



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

18 მარტი, 2020 წელი

ქ.

**თბილისი
შესავალი ნაწილი**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

მოსარჩელე - მ-----

წარმომადგენელი - მ-----

მოპასუხე - ს-----

წარმომადგენელი - გ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის და პირგასამტეხლოს დაკისრება

ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე კომპანიის ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 15 ნოემბრის #----- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში ე-----
----- თანამდებობაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2019 წლის 15 ნოემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის 980 ლარის ანაზღაურება;

1.4. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2019 წლის 15 ნოემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე სახელფასო დავალიანების - 980 ლარის დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის - 6.86 ლარის ანაზღაურება.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

მ----- (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) ს-----ში
(შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი) დასაქმებული იყო წლების
განმავლობაში. ბოლოს იგი მოპასუხე კომპანიაში იკავებდა ე-----
-----.

მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხე კომპანიის ექსპრეს საბანკო
მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 15 ნოემბრის
ბრძანების თანახმად, იგი გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან
საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“
ქვეპუნქტის საფუძველზე. აღნიშნული ბრძანება მას ჩაბარდა 2019 წლის 18
ნოემბერს. ამავე წლის 22 ნოემბერს მან მიმართა დამსაქმებელს წერილობითი
დასაბუთების მოთხოვნით. დამსაქმებლის წერილობითი დასაბუთების
თანახმად, მის მიერ დარღვეულია მოპასუხე კომპანიის კორპორატიული
სახელმძღვანელოს რიგი დებულებები, რომლებიც თავის მხრივ წარმოადგენენ
შრომითი ხელშეკრულების უნებ დარღვევას და რომელთა გამოც
საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“
ქვეპუნქტის საფუძველით შეწყდა მასთან შრომითი ურთიერთობა.

სარჩელში ასევე აღნიშნულია, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის
არსებობის მანძილზე მოსარჩელე მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს
ასრულებდა კეთილსინდისიერად და მას შრომითი ურთიერთობისას არ
მიუღია საყვედური ან გაფრთხილება დამსაქმებლის მხრიდან.

2. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

წარმოდგენილი შესაგებლით ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე
მითითებული პოზიციით, მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. მოპასუხის
განმარტებით მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება თავდაპირველად
გაფორმდა 2013 წლის 01 დეკემბერს, რომლის შემადგენელ ნაწილსაც
წარმოადგენს კორპორატიული სახელმძღვანელო. 2013 წლის 01 დეკემბრიდან
შრომით ხელშეკრულებაში შევიდა შემდეგი ცვლილებები : 2-----

-----.

შესაგებელში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელემ კომპანიაში დაცულ კლიენტის
პერსონალურ მონაცემებს გადაუღო სურათი და სოციალური ქსელის
მესენჯერის საშუალებით გადაუგზავნა სხვა პირს. აღნიშნულს აღიარებს
თავად მოსარჩელეც. შესაბამისად, მოსარჩელემ დაარღვია კორპორატიული
სახელმძღვანელოს მეორე თავის 2.1 მუხლის (თანამშრომლის სავალდებულო
ქცევის წესები) 2.1.9 (არ განახორციელოს არაკომპეტენტური და
არაპროფესიონალური ქმედება) 2.1.10 (არ დაუშვას დამსაქმებლის
პოლიტიკების, პროცედურების და ინსტრუქციების დარღვევა) და 2.2 მუხლის

(კონფიდენციალურობა, უსაფრთხოება) 2.2.2 პუნქტი (ბანკთან შრომითი ურთიერთობის პერიოდში და მისი დასრულების შემდგომ, თანამშრომელმა არ უნდა განახორციელოს იმგვარი ქმედება, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნება). კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.1.10 და 2.2,2 პუნქტების დარღვევა კი ამავე სახელმძღვანელოს 2.1.28 და 2.2.11 პუნქტების თანახმად წარმოადგენს ნაკისრი ვალდებულების უხეშ დარღვევას. აღნიშნულის გამო, 2019 წლის 15 ნოემბრის ბრძანების თანახმად, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

შესაგებელში ასევე აღნიშნულია, რომ მოსარჩელეს გათავისუფლების ბრძანება ჩაბარდა არა 2019 წლის 18 ნოემბერს როგორც ეს სარჩელშია აღნიშნული, არამედ ბრძანების გამოცემის დღესვე, თუმცა მან უარი განაცხადა ბრძანების ჩაბარებაზე, რაც დასტურდება 2019 წლის 15 ნოემბრის ოქმით.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეთა შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოშობილია 2013 წლის 01 დეკემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. აღნიშნული ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში თავდაპირველად დასაქმდა გ----- პოზიციაზე.

ხელშეკრულების 7.1.8 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული აცხადებს და იძლევა გარანტიას, რომ ხელშეკრულების დადების/ხელმოწერის მომენტისათვის გაეცნო შინაგანაწესს და სრულად ფლობს ინფორმაციას შრომითი ურთიერთობის (მათ შორის, ხელშეკრულების) არსებითი პირობების შესახებ.

2014 წლის 24 სექტემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი პირობების თანახმად, მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობად განისაზღვრა ს-----.

2017 წლის 01 მაისის შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი პირობების თანახმად, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) ოდენობა განისაზღვრა 1-----თ (კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით). ხოლო 2018 წლის 03 აპრილის შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი პირობების თანახმად, კი მოსარჩელემ ამ თარიღიდან მოპასუხე კომპანიაში დაიკავა ს-----.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 82-86);

- შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები (ს.ფ. 87-90);
- შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი პირობები (ს.ფ. 91-106);
- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ. 30-39);
- ახსნა-განმარტება

3.1.2. მოპასუხე კომპანიაში მოქმედი ქცევის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, გათვალისწინებულია თანამშრომლების სავალდებულო ქცევის წესები.

აღნიშნული ქცევის კოდექსის 2.1.1 ქვეპუნქტის თანახმად, ბ----ს თანამშრომელი უნდა იყოს პატიოსანი და ობიექტური, როგორც კლიენტების, აგრეთვე თავისი კოლეგების და ხელქვეითების მიმართ. 2.1.9 და 2.1.10 ქვეპუნქტების თანახმად, თანამშრომელი ვალდებულია დაიცვას შემდეგი ქცევის წესები : არ განახორციელოს არაკომპეტენტური და არაპროფესიონალური ქმედება; არ დაუშვას დამსაქმებლის პილიტიკების, პროცედურების და ინსტრუქციების დარღვევა.

ამავე კოდექსის 2.2 მუხლით გათვალისწინებულია კონფიდენციალურობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული დებულებები, რომელთა თანახმადაც ყველა თანამშრომელს უნდა ესმოდეს, რომ ბ----ს საქმიანობასთან და მის სამომავლო გეგმებთან დაკავშირებული ნებისმიერი ინფორმაციის გასვლამ ბ---ს გარეთ, მის ოფიციალურ გამოქვეყნებამდე, შეიძლება ბანკს მიაყენოს ზიანი.

ამავე კოდექსის 2.1.28 ქვეპუნქტის თანახმად, სახელმძღვანელოს 2.1.10 ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა წარმოადგენს უხეშ დარღვევას.

აღნიშნული ქცევის კოდექსის 2.2.2 ქვეპუნქტის თანახმად, ბანკთან შრომითი ურთიერთობის პერიოდში და მისი დასრულების შემდგომ, თანამშრომელმა არ უნდა განახორციელოს იმგვარი ქმედება, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნება.

ამავე კოდექსის 2.2.11 ქვეპუნქტის თანახმად, სახელმძღვანელოს 2.2.2 ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა წარმოადგენს უხეშ დარღვევას.

ამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ქცევის კოდექსი (ს.ფ. 107-134);
- ახსნა-განმარტება

3.1.3. მოპასუხე კომპანიის ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 15 ნოემბრის #----- ბრძანების თანახმად, შეწყდა მოსარჩელესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის ბოლო დღედ განისაზღვრა - 2019 წლის 17 ნოემბერი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 21);
- ახსნა-განმარტება

3.1.4. 2019 წლის 22 ნოემბერს მოსარჩელემ გათავისუფლების ბრძანების წერილობითი დასაბუთების გადაცემის შესახებ მოთხოვნით მიმართა დამსაქმებელს.

მოპასუხე კომპანიის 2019 წლის 29 ნოემბრის წერილობითი დასაბუთების თანახმად, მოსარჩელეს განემარტა, რომ მის მიერ მოხდა კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.1.1 პუნქტის, 2.1.9 პუნქტის, 2.1.10 პუნქტის და 2.2.2 პუნქტის დარღვევა. ამავე სახელმძღვანელოს 2.1.28 და 2.2.11 პუნქტების თანახმად კი კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.1.10 და 2.2.2 პუნქტების დარღვევა წარმოადგენდა უხეშ დარღვევას, რის გამოც მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ს.ფ. 22-23);
- წერილობითი დასაბუთება (ს.ფ. 24)
- ახსნა-განმარტება;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2019 წლის 12 ოქტომბერს, სამუშაო საათების დროს, მოსარჩელემ მოპასუხე კომპანიაში დაცული ერთ-ერთი კლიენტის პერსონალურ (მაიდენტიფიცირებელ) მონაცემს გადაუღო სურათი და სოციალური ქსელის საშუალებით გადააგზავნა იგი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დისკი (ს.ფ. 147);
- განცხადება (ს.ფ. 80-81);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.2. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელის მიერ მოპასუხე კომპანიაში დაკავებული ე-----
----- თანამდებობა ვაკანტური არ არის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ცნობა (ს.ფ. 165);
- ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში ვერ დადასტურდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის არამართლობიერების საკითხი, რის გამოც არ არსებობს წარმოდგენილი სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე, 31-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის 2013 წლის 01 დეკემბრიდან არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა და მოსარჩელე ამ წლების განმავლობაში დასაქმებული იყო სხვადასხვა პოზიციებზე. 2018 წლის 03 აპრილიდან კი იგი იკავებდა ს-----ს.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

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. აღნიშნულიდან გამომდინარე,

დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად საფუძველს, რა დროსაც განსაზღვრული არ არის დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირების ვადა და დასაქმებულს არ მიეცემა არავითარი კომპენსაცია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელესთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტობრივი საფუძველია ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ სამსახურებრივი მოვალეობისგან დამოუკიდებლად მოიძია და გაავრცელა მასთან დაცული კლიენტის პერსონალური მონაცემი მისთვის სურათის გადაღების და სოციალური ქსელის საშუალებით გადაგზავნის გზით. აღნიშნული კი თავად ქცევის კოდექსისვე დებულებებით წარმოადგენს კორპორატიული სახელმძღვანელოს უხეშ დარღვევას დადგენილი ქცევის წესებისა და კონფიდენციალურობის ვალდებულების დარღვევის გამო. გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ საქმის არსებითი განხილვის ეტაპზე მოსარჩელეს სადავო აღარ გაუხდია მოპასუხის მიერ მითითებული ფაქტის სინამდვილე. მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, მოპასუხემ დარღვევასთან მიმართებით გამოიყენა არათანაზომიერი და ზედმეტად ხისტი სანქცია, რაც გამოიხატა მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლებაში.

ვინაიდან, წარმოდგენილი სარჩელით შედავებულია გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხი, სასამართლოს არსებითი კვლევის საგანს წარმოადგენს რამდენად შეიძლებოდა გამხდარიყო ზემოაღნიშნული გარემოება სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევის საფუძველით მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი.

უპირველესად, სასამართლო სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და 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 (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში, რაც გულისხმობს მას, რომ დამსაქმებელია ვალდებული ამტკიცოს

გათავისუფლების მართლზომიერება.

საკითხი შეეხება დასაქმებულთა კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“, შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს გარკვეულ კრიტერიუმებს რომ მიჩნეული იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ, შრომის **უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული.** დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი - „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძველად მითითებულია სსკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს, რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანაწესის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც საბოლოოდ სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. როგორც წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლზომიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით (იხ. სუსგ, №ას-1210-2018).

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (იხ. სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება). **შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.**

გასათვალისწინებელია, რომ 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 იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დავის თავისებურებიდან, სადავო საკითხის

მნიშვნელობიდან და აგრეთვე, იმ მოსაზრებიდან გამომდინარე, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურ შეფასებას საჭიროებს, სასამართლო არსებითად მსჯელობს მოსარჩელის ქმედებასა და შრომის უფლების შეზღუდვის პროპორციულობაზე.

დადგენილია, რომ მოპასუხე კომპანიაში მოქმედი ქცევის კოდექსის 2.1.1, 2.1.9 და 2.1.10 ქვეპუნქტის თანახმად, ბ----ს თანამშრომელი უნდა იყოს პატიოსანი და ობიექტური, როგორც კლიენტების, აგრეთვე თავისი კოლეგების და ხელქვეითების მიმართ; არ განახორციელოს არაკომპეტენტური და არაპროფესიონალური ქმედება; არ დაუშვას დამსაქმებლის პილიტიკების, პროცედურების და ინსტრუქციების დარღვევა. აღნიშნული ქცევის კოდექსის 2.2.2 ქვეპუნქტის თანახმად კი ბანკთან შრომითი ურთიერთობის პერიოდში და მისი დასრულების შემდგომ, თანამშრომელმა არ უნდა განახორციელოს იმგვარი ქმედება, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნება. ამავე კოდექსის 2.1.28 და 2.2.11 ქვეპუნქტის თანახმად, სახელმძღვანელოს 2.1.10 ქვეპუნქტით და 2.2.2 ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა წარმოადგენს უხეშ დარღვევას.

ასევე დადგენილია და განსახილველი დავის ფარგლებში სადავოს აღარ წარმოადგენს ის გარემოება, რომ 2019 წლის 12 ოქტომბერს, სამუშაო საათების დროს, მოსარჩელემ მოპასუხე კომპანიაში დაცული ერთ-ერთი კლიენტის პერსონალურ (მაიდენტიფიცირებელ) მონაცემს გადაუღო სურათი და სოციალური ქსელის საშუალებით გადააგზავნა იგი.

საკითხის სამართლებრივი შეფასების კუთხით სასამართლო იზიარებს დამსაქმებლის პოზიციას და უპირველესად მიუთითებს, რომ მოსარჩელის ქმედება ობიექტურად წარმოადგენს ხსენებული ქცევის კოდექსის მუხლებით გათვალისწინებული ქცევის წესის, ისევე როგორც კონფიდენციალურობის დაცვის ვალდებულების დარღვევას მიუხედავად მოსარჩელის მიზნისა (უნდოდა მას ეს ინფორმაცია მართლაც მხოლოდ პირადი მიზნით ინფორმაციის გადამოწმებისთვის თუ იგი მიზნად ისახავდა ინფორმაციის გადაცემას მესამე პირისთვის). ფაქტია და წარმოდგენილი ვიდეო ჩანაწერი ნათლად ცხადყოფს, რომ მოსარჩელემ წინასწარი შეგნებით, სამსახურებრივი მოვალეობისგან დამოუკიდებლად მოიძია მოპასუხე კომპანიაში დაცული კლიენტის პერსონალური (მაიდენტიფიცირებელი) მონაცემი და გაავრცელა იგი. სასამართლოს შეფასებით აღნიშნული ფაქტი დამსაქმებლის მიერ ადეკვატურად იქნა მიჩნეული ქცევის კოდექსისა და შესაბამისად, ნაკისრი ვალდებულების უხეშ დარღვევად.

განსახილველ შემთხვევაში დარღვევის სიმძიმის შეფასებისას სასამართლო სწორედ რომ ყურადღებას მიაქცევს მხარეთა შორის მრავალწლიან სახელშეკრულებო ურთიერთობას, რომლის ფარგლებშიც მოსარჩელისთვის

უდავოდ შეცნობადი უნდა ყოფილიყო დამსაქმებლის პოლიტიკა კომპანიაში არსებული პერსონალური მონაცემების დაცვის კუთხით. ასევე ის ფაქტი, რომ აღნიშნული პოლიტიკის სწორად განხორციელების კუთხით დამსაქმებელი თავის მხრივ ვალდებული და პასუხისმგებელია სხვა ორგანოს წინაშე. მოსარჩელის მიერ მითითებული ის გარემოება, რომ პერსონალური მონაცემი არ გამხდარა ხელმისაწვდომი სხვა მესამე პირისთვის ან თუნდაც ამ ინფორმაციის მფლობელის არ გაუგია მომხდარი ფაქტის შესახებ, ვერ განიხილება ჯეროვან არგუმენტად, ვინაიდან მოსარჩელის ქმედებით უდავოდ საფრთხე შეექმნა მოპასუხე კომპანიის ერთ-ერთ უმთავრეს კორპორატიულ ღირებულებას. შესაბამისად, მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე არსებითია არა ის, რომ შეიძლება მოსარჩელეს უშუალოდ ამ ქმედებით შედეგობრივად არ მიუყენებია ზიანი მოპასუხისთვის, არამედ ის, რომ მოსარჩელემ თავისი ქმედებით (თუნდაც მხოლოდ მართლაც პირადი - კლიენტისთვის ზიანის მიყენების მიზნის წინასწარგანზრახულობის გარეშე) დამსაქმებელს შეუქმნა იმგვარი საფრთხე, რასაც შეეძლო მისთვის მოეტანა ზიანი მინიმუმ ბაზარზე არსებული იმიჯის და საქმიანი რეპუტაციის შელახვით. აღნიშნული ქმედება სასამართლოს შეფასებით უდავოდ წარმოადგენს მოვალეობის უხეშ დარღვევას და ქმნის მოსარჩელესთან არსებული შრომითი ურთიერთობის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით შეწყვეტის მართლზომიერ საფუძველს.

ამასთან, სასამართლო იზიარებს პოზიციას იმის თაობაზე, რომ განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ **Ultima Ratio-ს** პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. სასამართლოს შეფასებით მომხდარი ფაქტი - ფაქტობრივად „განზრახვით“ (შეგნებული ქცევით) კლიენტის პერსონალური ინფორმაციის მოძიება და გავრცელება ობიექტურად იწვევს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული ნდობის იმ დონეზე რყევას, რომ დამსაქმებელს არ უნდა მოეთხოვოს დასაქმებულისათვის მსუბუქი სანქციის შეფარდება. სწორედ იმის გამო, რომ მოსარჩელე წლების განმავლობაში იყო დასაქმებული ამ კომპანიაში, ისე რომ მას არ მიუღია რაიმე სახის შენიშვნა, ცხადყოფს, რომ მისთვის ბოლომდე გააზრებული უნდა ყოფილიყო დამსაქმებლის პოლიტიკა დასაქმებულის ქცევის სათანადო წესსა და კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვის სავალდებულობასთან მიმართებით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის ქმედებას სასამართლო აფასებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ უხეშ დარღვევად, რაც დამსაქმებელს ალჭურავს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილებით.

შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილებას ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. რის გამოც არ არსებობს გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

6.2-6.3. სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენს ასევე პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის და ანაზღაურება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

ამდენად, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

მოსარჩელემ წარმოდგენილი სარჩელით ასევე მოითხოვა მოპასუხისთვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრება. სასარჩელო მოთხოვნები ბრძანების ბათილად ცნობის და მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდა, რაც თავისთავად გამორიცხავს აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილებას. თუმცა გასათვალისწინებელია ისიც, რომ იძულებით განაცდურზე კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების სასარჩელო მოთხოვნას ისედაც არ გააჩნდა ვარგისი სამართლებრივი საფუძველი.

აღნიშნულთან მიმართებით სასამართლო იზიარებს საქართველოს უზენაესი

სასამართლოს განმარტებას (საქმე Nას-291-291-2018) და მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლიდან გამომდინარე სარჩელის დასაკმაყოფილებლად აუცილებელია შემდეგი წინაპირობების არსებობა: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ ვადას (სშკ-ის 34-ე მუხლი). ამასთან, სასამართლო პრაქტიკით დადგენილია, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებას არ შეასრულებს, ანუ, თუ გამოიკვეთება გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა (იხ. სუსგ-ები: Nას-285-271-2013; Nას-1502-1422-2017; Nას-1257-1177-2017; Nას- 682-636-2017; Nას-82-82-2018). შესაბამისად, იძულებით განაცდურის დაკისრებაც კი აპრიორი არ განაპირობებს დამსაქმებლისთვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრებას.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, არ არსებობს წარმოდგენილი სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის, პირველი წინადადების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი (ს.ფ. 40-41). ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1.მ-----ს სარჩელი მოპასუხე ს-----ს მიმართ არ დაკმაყოფილდეს;

2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი 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 არუგვიანეს 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

თამარ ლაკერბაია