



**საქართველოს უზენაესი სასამართლო
განჩინება
საქართველოს სახელით**

საქმე №330210016001420632

საქმე №ას-1194-2018

წელი

№ას-1194-2018 მ-----ი

26 ოქტომბერი, 2018

ქ. თბილისი

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:**

**ზურაბ ძლიერიშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ბესარიონ ალავიძე, ნინო ბაქაძური**

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი – შპს „მ-----ი“ (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – დ----- გ-----ე (მოსარჩელე)

**გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 25 აპრილის განჩინება**

**კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი
გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა**

**დავის საგანი – სახელფასო დავალიანების, კომპენსაციის და
პირგასამტეხლოს ანაზღაურება**

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

სასარჩელო მოთხოვნა:

1. დ----- გ-----ემ (შემდგომში – მოსარჩელე) სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „მ-----ის“ (შემდგომში – მოპასუხე) მიმართ და მოითხოვა, მოპასუხეს დაეკისროს სახელფასო დავალიანების – 1439 ლარის, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვისათვის 6 თვის შრომის ანაზღაურების – 5250 ლარის კომპენსაციის, გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების კომპენსაციის სახით 145 ლარისა და დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ოდენობით ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 883.65 ლარის პირგასამტეხლოს ანაზღაურება.

სარჩელის საფუძვლები:

2. მოსარჩელის განმარტებით, 2015 წლის 1 მაისიდან მუშაობდა მოპასუხე საწარმოში გარე გაყიდვების პოზიციაზე. 2015 წლის 20 ივლისს საწარმოს დამფუძნებელმა განუცხადა, რომ გათავისუფლდა სამსახურიდან. მიუხედავად ამისა, მოსარჩელეს მუშაობა არ შეუწყვეტია.

3. 2015 წლის 3 სექტემბერს მოსარჩელეს გაეგზავნა ბრძანება გათავისუფლების შესახებ, რის საფუძვლადაც მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში – სშკ) 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი.

4. მოსარჩელემ განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების მე-6 მუხლის მე-10 პუნქტით, მას დაუწესდა შეზღუდვა, 6 თვის განმავლობაში შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოეყენებინა სხვა კონკურენტ ორგანიზაციაში და არ დაეწყო მუშაობა მსგავსი პროფილის საწარმოში, რაც მან შეასრულა. დათხოვნის შემდეგ, არ მიუღია ნამუშევარ პერიოდზე შეთანხმებული შრომითი ანაზღაურება (2015 წლის ივნისის – 875 ლარი, ივლისის 20 დღის ანაზღაურება – 564 ლარი) – 1439 ლარი და კომპენსაცია.

მოპასუხის პოზიცია:

5. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელემ თვითნებურად მიატოვა სამსახური და იგი დათხოვნილ იქნა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც მას არ გაუსაჩივრებია. მოსარჩელე მოპასუხესთან დასაქმებული იყო 2 თვე და მას რაიმე ცოდნა ან გამოცდილება არ მიუღია, პირიქით, ვერ ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას და, საბოლოოდ, შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის დარღვევის გამო, დათხოვეს სამსახურიდან, შესაბამისად, ასეთი კომპენსაცია ვერ მიეცემა. მოსარჩელეს არ მოუპოვებია შვებულებით სარგებლობის უფლება.

6. მოპასუხეს სადავოდ არ გაუხდია ფაქტობრივი გარემოება, მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების 6.10. პუნქტის შესრულების შესახებ, თუმცა

განმარტა, რომ მოსარჩელეს მოპასუხე საწარმოში საქმიანობისას არანაირი ცოდნა არ შეუძენია და არც კვალიფიკაცია აუმაღლებია, შესაბამისად, მას არ აქვს 6 თვის კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება, ხელშეკრულების მითითებული დებულებით დაწესებულები შეზღუდვის სანაცვლოდ.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

7. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 10 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელეს მოპასუხის სასარგებლოდ, შრომის ანაზღაურების დავალიანების სახით, დაეკისრა 1439 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით), შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვის კომპენსაციის სახით – 5250 ლარისა (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) და პირგასამტეხლოს – 332 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) გადახდა, სხვა ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც მოპასუხემ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

8. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 25 აპრილის განჩინებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად შემდეგ გარემოებათა გამო:

9. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელე 2015 წლის 1 მაისიდან შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხე ორგანიზაციასთან. იგი ასრულებდა გარე გაყიდვების მენეჯერის მოვალეობას. შრომითი ხელშეკრულება დაიდო განუსაზღვრელი ვადით. შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 875 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით.

10. შრომითი ხელშეკრულების 6.10 მუხლის საფუძველზე, დასაქმებულმა (მოსარჩელემ) იკისრა ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოეყენებინა სხვა კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ, არ დაეწყო მუშაობა მსგავსი პროფილის ორგანიზაციაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან (მიზეზის მიუხედავად) 6 თვის განმავლობაში.

11. 2015 წლის 25 ივლისს მოპასუხე დირექტორის 2015 წლის 25 ივლისის №----- ბრძანებით მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

12. წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება სადავოდ გახდა იმ ნაწილში, რომლითაც მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა

ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვისათვის კომპენსაციის სახით 6 თვის ხელფასის – 5250 ლარის ანაზღაურება. შესაბამისად, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებას შეამოწმებდა აღნიშნულ ნაწილში.

13. სადავო არ არის გარემოება, რომ მოსარჩელეს არ დაურღვევია მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების 6.10. პუნქტის მოთხოვნა და მოპასუხის მსგავსი პროფილის ორგანიზაციაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში მუშაობა არ დაუწყია.

14. სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა სააპელაციო პრეტენზია, რომ მოსარჩელეს მოპასუხე ორგანიზაციის ხანმოკლე მუშაობის განმავლობაში რაიმე სახის ცოდნა არ მიუღია. აღნიშნულის საპირისპიროდ, პალატამ ყურადღება გაამახვილა შრომითი ხელშეკრულების დანართზე, სადაც დასაქმებულის ფუნქციებისა და მოვალეობების ჩამონათვალში, სხვა ფუნქციებთან ერთად, მითითებულია დასაქმებულის მოვალეობები: „მოიძიოს პოტენციური კლიენტები და დაამყაროს მათთან სავაჭრო ურთიერთობა; გასწიოს საქონლის რეკლამა და შეთავაზება პოტენციური კლიენტებისათვის; სრულყოფილად შეისწავლოს ინფორმაცია საქონლის/პროდუქციის შესახებ, რომლის რეკლამირება და რეალიზაციაც უნდა განახორციელოს დასაქმებულმა და სწორად მიაწოდოს პოტენციურ კლიენტს“.

15. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ შრომითი ხელშეკრულების დანართში მითითებული ფუნქციებისა და მოვალეობების ანალიზი ქმნის საფუძველს დასკვნისათვის, რომ მოპასუხეს გააჩნდა დაინტერესება, მის ორგანიზაციაში მიღებული ცოდნა, კვალიფიკაცია და ინფორმაცია მოსარჩელეს არ გამოეყენებინა სხვა კონკურენტული დამსაქმებლის სასარგებლოდ.

16. სშკ-ის 46-ე მუხლის მე-3 პუნქტით, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შესაძლებელია, გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამგვარი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით.

17. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ სამართლიანი კონკურენციის მიზნებიდან გამომდინარე, კანონით დასაშვებია დასაქმებულისათვის კონკურენტთან დასაქმების შეზღუდვის დაწესება და ასეთზე მხარეთა შეთანხმება. ამასთან, დასაქმების უფლების შეზღუდვისათვის, დასაქმებულს წარმოეშობა კომპენსაციის მიღების მოთხოვნის უფლება, ხოლო დამსაქმებელს – დაწესებული შეზღუდვისათვის თანხის ანაზღაურების ვალდებულება.

18. განსახილველ შემთხვევაში მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების 6.10 პუნქტი ითვალისწინებდა ასეთი შეზღუდვის არსებობას,

რაც მოსარჩელე მხარეს არ დაურღვევია, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოუყენებია სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ და ასევე მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში არ დაუწყო მუშაობა მსგავსი პროფილის ორგანიზაციაში.

19. ამდენად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად დააკისრა მოპასუხეს მოსარჩელისათვის დასაქმების 6-თვიანი შეზღუდვის პერიოდისათვის შრომის ანაზღაურების არსებული ოდენობით (875 ლარი) კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება, რაც მოცემულ შემთხვევაში 5250 ლარს შეადგენს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

კასატორის მოთხოვნა და საფუძვლები:

20. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე მოპასუხემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა შემდეგი საფუძვლებით:

21. კასატორმა მიიჩნია, რომ „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის“ ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, სამოქალაქო უფლებათა და მოვალეობათა განსაზღვრისას ან წარდგენილი ნებისმიერი სისხლისსამართლებრივი ბრალდების საფუძვლიანობის გამორკვევისას ყველას აქვს გონივრულ ვადაში მისი საქმის სამართლიანი და საქვეყნო განხილვის უფლება კანონის საფუძველზე შექმნილი დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი სასამართლოს მიერ. აღნიშნული საერთაშორისო აქტით განმტკიცებული სამართლიანი სასამართლოს უფლება გულისხმობს სასამართლოს ვალდებულებას, დაასაბუთოს მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება. პროცესის მონაწილეებისათვის, ისევე როგორც საზოგადოებისათვის, ნათელი უნდა იყოს განსჯის ის პროცესი, რომელიც სასამართლომ გაიარა კონკრეტული გადაწყვეტილების მიღებამდე. გადაწყვეტილებაში ასახული უნდა იყოს სასამართლოს მოსაზრებები და სამართლებრივი დასკვნები, რომლებმაც დავის სწორედ ამგვარი გადაწყვეტა გამოიწვია.

22. სასამართლო დაცვა უნდა იყოს სრული, რაც გულისხმობს არა მხოლოდ ყველას შესაძლებლობას, მიმართოს სასამართლოს, არამედ სასამართლოს ვალდებულებას, გამოიტანოს სამართლიანი და დასაბუთებული გადაწყვეტილება. ეს მოთხოვნა მიზნად ისახავს მხარის მიერ გასაჩივრების უფლების განხორციელების შესაძლებლობის უზრუნველყოფას. საქმეებზე „დევიერი ბელგიის წინააღმდეგ“ და „დელკური ბელგიის წინააღმდეგ“ ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ „ადამიანის უფლებათა“ ევროპული კონვენციის ფრანგულ ტექსტში, მე-6 მუხლის პირველი პუნქტი შეიცავს ტერმინს „დასაბუთებული“ (ბიენფონდე), აღნიშნული კი

ნიშნავს, რომ განაჩენი კარგად უნდა იყოს დასაბუთებული, როგორც სამართლებრივი, ისე ფაქტობრივი თვალსაზრისით, მართალია, აღნიშნულ საქმეებში საუბარია სისხლის სამართლის საქმეზე გამოტანილ განაჩენზე, მაგრამ თავად სტრასბურგის სასამართლო აქტებით და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დამკვიდრებული პრაქტიკით, ეს პრინციპი ვრცელდება სამოქალაქო დავებზე მიღებული გადაწყვეტილებების მიმართაც. შემთხვევითი არაა, რომ ქართული სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა არაერთი ნორმით ადგენს სასამართლოს ვალდებულებას, დაასაბუთოს თავისი პოზიცია კონკრეტულ საკითხებთან მიმართებაში, ხოლო საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდგომ – სსსკ) 394-ე მუხლის მიხედვით, გადაწყვეტილების დაუსაბუთებლობა ყოველთვის იწვევს მის გაუქმებას. გადაწყვეტილების დასაბუთების აუცილებლობა, პირველ რიგში, მხარეთა ინტერესებს ემსახურება, ეს ასევე ემსახურება იმ საზოგადოების ინტერესებს, რომლის სახელითაც ხდება მართლმსაჯულების განხორციელება. მოცემულ საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს მიერ განხორციელებული დასაბუთება, რის შესახებ დეტალურად იქნება მითითებული შემდეგ გრაფაში, ნამდვილად ადასტურებს, რომ სასამართლომ საქმის სწორი გადაწყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოება დაადგინა საპროცესო კოდექსის ნორმათა დარღვევით, რამაც იმოქმედა მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შინაარსზე – სააპელაციო საჩივრის უსაფუძვლოდ მიჩნევის თვალსაზრისით. მხარემ სადავოდ გახადა სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები.

23. კასატორის მოსაზრებით, საკასაციო საჩივარი დასაშვებია სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „ბ“ პუნქტების შესაბამისად.

24. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, კასატორმა მიუთითა, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთი განმარტების მიხედვით, დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება.

25. კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლოს დასაბუთება არ ემყარება სსსკ-ის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტს. ამ თვალსაზრისით საკასაციო ინსტანციამ დასაბუთებულ პრეტენზიად უნდა მიიჩნიოს პრეტენზია სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილად მიჩნეული იმ ფაქტობრივი გარემოების მიმართ, რომ შრომითი ხელშეკრულების დანართში მითითებული ფუნქციების და მოვალეობების ანალიზი ქმნის საფუძველს დასკვნისათვის, რომ მოპასუხეს გააჩნდა დაინტერესება, რომ მის ორგანიზაციაში მიღებული ცოდნა, კვალიფიკაცია და ინფორმაცია მოსარჩელეს არ გამოეყენებინა სხვა კონკურენტული დამსაქმებლის სასარგებლოდ.

26. სასამართლო მოცემული მსჯელობისას ერთმანეთისაგან არ მიჯნავს

მოპასუხე მხარის სურვილს, რაც ნამდვილად არსებობდა რეალური, ფაქტობრივი მდგომარეობისაგან – მოსარჩელე მხარის მიერ მოპასუხე საზოგადოებაში საქმიანობის დროის საკმაოდ მცირე მონაკვეთში რაიმე სახის კვალიფიკაციის მიღების საკითხისაგან. აღსანიშნავია, რომ მოპასუხის დაცვითი პოზიცია, როგორც პირველი ინსტანციის სასამართლოში, ასევე სააპელაციო პალატაშიც სწორედ აღნიშნულზე იყო აგებული და რაც ყველაზე მთავარია, მოსარჩელემ პირველი ინსტანციის სასამართლოში მის მიმართ მოპასუხის მიერ დასმულ კითხვაზე კვალიფიკაციის მიღებასთან დაკავშირებით პრაქტიკულად ვერაფერი მიუთითა და დაადასტურა, რომ მის მოვალეობას შეადგენდა გენერატორების რეალიზაცია, რასაც ახდენდა პოტენციურ მყიდველებთან მობილური ტელეფონის მეშვეობით შეთავაზების გზით. ამდენად, არ დასტურდება მის მიერ საზოგადოებაში მუშაობის პერიოდში რაიმე სახის ისეთი ცოდნის ან საკვალიფიკაციო მონაცემის მიღებას, რაც რაიმე საშიშროებას შექმნიდა კონკურენტ საწარმოებში დასაქმებისათვის. აღსანიშნავია, რომ გენერატორები, რომელთა რეალიზაციაც მოსარჩელის სამსახურებრივ მოვალეობათა წრეში შედიოდა, არანაირად არ წარმოადგენდა რაიმე ექსკლუზიურ პროდუქციას და ანალოგიური სახის გენერატორები იყიდება მრავალი სამეწარმეო სუბიექტის მიერ, რაც კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს იმ გარემოებას, რომ გენერატორების, თუნდაც ტექნოლოგიური თუ ტექნიკურ-ეკონომიკური პარამეტრების გაგება არანაირ „ნოუ-ჰაუს“ არ წარმოადგენს.

27. მოსარჩელემ პროცესზე მისთვის დასმულ კითხვაზე განმარტა, რომ ახდენდა ელექტროგენერატორების რეალიზაციას და მოსარჩელის მიერ წარდგენილი რაიმე მტკიცებულებით არ დასტურდება, რომ 2015 წლის 1 მაისიდან 25 ივლისამდე მუშაობის პერიოდში მან ცოდნა შეიძინა ან/და აიმაღლა კვალიფიკაცია. სააპელაციო სასამართლომ არასწორად გამოიყენა სშკ-ის 46-ე მუხლის მე-3 პუნქტი, ამასთან, ეს ნორმა შეზღუდვის შესახებ პირდაპირ მიუთითებს მხოლოდ კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ მუშაობის დაწყების შეზღუდვაზე და არანაირად არ ხელყოფს ზოგადად დასაქმების უფლებას. შესაბამისად, სასამართლომ არასწორი სამართლებრივი შეფასება განახორციელა, რასაც არასწორი გადაწყვეტილების მიღება მოჰყვა შედეგად. სააპელაციო სასამართლომ დაარღვია სსსკ-ის 393-ე მუხლის ნორმები. ასეთი გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და სარჩელის მოცემული მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს დაუსაბუთებლობის გამო.

28. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ მოცემული საქმე განიხილა მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევებით, რაც სსსკ-ის მე-2, მე-4 და მე-5 მუხლებით, აგრეთვე, საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლით გარანტირებული უფლებისა და სამართლიანი სასამართლო განხილვის ევროკონვენციის ფუნდამენტური დანაწესის დარღვევაა.

29. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 4 ოქტომბრის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 396-ე მუხლით და ამავე

კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

30. საკასაციო სასამართლომ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, შეამოწმა საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის საკითხი და თვლის, რომ იგი დაუშვებლად უნდა იქნეს მიჩნეული შემდეგ გარემოებათა გამო:

31. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელე 2015 წლის 1 მაისიდან შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხე ორგანიზაციასთან. იგი ასრულებდა გარე გაყიდვების მენეჯერის მოვალეობას. შრომითი ხელშეკრულება დაიდო განუსაზღვრელი ვადით. შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 875 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით.

32. შრომითი ხელშეკრულების 6.10 მუხლის საფუძველზე, დასაქმებულმა (მოსარჩელემ) იკისრა ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოეყენებინა სხვა კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ, არ დაეწყო მუშაობა მსგავსი პროფილის ორგანიზაციაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან **(მიზეზის მიუხედავად)** 6 თვის განმავლობაში.

33. 2015 წლის 25 ივლისს მოპასუხე დირექტორის 2015 წლის 25 ივლისის №----- ბრძანებით მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

34. სადავო არ არის გარემოება, რომ მოსარჩელეს არ დაურღვევია მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების 6.10. პუნქტის მოთხოვნა და მოპასუხის მსგავსი პროფილის ორგანიზაციაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში მუშაობა არ დაუწყო.

35. წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრით მხარემ მიიჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვისათვის კომპენსაციის სახით 6 თვის ხელფასის – 5250 ლარის ანაზღაურება არასწორად დაეკისრა.

36. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი გარკვეულ შეზღუდვებს აწესებს საკასაციო საჩივრის დასაშვებობასთან დაკავშირებით, კერძოდ, 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო საჩივარი ქონებრივ ან არაქონებრივ დავაზე დასაშვებია, თუ კასატორი დაასაბუთებს, რომ: ა) საქმე მოიცავს სამართლებრივ პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას; ბ) საქართველოს უზენაეს სასამართლოს მანამდე მსგავს სამართლებრივ საკითხზე

გადაწყვეტილება არ მიუღია; გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება; დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან; ე) სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მატერიალური ან/და საპროცესო სამართლის ნორმების მნიშვნელოვანი დარღვევით, რასაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე; ვ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციას და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს; ზ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე.

37. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არც ერთი ზემოთ მითითებული საფუძვლით.

38. საკასაციო საჩივარში მითითებული პრეტენზიებიდან საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს მხოლოდ იმ პრეტენზიებზე, რომლებიც მოცემული დავის გადასაწყვეტად სამართლებრივად მნიშვნელოვანია. ამასთან, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად.

39. საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციით და საქართველოს მიერ რატიფიცირებული ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის შესაბამისად, 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 სშკ-ის 46-ე მუხლი შეზღუდვის მიზანს და ადგენს, რომ შეზღუდვა პირდაპირ უნდა გამომდინარეობდეს მხარის ინტერესებიდან, უნდა იყოს გონივრული და ამ ინტერესების პროპორციული (სუსგ 25.11.2013წ. საქმე №ას-426-402-2013).

40. განსახილველ საქმეზე საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ კასატორმა დასაშვები და დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია ვერ წარმოადგინა გასაჩივრებული განჩინების იმ დასაბუთების საწინააღმდეგოდ, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების 6.10 პუნქტის ძალით დამსაქმებელმა მუშაკს დაუწესა გარკვეული შეზღუდვა, სამუშაოდან გათავისუფლების შემდეგ 6 თვის განმავლობაში არ დასაქმებულიყო მსგავსი ფუნქციების მქონე თანამდებობაზე. აღნიშნული დანაწესი მოსარჩელემ

შეასრულა, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოუყენებია სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ.

41. ასევე, დაუსაბუთებელია მოპასუხის არგუმენტი, რომ მოსარჩელეს მუშაობის პროცესში არანაირი სპეციალური ცოდნა არ შეუძენია და კვალიფიკაცია არ აუმაღლებია, შესაბამისად, სადავო კომპენსაცია არ უნდა აუნაზღაურდეს. ფაქტობრივად, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების მითითებული 6.10 პუნქტი მოსარჩელის მიმართ ძალაში იყო მისი გათავისუფლების შემდეგაც.

42. ასევე დასაბუთებულია სააპელაციო პალატის მიერ კასატორის ზემოთ მითითებული არგუმენტის საწინააღმდეგოდ შრომითი ხელშეკრულების დანართზე აპელირება, სადაც დასაქმებულის ფუნქციებისა და მოვალეობების ჩამონათვალში, სხვა ფუნქციებთან ერთად, მითითებულია დასაქმებულის მოვალეობები: „მოიძიოს პოტენციური კლიენტები და დაამყაროს მათთან სავაჭრო ურთიერთობა; გასწიოს საქონლის რეკლამა და შეთავაზება პოტენციური კლიენტებისათვის; სრულყოფილად შეისწავლოს ინფორმაცია საქონლის/პროდუქციის შესახებ, რომლის რეკლამირება და რეალიზაციაც უნდა განახორციელოს დასაქმებულმა და სწორად მიაწოდოს პოტენციურ კლიენტს“. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ სწორად დაასკვნა, რომ მოპასუხეს გააჩნდა დაინტერესება, მის ორგანიზაციაში მიღებული ცოდნა, კვალიფიკაცია და ინფორმაცია მოსარჩელეს არ გამოუყენებინა სხვა კონკურენტული დამსაქმებლის სასარგებლოდ.

43. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე არ არის განხილული მნიშვნელოვანი მატერიალური ან/და საპროცესო დარღვევებით, ვერც კასატორი მიუთითებს რაიმე ისეთ დარღვევაზე, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე, რის გამოც საკასაციო საჩივარს არა აქვს წარმატების პერსპექტივა.

44. კასატორმა ვერ დაასაბუთა, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციასთან და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალთან წინააღმდეგობაში მოდის.

45. ამასთან, საკასაციო საჩივრის განხილვისა და საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს არც სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების აუცილებლობის თვალსაზრისით და არც იმ საფუძვლით, რომ საკასაციო სასამართლოს მსგავს საკითხზე ჯერ არ უმსჯელია და გადაწყვეტილება არ მიუღია. შესაბამისად, მოცემულ საქმეზე არ არსებობს ვარაუდი, რომ საკასაციო საჩივრის განხილვის შემთხვევაში მოსალოდნელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს უკვე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება.

46. ამავდროულად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არ განსხვავდება

საკასაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკისაგან.

47. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი, დაუშვას წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი, რის გამოც მას უარი უნდა ეთქვას განხილვაზე.

48. სსსკ-ის 401-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, თუ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნება მიჩნეული, პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70%. ამდენად, საკასაციო პალატა თვლის, რომ კასატორს უნდა დაუბრუნდეს სახელმწიფო ბაჟის სახით მის მიერ 2018 წლის 28 სექტემბრის №----- საგადახდო დავალებით გადახდილი 300 ლარის 70% – 210 ლარი.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე, 401-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „მ-----ის“ საკასაციო საჩივარი დარჩეს განუხილველად დაუშვებლობის გამო.

2. კასატორ შპს „მ-----ის“ (საიდენტიფიკაციო კოდი №-----) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან (**ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150**) დაუბრუნდეს სახელმწიფო ბაჟის სახით მის მიერ 2018 წლის 28 სექტემბრის №----- საგადახდო დავალებით გადახდილი 300 ლარის 70% – 210 ლარი.

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

ზ. ძლიერიშვილი

მოსამართლეები:

ბ. ალავიძე

ნ. ბაქაძური