემა/გახმაურება) დაუშვებელია და დასჯადია (შესაბამისი საფუძველბის არსებობისას) საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსითაც.

მოპასუხე მხარემ მიუთითა და ასევე წარმოადგინა მტკიცებულებები, კერძოდ უწყვეტი ვიდეოჩანაწერი, ასევე მოწმეთა ლ---- კ-----ს და ვ----- თ-----ს ჩვენება, რომელთა ანალიზისა და ურთიერთშეჯერებით სასამართლო დაადასტურებულად მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ მოპასუხის კომპიუტერული ბაზიდან მოსარჩელისათვის გადაცემულ მონაცემებიდან მის კომერციულ საიდუმლოებას მიკუთვნებული ინფორმაციის ამობეჭდვა და ბ----ს ტერიორიის გარეთ გატანა. ამის საპირისპიროდ მოსარჩელემ განმარტა, რომ მის მიერ მართლაც მოხდა გარკვეული მასალის ამობეჭდვა, თუმცა ეს მასალა წარმოადგენდა მისი მეუღლის სამედიცინო განათლების ამაღლებისათვის განკუთვნილ დოკუმენტებს. მოსარჩელის მიერ აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების ამ სახით ჩამოყალიბების შემდეგ, მტკიცების ტვირთი მასზე გადავიდა და უკვე მოსარჩელეს დაეკისრა მის მიერ მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომ მის მიერ განხორციელდა სამედიცინო მასალების ბეჭდვა და არა კომპანიის კომერციული საიდუმლოების ამსახველი დოკუმენტაციისა, რასთან დაკავშირებითაც მას შეეძლო აგრეთვე ექსპერტიზის ჩატარებაც და რაც მისი მხრიდან არ განხორციელებულა. მოსარჩელის ასეთი განმარტება ასევე წინააღმდეგობაში მოვიდა მოწმე ვ----- თ-----ს ჩვენებასთან იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელის მიერ მოხდა მოპასუხის

კონფიდენციალურ ინფორმაციას მიკუთნილი ინფორმაციის ბეჭდვა.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელე მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებიდან გამომდინარე პასუხისმგებელი იყო კომერციული საიდუმლოების შემცველი ინფორმაციის შენახვაზე. ამასთან, ამ ფაქტთან დაკავშირებით მიმდინარეობს გამოძიება, კერძოდ აღძრულია სისხლის სამართლის საქმე, შსს ქ. თბილისის პოლიციის დეპარტამენტის ისანი-სამგორის სამმართველოს პოლიციის მე-4 განყოფილებაში მიმდინარეობს გამოძიება სისხლის სამართლის საქმეზე, სს ფ---- ბ---- ს----- ლ----- სერვის ცენტრიდან კონფიდენციალური ინფორმაციის ბ----ს გარე პერიმეტრზე გატანის ფაქტზე, დანაშაული გათვალისწინებული საქართველოს სსკ-ის 202-1 მუხლით.

შესაბამისად სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ ვერ გაართვა თავი მისი მტკიცების სფეროში შემავალი ფაქტების მტკიცების ტვირთს, რომ მოპასუხის პრინტერზე სამუშაო საათებში ამობეჭდა მისი მეუღლისათვის განკუთვნილი სამედიცინო მასალები და ისინი გაიტანა მოპასუხის ფილიალის შენობიდან.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე (კლიენტების ფინანსური მდგომარეობის შესახებ ინფორმაცია) მოსარჩელის ზემოთ აღწერილი ქმედება უნდა იქნეს მიჩნეული უხეშ დარღვევად, ხოლო დამსაქმებლის მხრიდან გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიება - გათავისუფლება კი მართლზომიერად, რადგან მიუხედავდ იმისა, რომ სარჩელის განხილვის დროისათვის ჯერ-ჯერობით მოპასუხეს არ მისდგომია ზიანი ასეთის საფრთხის შექმნაც კი საკმარისია ყველაზე მკაცრი დისციპლინარული ღონისძიების გამოსაყენებლად.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ მხარემ დაადასტურა სადავო ბრძანების მართლზომიერება.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე ვ----- ს-----ის სარჩელი უსაფუძვლოა რის გამოც არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

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. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო დაადასტურებს შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალ საკაცობრიო მნიშვნელობას და განმარტავს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა იქნას განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო კვლავ გააკეთებს გარკვეულ მიმოხილვას ამ უფლების არსისა და მისი დაცვის გარანტიების შემქმნელი საერთაშორისო თუ შიდა სამართლის წყაროების შესახებ.

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 ხელშემწყობის 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“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება)

გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა ნეგატიური ვალდებულებისა - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია პოზიტიური ვალდებულება, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ „პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან“. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური

ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ვეღარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება.

ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, ვინაიდან სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას ერთ-ერთი მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ერევა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების შეფასების გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და

შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, 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.

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე (აქვე ხაზს გავუსვამთ, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წინამდებარე გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში საქართველოს სახელმწიფოსთან მიმართებაში);

1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

აქვე უნდა მოვიხსენიოთ 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; (Termination of employment recommendation), რომლის 23-ე დანაწესი ამბობს, რომ ეკონომიკური და სტრუქტურული ხასიათის მიზეზით სამსახურიდან დათხოვნის დროს, დასათხოვ პირთა შერჩევა უნდა განხორციელდეს გარკვეული კრიტერიუმების მიხედვით, რა დროსაც გათვალისწინებული იქნება როგორც დაწესებულების, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ „შრომით

ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკმაოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმაუნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 26.1 მუხლი 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 რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 31.1 მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის

მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

ზემოაღნიშნული მსჯელობა სასამართლომ წარმოადგინა ადამიანის შრომის უფლების დაცვის მაღალი მნიშვნელობის წარმოსაჩენად; თუმცა ეს მსჯელობა თავისთავად უშვებს, რომ საკმარისი და გონივრული გარემოებების არსებობისას, დამსაქმებელი დიახაც რომ უფლებამოსილია მიიღოს დათხოვნის თაობაზე გადაწყვეტილება ყოველგვარი წინასწარი ასე ვთქვათ ნაკლებად მკაცრი ღონისძიების გამოყენების გარეშე. აქვე, ვიდრე კვლავ ამ კონკრეტული საქმის გარემოებებზე გადავიდოდეთ, სასამართლო კვლავ ზოგად განმარტებას გააკეთებს იმის თაობაზე, რომ მართალია - შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში (ან არასაკმარისი კვალიფიკაციის შემთხვევაში) დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები, ან სამსახურებრივი საჭიროების შემთხვევაში შეამციროს ესა თუ ის დასაქმებული. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს და (იმის გათვალისწინებით, რომ ამა თუ იმ სახელმწიფოს მთლიანი შიდა პროდუქტის (GDP) მოცულობის უდიდეს უმრავლესობას სწორედ კერძო ბიზნესი ქმნის) პირიქით - მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი კერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მართალია - შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და

შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო პირველ რიგში ყურადღებას ამახვილებს იმ ფაქტზე, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება განხორციელდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლით გათვალისწინებული ორი საფუძვლით „ვ“ და „ზ“ პუნქტებით.

სასამართლო განმარტავს, რომ ერთი დისციპლინური (ქმედება) გადაცდომა ასეთის დადასტურების შემთხვევაში დაუშვებელია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთდროულად ორი დამოუკიდებელი საფუძველი გახდეს, ანუ დამსაქმებელი აფასებს რა კონკრეტულ გადაცდომას, მან უნდა გადაწყვიტოს მას იგი მიიჩნევს უხეშ დარღვევად რაც საკმარისია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის. შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ დაუშვებელია ერთდროულად არსებობდეს შრომის კოდექსის როგორც 37.1 მუხლის "ზ" ქვეპუნქტი ასევე "ვ" ქვეპუნქტი როგორც მოპასუხეს აქვს გასაჩივრებულ ბრძანებაში მითითებული და ძირითადად დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისას ნების გამოვლენაში ორი საფუძვლის მითითების მიზანია როგორმე გაამართლოს დასაქმებულთან შრომით სასამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა და გასაჩივრების შემთხვევაში თუ სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს უხეში გადაცდომა, მაშინ შესაძლოა არსებობდეს „ვ“ პუნქტი, რაც სასამართლოს სამართლებრივად არასწორად მიაჩნია, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელი მუშაკის გათავისუფლების ბრძანებაში მიუთითებს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის ყველა პუნქტს და სასამართლოს ვალდებულება იქნება შეამოწმოს რომელიმე გათავისუფლების საფუძველს ხომ არ შეესაბამება გადაცდომა, რის გამოც ამ კონკრეტულ შემთხვევაში.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტით დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე ვ----- ს-----თან მიმართებაში მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ვ“ პუნქტით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არამართლზომიერია.

სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის შეწყვეტასთან შედარებით. დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი ხასიათის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხის მიერ ვ----- ს-----ის მიმართ გამოცემული ბრძანება ანუ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ვ“ პუნქტის საფუძველზე ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, როგორც მართლსაწინააღმდეგო, თუმცა აღნიშნული არ გამოიწვევს მოსარჩელის თანმდევი შედეგების დაკმაყოფილებას (სამუშაოზე აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება), ვინაიდან სასამართლოს მიერ მართლზომიერად იქნა მიჩნეული დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას გამოვლენილი ნება რაც შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ზ“ პუნქტს ეხება.

რაც შეეხება მოსარჩელის გათავისუფლებას საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ პუნქტით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

სასამართლოს განმარტებით, მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების

შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლზომიერებას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე, წლების განმავლობაში ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად ასრულებდა მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებულ ვალდებულებებს.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ გადაწყვეტილების 3.2.2. პუნქტით დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მართლზომიერია, ვინაიდან სახეზე იყო შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევა, რამაც გამოიწვია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დამსაქმებლის მხრიდან (ვრცლად იხ. გადაწყვეტილების 3.2.2. პუნქტი).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სასარჩელო მოთხოვნები უსაფუძვლოა და მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას მის დაკმაყოფილებაზე.

საბოლოოდ, ბრძანების ბათილად ცნობის სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი ორი მოთხოვნაც სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგებია ისეთ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება მართლსაწინააღმდეგოდ იქნებოდა ცნობილი.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიმართ ადგილი არ ქონია სხვა საკრედიტო ოფიცრებთან შედარებით „თანაბარ პირობებში“ არათანაბარ (დისკრიმინაციულ მოპყრობას), უდავოა, რომ მოპასუხის ლ----- ფილიალში მოსარჩელის გარდა დასაქმებული იყვნენ ასევე სხვა საკრედიტო ოფიცრებიც, რომლებიც სხვადასხვა ოდენობის საკრედიტო პორთფელებს მართვდნენ ასევე უდავოა, რომ მოსარჩელეს გაააჩნდა ერთ - ერთი ყველაზე დიდი საკრედიტო

პორთფელი სამართვად ამ ფილიალში, შესაბამისად მოსარჩელე სხვა საკრედიტო ოფიცრებთან მიმართებით თანაბარ პირობებში არ შეიძლება იქნეს განხილული შესასრულებელი გეგმის ოდენობასთან მიმართებით, ამასთან სასამართლოს მიერ მოსარჩელის შუამდგომლობის საფუძველზე მოპასუხისაგან გამოთხოვილი წერილობითი მტკიცებულების მიღების შემდეგ მოსარჩელე მხარემ ვერ მიუთითა კონკრეტულ მტკიცებულებაზე რითაც იგი შეიძლება დისკრიმინაციის მსხვერპლად იქნეს განხილული მოპასუხის ლ----- ფილიალის მენეჯერის მხრიდან განხორციელებული ქმედებით.

სასამართლოს მიერ გამოთხოვილ წერილობითი მტკიცებულების გამოკვლევისას სასამართლო სხდომაზე დადგინდა, რომ ზოგიერთ თვეში მოსარჩელეს ქონდა ყველაზე მეტი შესასრულებელი გეგმა, ზოგ თვეში სხვა საკრედიტო ოფიცრს, რომელიც მართავდა მოსარჩელისათვის სამართვად გადაცემულ საკრედიტო პორთფელთან მიახლოებული ოდენობის პორთფელს, ამდენად სასამართლოს მიაჩნია, რომ ადგილი არ ქონია მოპასუხის მხრიდან შრომითი ურთიერთობისას მოსარჩელის დისკრიმინაციას, რის დადასტურების შემთხვევაშიც კი ვერ გამართლდებოდა მოსარჩელის მოქმედება კონფიდენციალური ინფორმაციის ბ----ს გარეთ გატანის შესახებ, რაც საფუძვლად დაუდო დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. რაც შეეხება შესასრულებელი გეგმის ოდენობას სასამართლო ვერ შევა სამეწარმეო ურთიერთობის მართლზომიერების შემოწმებაში რადგან ამით შეილახება კონსტიტუციით გარანტირებული მეწარმეობის თავისუფლების უფლება.

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. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილის სახელმწიფო ბაჟი მოპასუხეს გადასახდელად არ დაეკისრება და სახელმწიფო ხაზინიდან დაბრუნებას არ ექვემდებარება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის

პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით 2000 ლარამდე ოდენობით.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო მოპასუხეს წარმომადგენლის ხარჯის სახით გაღებული აქვს 1800 ლარი, სასამართლოს გონივრულად მიაჩნია მოსარჩელისათვის მოპასუხის სასარგებლოდ საპროცესო ხარჯის სახით 500 ლარის ანაზღაურების დაკისრება.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.
2. საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილია.
3. მოსარჩელე ვ----- ს-----ს დაეკისროს სს ფ---- ბ---- ს----- სასარგებლოდ საპროცესო ხარჯის ნაწილის 500 ლარის გადახდა.
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
5. 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
გოგიჩაშვილი

გიორგი