



**საქართველოს უზენაესი სასამართლო  
განჩინება  
საქართველოს სახელით**

**საქმე # 330210118002603421**

**საქმე №ას-1041-2019**

**წელი,**

**ას-1041-2019 ჰ----ძე**

**12 თებერვალი, 2020**

**თბილისი**

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**მოსამართლეები: მზია თოდუა (თავმჯდომარე,  
მომხსენებელი),**

**პაატა ქათამაძე,  
ეკატერინე გასიტაშვილი**

**საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი განხილვა**

**სხდომის მდივანი - ლელა სანიკიძე**

**საკასაციო საჩივრის ავტორი – სს "ტ-----ი" (მოსარჩელე)**

**წარმომადგენელი - ბ----ა ხ-----ლი**

**მოწინააღმდეგე მხარე - ზ-----ბ ჰ----ძე (მოპასუხე)**

**წარმომადგენელი - ნ--ო ქ-----ლი**

**გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს  
სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 8 მაისის განჩინება**

**საკასაციო საჩივრის ავტორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული  
განჩინების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის  
დაკმაყოფილება**

**დავის საგანი** – შრომითი საქმიანობის შეზღუდვა, პირგასამტეხლოს დაკისრება

**საკითხი, რომელზედაც მიღებულია განჩინება** - საკასაციო საჩივრის უარყოფა

**აღწერილობითი ნაწილი:**

1. ზ-----ბ ჭ----ძე (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოპასუხე, მოწინააღმდეგე მხარე ან დასაქმებული) სს „კ-----კში“, რომლის უფლებამონაცვლევ, მოგვიანებით, სს „ტ-----ი“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი დამსაქმებელი ან ბანკი) გახდა, მიკროსესხების ექსპერტად იყო დასაქმებული (იხ. შრომითი ხელშეკრულება, ს. ფ. 16-18). მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება 1500 ლარს (დარიცხული) შეადგენდა (იხ. ს.ფ. 28).

2. ხელშეკრულების 6.7 პუნქტით დასაქმებულს დაუდგინდა კონკურენციის შეზღუდვა, კერძოდ, ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში და მისი შეწყვეტიდან ექვსი თვის განმავლობაში ეს უკანასკნელი იღებდა ვალდებულებას, ბანკში მუშაობისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენებინა კონკურენტი ფინანსური ინსტიტუტების ან სხვა პირთა სასარგებლოდ, იმ პირობით, რომ ამგვარი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი მას 6 თვის განმავლობაში გადაუხდიდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ერთი თვის ანაზღაურებას. აღნიშნული ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებულს, დამსაქმებლის სასარგებლოდ, ეკისრებოდა ფინანსური სანქცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ერთი თვის შრომის ანაზღაურების ექვსმაგი ოდენობით.

3. დამსაქმებელმა 2018 წლის 11 ივლისიდან შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა რასაც საფუძვლად დაედო დასაქმებულის პირადი განცხადება.

4. 2018 წლის 10 ივნისის წერილით, ბანკმა დასაქმებულს აცნობა 6 თვიანი შეზღუდვის ამოქმედების თაობაზე (იხ. წერილი, ს.ფ. 36-37).

5. მოპასუხე 2018 წლის 16 ივლისს დასაქმდა სს „ლიბერთი ბანკში“ მცირე და საშუალო ბიზნესსესხების მიმართულებით საკრედიტო ექსპერტის თანამდებობაზე.

6. 2018 წლის 24 აგვისტოს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ შრომითი საქმიანობის შეზღუდვისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნით. მოსარჩელის მტკიცებით, მოპასუხისათვის ცნობილი იყო, რომ დამსაქმებელი იყენებდა შრომითი საქმიანობის შემზღუდველ პირობას ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, მიუხედავად ამისა, იგი მაინც დასაქმდა სხვა კომპანიაში (ბანკში), სადაც მას იგივე თანამდებობრივი ფუნქციები გააჩნია, ანუ ასრულებს იმავე სამუშაოს, რასაც ის ასრულებდა მათ კომპანიაში.

7. მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო. მისი მტკიცებით, მოსარჩელეს შეზღუდვისათვის გათვალისწინებული კომპენსაცია მისთვის არ გადაუხდია, რაც იმას ნიშნავდა, რომ დამსაქმებელმა ეს უფლება რეალურად არ გამოიყენა.

7.1. გარდა ამისა, მოპასუხემ აღნიშნა, რომ კონკურენტ კომპანიაში დასაქმებული იყო სხვა თანამდებობაზე, შესაბამისად, ვერც მოსარჩელე კომპანიაში მიღებულ ცოდნას გამოიყენებდა ამჟამინდელ დამსაქმებელთან.

8. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 20 ნოემბრის გადაწყვეტილებით, სარჩელი უარყოფილ იქნა. სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდეგში სშკ-ის, 46-ე მუხლი და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, შემდეგში, სსკ-ის, 417-ე და 418-ე მუხლები გამოიყენა.

9. სააპელაციო საჩივრით დამსაქმებელმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

10. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2019 წლის 8 მაისის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი უარყოფილ იქნა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

10.1. სააპელაციო პალატამ სრულად გაიზიარა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობა და დასკვნები საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და დამატებით აღნიშნა, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე (მოპასუხე კონკურენტ ბანკში არ ეწეოდა იმავე საქმიანობას, რასაც მოსარჩელე კომპანიაში), გამოირიცხებოდა მოსარჩელისათვის ზიანის მიყენებისა და აპელანტ კომპანიაში მიღებული ცოდნისა და უნარების კონკურენტ კომპანიაში

გამოყენება.

10.2. სააპელაციო სასამართლომ იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელეს მოპასუხისათვის დაწესებული შეზღუდვის საკომპენსაციოდ თანხა არ ჩაურიცხავს, პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე მოთხოვნაც დაუსაბუთებლად მიიჩნია.

11. განჩინება პირგასამტეხლოს დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ და მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და მოთხოვნის ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილება.

11.1. კასატორის მტკიცებით, ბანკში შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ანაზღაურება გაიცემა ყოველი თვის 25 რიცხვში, შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა ჰქონოდა მოლოდინი, რომ შეზღუდვის პირობებშიც შენარჩუნდებოდა ანაზღაურების ჩვეული სტანდარტი. ამასთან, წინასწარი ანაზღაურების შესახებ სასამართლოს მითითება, კანონის მოთხოვნებიდან არ გამომდინარეობს.

12. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 30 ოქტომბრის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში სსსკ-ის, 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტებით, საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულ იქნა განსახილველად.

### **ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :**

საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

13. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, 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, მატერიალურსამართლებრივი 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).

14. განსახილველ შემთხვევაში, იმ სამართლებრივი შედეგების გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, გარკვეული ვადით შრომითი საქმიანობის შეზღუდვის ვალდებულების დარღვევისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია **სშკ-ის 46.3** (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) და **46.5** ( ამ მუხლის მოთხოვნების დარღვევით მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით) მუხლის, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, შემდეგში სსკ-ის, **394.1** (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და **408.1-ე** (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია, ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლები. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ რადგანაც აღნიშნული ნორმებით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა სამართლებრივი წინაპირობა შესრულებული არ იყო, არ არსებობდა სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი და აქედან გამომდინარე, გასაჩივრებული განჩინებით სწორად იქნა უარყოფილი სააპელაციო საჩივარი.

15. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 46.3 მუხლის მიზანია დამსაქმებლის ინტერესებისა და სამეწარმეო რისკების დაცვა, რომელიც შრომითი უფლების შეზღუდვის ლეგიტიმური საფუძველი შეიძლება გახდეს მხარეთა ორმხრივი შეთანხმების პირობებში, თუმცა, გასათვალისწინებელია დასაქმებულის ინტერესიც და მოლოდინი შრომის უფლების რეალიზაციასთან მიმართებით, რომელსაც მათ შორის სოციალური ბუნება აქვს და, ამ უფლების შეზღუდვისას, საჭიროა მხარეთა ინტერესების გონივრული დაბალანსება. დასაქმებულის სახელშეკრულებო თვითბოჭვა სასყიდლიანი ხასიათისაა, შესაბამისად, მსგავს შემთხვევაში კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება დასაქმებულის მხრიდან გამართლებული და კანონიერია.

16. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა დაუსაბუთებლად თვლის კასატორის მსჯელობას, რომ რადგანაც ბანკში შრომითი

ურთიერთობიდან გამომდინარე ანაზღაურება გაიცემა ყოველი თვის 25 რიცხვში, შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა ჰქონოდა იმისი მოლოდინი, რომ ბანკი შეზღუდვის პირობებშიც ანაზღაურების ჩვეული სტანდარტით იმოქმედებდა. 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.** 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. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 46.3 მუხლით გათვალისწინებული თანხა არ წარმოადგენს შრომის ანაზღაურებას, არამედ ეს არის კომპენსაცია თავდაპირველი დამსაქმებლის მსგავს სამეწარმეო სუბიექტებში კონკურენციის პირობების შენარჩუნებისათვის და შეთანხმება ამ კონკურენციაზე ლეგიტიმურს ხდის პირის შრომითი უფლების შეთანხმებული ვადით შეზღუდვას. კომპენსაციის ხსენებული ბუნება კი, განსხვავდება შრომის ანაზღაურებისაგან და იგი დასაქმებულს უნდა მიეცეს წინასწარ, ერთიანი ანაზღაურების სახით და არა ყოველთვიურად, როგორც ამას კასატორი განმარტავს.

17. განსახილველ შემთხვევაში, მართალია, მხარეთა შეთანხმება ითვალისწინებდა დასაქმებულისათვის გარკვეული ვადით შრომითი საქმიანობის შეზღუდვას, მაგრამ რადგანაც მოსარჩელემ დაარღვია ნაკისრი ვალდებულება კერძოდ, შრომითი საქმიანობის შეზღუდვისათვის საკომპენსაციო თანხა დასაქმებულს წინასწარ არ აუნაზღაურა, მოპასუხეს შეეძლო უარი ეთქვა ვალდებულების შესრულებაზე და თავისუფლად განეკარგა თავისი შრომითი უფლება. შესაბამისად, იმ პირობებში, როცა მოპასუხის მხრიდან ვალდებულების დაარღვევა არ ვლინდება, საფუძველს მოკლებულია მისთვის ფინანსური სანქციის/პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე მოთხოვნაც.

18. სსსკ-ის 410-ე მუხლის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: ა) კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა; გ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო არ აკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებულ განჩინებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა.

19. კასატორს სახელმწიფო ბაჟი გადახდილი აქვს.

### **ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :**

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 264.3, 408.1, 408.2, 410-ე მუხლებით და

### **დ ა ა დ გ ი ნ ა :**

1. სს "ტ-----ის" საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 8 მაისის განჩინება დარჩეს უცვლელად;
3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**მოსამართლეები:**

**მზია თოდუა**

**პაატა ქათამაძე**

**გასიტაშვილი**

**ეკატერინე**