



საქართველოს უზენაესი სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №ას-827-827-2018

2018 წელი

№ას-827-827-2018 კ-----მ

21 სექტემბერი,

ქ.თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

ბესარიონ ალავიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი)
მოსამართლეები:

ზურაბ ძლიერიშვილი, ნინო ბაქაქური

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი – შპს „ს-----ა“ (მოპასუხე, შეგებებული მოსარჩელე)

მოწინააღმდეგე მხარე – თ----- ს-----ე (მოსარჩელე, მოპასუხე შეგებებულ სარჩელზე)

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 1 მარტის გადაწყვეტილება

კასატორის მოთხოვნა _ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა, ხოლო, შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილება

დავის საგანი – ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანა, თანხის დაკისრება (თავდაპირველ სარჩელში), ხელშეკრულების ნაწილობრივ ბათილად ცნობა (შეგებებულ სარჩელში)

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მოსარჩელის/შეგებებული სარჩელის ავტორის მოთხოვნა და სარჩელის/შეგებებული სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. თ----- ს-----ემ (შემდგომში – მოსარჩელე, მოპასუხე შეგებებულ სარჩელზე, აპელანტი, კასატორის მოწინააღმდეგე მხარე ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „ს-----ას“ (შემდგომში – მოპასუხე, აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარე, კასატორი, დამსაქმებელი ან კომპანია) მიმართ და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილი შეზღუდვის 6-თვიანი პერიოდის განმავლობაში მოპასუხისათვის ყოველთვიური ხელფასის - 2 500 ლარის (სულ – 15 000 ლარი) დაკისრება, ასევე, 2012 წლის 6 თებერვლის ხელშეკრულების 7.2 მუხლში ცვლილების შეტანა და შეზღუდვების მოქმედების ვადად, ნაცვლად 3 წლისა, 6 თვის დადგენა.

1.1.1. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

i 2012 წლის 6 თებერვალს მხარეთა შორის დაიდო #644 შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა ნაშთების დაგეგმარების განყოფილების უფროსის/ლოგისტიკის დეპარტამენტის ანალიტიკოსის თანამდებობაზე. მხარეთა 2012 წლის შეთანხმებით, შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 2 500 ლარით. ხელშეკრულების მე-7 მუხლით მოსარჩელეს დაუდგინდა შეზღუდვები, კერძოდ, დამსაქმებლის წერილობითი თანხმობის გარეშე მას არ ჰქონდა უფლება, აელო ნებისმიერი დავალება სხვა კომპანიისაგან, ასევე, მოსარჩელის ნებისმიერი საფუძვლით გათავისუფლებიდან სამი კალენდარული წლის მანძილზე, მას ეკრძალებოდა სხვა კონკურენტ კომპანიაში მუშაობის დაწყება;

ii 2013 წლის 12 ივნისის კანონით ცვლილებები შევიდა საქართველოს შრომის კოდექსში და 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილით დადგინდა, რომ შეზღუდვა შეიძლება, გამოყენებული იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან მხოლოდ 6 თვის განმავლობაში, შესაბამისი ანაზღაურების პირობით

iii 2014 წლის 7 თებერვლის ბრძანებით, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. იმავე ბრძანებით დადგინდა 2 500 ლარის მოსარჩელისათვის დარიცხვა 2- წლიანი თანამშრომლობისათვის, თუმცა, ხელშეკრულების მე-7 მუხლით დადგენილი 3-წლიანი შეზღუდვის ვადა დამსაქმებელს არ გაუუქმებია და არც კანონით გათვალისწინებული 6 თვის შესაბამისი ანაზღაურება არ გადაუხდია მისთვის. ანაზღაურების გადახდისაგან თავის არიდების

მიზნით, მოპასუხემ სარჩელი შეიტანა სასამართლოში ხელშეკრულების 7.2. მუხლის ბათილად ცნობის მოთხოვნით, რომელიც შემდგომ გამოიხმო. ამჟამად, მოპასუხე უარს აცხადებს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებულ ანაზღაურებაზე, რაც 2 500 ლარის 6 თვეზე ნამრავლით, 15 000 ლარს შეადგენს. კანონში შეტანილი ცვლილების გათვალისწინებით, ხელშეკრულების 7.2 პუნქტი ექვემდებარება შეცვლას.

1.2. დასაქმებულმა შეგებებული სარჩელით მიმართა სასამართლოს მხარეთა შორის 2012 წლის 6 თებერვალს გაფორმებული #644 ხელშეკრულების 7.2. პუნქტის ბათილად ცნობის მოთხოვნით.

1.2.1. შეგებებული სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

i მხარეთა შორის 2012 წლის 6 თებერვალს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 7.2 პუნქტი სრულად შეესაბამება იმ დროს მოქმედი რედაქციის შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მოთხოვნებს, უფრო მეტიც, სახელშეკრულებო დათქმა არ იყო უპირობო ხასიათის, არამედ, ითვალისწინებდა დასაქმებულისაგან წერილობითი თანხმობის მიღების მექანიზმს. დასაქმებულს არც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედებისას და არც მისი შეწყვეტის შემდგომ არ მიუმართავს კომპანიისათვის სხვა სამსახურში დასაქმებზე თანხმობის გაცემის თხოვნით. 2013 წლის ივნისში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, შეიცვალა შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილი, რომლის მოთხოვნებსაც ხელშეკრულების სადავო პუნქტი ეწინააღმდეგება და, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, მიიჩნევა ბათილად.

2. მოპასუხეების პოზიცია:

2.1. თავდაპირველმა მოპასუხემ სარჩელის წინააღმდეგ წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი და განმარტა, რომ:

i დასაქმებული გათავისუფლდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით. გათავისუფლების შესახებ ბრძანებით, მოპასუხემ გამოხატა კეთილი ნება, დამატებით გადაეხადა ერთი თვის შრომის ანაზღაურება თანამშრომლობისათვის. მოსარჩელე არ დაეთანხმა გათავისუფლების საფუძველს, რის გამოც მან სარჩელი აღძრა სასამართლოში, ხოლო თანხის მიღებაზე უარი განაცხადა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, 2014 წლის 12 თებერვლის #483 ბრძანებით, მოპასუხემ ნაწილობრივ ძალადაკარგულად გამოაცხადა 2014 წლის 7 თებერვლის #391 ბრძანების პუნქტი მოსარჩელისათვის 2 500 ლარის დამატებით ანაზღაურების ნაწილში. იმავე ბრძანებით, განსაზღვრა ახალი პირობა, რომლის მიხედვითაც თუ არაუგვიანეს 2014 წლის 21

თებერვლისა, მხარეთა შორის არ გაფორმდებოდა შეთანხმება შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ერთმანეთის მიმართ პრეტენზიების არარსებობისა და 2 500 ლარის დამატებითი ანაზღაურების მიღების შესახებ, მოპასუხე არ განიხილავდა დამატებითი ანაზღაურების საკითხს. რადგან დათქმულ ვადაში შეთანხმება არ შედგა, დასაქმებულისათვის დამატებითი ანაზღაურების პირობამ დაკარგა ძალა.

ii 2014 წლის 16 ივლისს მოპასუხემ აღძრა სარჩელი შრომითი ხელშეკრულების 7.2 პუნქტის ბათილად ცნობის მოთხოვნით, შემდგომ ისარგებლა კანონით გათვალისწინებული უფლებით და გამოიხმო იგი. აღნიშნულ საქმეზე 2014 წლის 25 სექტემბრის განცხადებით მან ხაზგასმით მიუთითა, რომ არც მანამდე და არც მომავალში არ აპირებდა ესარგებლა ხელშეკრულების 7.2 პუნქტით დასაქმებულისათვის დაწესებული შეზღუდვით.

iii ხელშეკრულებით დაწესებული შეზღუდვა პირობითი იყო, კერძოდ, მოსარჩელე კისრულობდა ვალდებულებას, არ ეთანამშრომლა კონკურენტებთან მოპასუხის წერილობითი თანხმობის გარეშე. დასაქმებულს არც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან პირველ 6 თვეში და არც შემდეგ არ მიუმართავს მოპასუხისათვის კონკურენტებთან თანამშრომლობის დასაწყებად წერილობითი თანხმობის მისაღებად, შესაბამისად, არ არსებობს ამ საკითხზე მოპასუხის დადებითი ან უარყოფითი პასუხი.

iv ხელშეკრულების გაფორმების დროს მხარეები მოქმედებდნენ შრომის კოდექსის იმჟამინდელი რედაქციით, შესაბამისად, 7.2 პუნქტზე შეთანხმება გაფორმდა შრომის კოდექსის 46.3 მუხლით განსაზღვრულ ფარგლებში. მოსარჩელე უპირობოდ არ შეზღუდულა, არამედ გათვალისწინებულ იქნა შეთანხმების აუცილებლობა, რა შესაძლებლობითაც არასოდეს უსარგებლია მას. შრომის კოდექსში ცვლილების შეტანის შედეგად დასახელებული მუხლი შეიცვალა და ხელშეკრულების 7.2 პუნქტი კანონის საწინააღმდეგო აღმოჩნდა, რითაც იქცა ბათილ სახელშეკრულებო დათქმად. მოსარჩელე ფაქტობრივად მოითხოვს კანონისათვის უკუძალის მინიჭებას, რაც საფუძველს მოკლებულია. ნორმატიულ აქტს, რომელიც ადგენს ან ამძიმებს პასუხისმგებლობას, უკუძალა არ გააჩნია.

2.2. თავდაპირველმა მოსარჩელემ არ ცნო შეგებებული სარჩელი და განმარტა, რომ შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების ინტერპრეტაციას შეგებებული მოსარჩელე ცდილობს არასწორად, მის მიზანს შრომითი ხელშეკრულების სადავო პუნქტის ბათილად ცნობასთან დაკავშირებით, წარმოადგენს კანონით გათვალისწინებული ანაზღაურებისაგან გათავისუფლება.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 17 იანვრის გადაწყვეტილებით - თავდაპირველი სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, შეგებებული სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი მხარეთა შორის 2012 წლის 6 თებერვალს გაფორმებული #644 შრომითი ხელშეკრულების 7.2. პუნქტი.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის დაკმაყოფილება, ხოლო, შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 1 მარტის გადაწყვეტილებით - სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და, ახალი გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს მის სასარგებლოდ დაეკისრა 15 000 ლარის გადახდა, ამავე გადაწყვეტილებით აპელანტის მოთხოვნა ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე და შეგებებული სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა, ხოლო, შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილება.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლომ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, შეამოწმა საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის საკითხი და მიიჩნევს, რომ იგი დაუშვებელია შემდეგ გარემოებათა გამო:

1. საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად ცნობის დასაბუთება:

1.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 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 კონვენციასა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს; ზ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე. ზემოაღნიშნული დანაწესები განსაზღვრავს იმ მოთხოვნებს, რომელთაც საკასაციო საჩივარი უნდა შეიცავდეს და ეფუძნებოდეს.

1.2. მოცემულ შემთხვევაში, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთება ძირითადად იმ დასკვნებს ეფუძნება, რომ:

1.2.1. მხარეთა შორის 2012 წლის 6 თებერვალს გაფორმდა #644 შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელე დასაქმდა მოპასუხე საწარმოში ნაშთების დაგეგმარების განყოფილების უფროსის/ლოგისტიკის დეპარტამენტის ანალიტიკოსის თანამდებობაზე. 2012 წლის 1 სექტემბრის შეთანხმებით ცვლილება შევიდა ხელშეკრულების 4.1 პუნქტში და დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 2 500 ლარით;

1.2.2. შრომითი ხელშეკრულების მე-7 პუნქტით დადგინდა კონკურენციის შეზღუდვის საკითხები. 7.2. პუნქტის თანახმად, მხარეები შეთანხმდნენ შემდეგზე:

„ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში და მისი ნებისმიერი საფუძვლით შეწყვეტიდან/ვადის გასვლიდან სამი კალენდარული წლის განმავლობაში დასაქმებული იღებს ვალდებულებას, დამსაქმებლის წერილობითი თანხმობის გარეშე არ მიაწოდოს კონკურენტ კომპანია(ებ)ს დამსაქმებლის შესახებ რაიმე ინფორმაცია ან/და არ ითანამშრომლოს (პირადად ან მესამე პირის, მათ შორის, იურიდიული პირის მეშვეობით) დამსაქმებლის კონკურენტ კომპანია(ებ)თან ან მათთან დაკავშირებულ სტრუქტურებთან არც, როგორც დაქირავებულმა პირმა, არც, როგორც კონსულტანტმა, აგენტმა, წარმომადგენელმა ან/და სხვაგვარი ფორმით.

აღნიშნული ვალდებულების რომელიმე პირობის დარღვევის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მოითხოვოს, ხოლო დასაქმებულს ასეთი მოთხოვნის შემთხვევაში დაეკისრება დამსაქმებლის სასარგებლოდ ჯარიმის გადახდა...“;

1.2.3. დამსაქმებლის 2014 წლის 7 თებერვლის #391 ბრძანებით, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. დადგინდა 2 წლის თანამშრომლობისათვის 2 500 ლარის დარიცხვა;

1.2.4. 2014 წლის 12 თებერვლის #483 ბრძანებით, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელემ უარი განაცხადა შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ერთმანეთის მიმართ პრეტენზიის არარსებობისა და 2 500 ლარის ოდენობით დამატებითი ანაზღაურების მიღების შესახებ ორმხრივი შეთანხმების ხელმოწერაზე, ძალადაკარულად გამოცხადდა #391 ბრძანება თანხის გადახდის ნაწილში და დადგინდა, რომ მოსარჩელეს დამატებითი ანაზღაურება მიეცემოდა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ორმხრივი შეთანხმება ერთმანეთის მიმართ პრეტენზიების არარსებობისა და 2 500 ლარის ოდენობით თანხის მიღებაზე, გაფორმდებოდა არა უგვიანეს 2014 წლის 21 თებერვლისა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, კომპანია არ განიხილავდა დამატებითი ანაზღაურების მიცემის საკითხს;

1.2.5. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 8 აპრილის გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2014 წლის 7 თებერვლის #391 ბრძანება მისი გათავისუფლების შესახებ, ასევე, 2014 წლის 12 თებერვლის #483 ბრძანება და დამსაქმებელს მის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის-12 თვის ხელფასის გადახდა. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 იანვრის გადაწყვეტილებით გაუქმდა ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება და თ-----ს-----ეს უარი ეთქვა 07.02.2014წ. და 12.02.2014წ. ბრძანებების ბათილად ცნობაზე. აღნიშნული გადაწყვეტილება შესულია კანონიერ ძალაში;

1.2.6. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხზე თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილების გამოტანის შემდეგ და თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ დავის გადაწყვეტამდე, 2014 წლის 16 ივლისს კომპანიამ აღძრა სარჩელი, რომლითაც მოითხოვა მხარეთა შორის გაფორმებული შრომის ხელშეკრულების 7.2 პუნქტის, როგორც კანონსაწინააღმდეგო დათქმის, ბათილად ცნობა. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე წარმოებულ დავაზე გადაწყვეტილების გამოტანის შემდეგ, 2015 წლის 9 თებერვალს

კომპანიამ მოსამზადებელ სხდომაზე გამოიხმო ხელშეკრულების 7.2. პუნქტის ბათილად ცნობის მოთხოვნით აღძრული სარჩელი, რის შედეგადაც იგი დარჩა განუხილველად;

1.2.7. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში და მას შემდეგაც, დასაქმებულს კონკურენტ კომპანიაში დასაქმების მიზნით წერილობითი თანხმობის მიღების თაობაზე, არ მიუმართავს.

1.3. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას 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. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით არ წარმოუდგენია დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

1.4. ამდენად, საკასაციო პალატა უარყოფს კასატორის პრეტენზიებს და განმარტავს, რომ შრომის კოდექსი ადგენს დასაქმებულის დაცვის მინიმალურ სტანდარტს, რასაც მოწმობს თავად კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილი (ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას), საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ განსახილველი საკითხის მომწესრიგებელი ნორმა შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილია და შეფასების საგანი ამ ნორმის ცვლილებამდელი და მოქმედი რედაქციით განსაზღვრული რეგულაციის არსის სწორი გაგებაა. ხსენებული ნორმის თანახმად: 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 შეწყვეტის შემდეგაც, მაგრამ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან არა უმეტეს 3 წლის განმავლობაში (ძველი რედაქცია); 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 (მოქმედი რედაქცია).

1.4.1. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ სწორად მოიძია სადავო ნორმა და მართებულად განსაზღვრა მისი მიზანი – დამსაქმებლის ინტერესებისა და სამეწარმეო რისკების დაცვა, რომელიც შრომითი უფლების შეზღუდვის ლეგიტიმური საფუძველი შეიძლება გახდეს მხარეთა ორმხრივი შეთანხმების პირობებში, თუმცა, ასევე გასათვალისწინებელია დასაქმებულის ინტერესიც და მოლოდინი შრომის უფლების რეალიზაციასთან მიმართებით, რომელსაც მათ შორის სოციალური ბუნება აქვს და ამ უფლების შეზღუდვისას საჭიროა მხარეთა ინტერესების გონივრული დაბალანსება. ამ მხრივ, შრომის კოდექსში შესაბამისი ცვლილებების განხორციელებამდე კანონმდებლობას გააჩნდა გარკვეული ხარვეზი და ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში, ღია სივრცეს ტოვებდა რეგულაციის გარეშე, რაც შემდგომი საკანონმდებლო ცვლილებებით გამოსწორდა, ამასთანავე, საგულისხმოა, რომ ძველი რედაქციით მოქმედი ნორმა დასაქმებულის სახელშეკრულებო თვითბოჭვის სასყიდლიან ხასიათს არ კრძალავდა, შესაბამისად, მსგავს შემთხვევაში კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება დასაქმებულის მხრიდან გამართლებული და კანონიერია, რაც შეეხება შეგებებული სარჩელის მოთხოვნას, საკასაციო პალატა მას აფასებს შესაგებლის რანგში, ვინაიდან, როგორც მოთხოვნა, ისე – მისი ფაქტობრივი საფუძვლები არ აკმაყოფილებს შეგებებული სარჩელის დასაშვებობისათვის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლის მოთხოვნებს (**აღიარებითი სარჩელის დასაშვებობის თაობაზე, სასამართლო პრაქტიკის თვალსაზრისით იხ. სუს-ები: #ას-664-635-2016, 02.03.2017წ. [დიდი პალატა]; # ას-17-14-2015, 01.07.2015წ.; # ას-1069-1008-2015, 16.12.2015წ.; # ას-869-819-2015, 11.12.2015წ.; # ას-773-730-2015, 08.09.2015წ.; # ას-181-174-2016, 06.05.2016წ.; # ას-1025-967-2015, 23.12.2015წ.; # ას-323-308, 2016, 03.06.2016წ.; #ას-407-390-2016, 10.6.2016წ.; # ას-375-359-2016, 17.06.2016წ)**) და აღნიშნავს, რომ რადგანაც ნების ნაკლს მხარე სადავოდ არ ხდის, არამედ, გარიგების იურიდიულ ძალმოსილებას უკავშირებს საკანონმდებლო ცვლილებებს, არ არსებობს შრომითი ხელშეკრულების სადავო პუნქტის ბათილად მიჩნევის სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით განსაზღვრული არც ერთი წინაპირობა, ამასთან, უნდა ითქვას ისიც, რომ კანონმდებლობა დასაშვებადაც რომ თვლიდეს

საკანონმდებლო ცვლილების შედეგად ამ ცვლილების ძალაში შესვლამდე გაფორმებული ხელშეკრულების/მისი დებულების ბათილობას, მაინც არ იარსებებდა დამსაქმებლის პოზიციის გაზიარების წინაპირობები, რადგანაც შრომითი უფლებების შეთანხმებული შეზღუდვა (კომპენსაციის ანაზღაურების კონტექსტში) არც შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მოქმედი რედაქციის მოთხოვნებს ეწინააღმდეგება. საბოლოოდ პალატა ასკვნის, რომ კასატორი ვერ ამტკიცებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე-394-ე მუხლებით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობას.

1.5. ამდენად, განსახილველი დავა არ წარმოადგენს იშვიათ სამართლებრივ პრობლემას, რომელიც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას, რადგანაც სახელშეკრულებო თვითბოჭვის საკითხზე არსებობს საკასაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკა. კასატორი ვერ მიუთითებს იმგვარ გარემოებებზე, რაც სასამართლოს მისცემდა ვარაუდის საფუძველს, რომ საქმის არსებითი განხილვის შედეგად მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილება შეიძლება ყოფილიყო მიღებული. სააპელაციო სასამართლოს მიერ მოცემული საქმე არ არის განხილული მნიშვნელოვანი მატერიალური ან საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევებით, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე. გარდა ამისა, საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს არ წარმოადგენს სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე, ხოლო კასატორი ვერც ქვემდგომი სასამართლოს შეფასებებისა და დასკვნების წინააღმდეგობრიობას ვერ ამტკიცებს მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის დებულებებთან და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალთან, რის გამოც საკასაციო საჩივარს არა აქვს წარმატების პერსპექტივა.

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

2. სასამართლო ხარჯები:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 401-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად ცნობის შემთხვევაში, პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70 პროცენტი.

ამდენად, პალატა თვლის, რომ კასატორს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან უნდა დაუბრუნდეს ბ--- კ-----ის მიერ კასატორის სახელით 05.06.2018წ. #1 საგადახდო დავალებით სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 750 ლარის 70% _ 525 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 მე-7, 284-ე, 285-ე, 391-ე, 401-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „ს-----ას“ საკასაციო საჩივარი დარჩეს განუხილველად დაუშვებლობის გამო.

2. კასატორ შპს „ს-----ას“ (ს/კ #4-----) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან (ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150) დაუბრუნდეს ბ--- კ-----ის მიერ კასატორის სახელით 05.06.2018წ. #1 საგადახდო დავალებით სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 750 ლარის 70% _ 525 ლარი.

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

ბ. ალავიძე

მოსამართლეები:

ზ. ძლიერიშვილი

ნ. ბაქაძური