



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

01 მარტი, 2018 წელი

ქ.

თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

**მოსამართლე - ანა გოგიშვილი
სხდომის მდივანი – ოთარ ბუკია**

აპელანტი - თ----- ს-----ე;

წარმომადგენელი - გ-----ია;

მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „ს-- პ----- ჯ-----“;

წარმომადგენელი - ნ-----ე;

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 17 იანვრის გადაწყვეტილება.

დავის საგანი – თავდაპირველი სარჩელით - ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანა და თანხის დაკისრება; შეგებებული სარჩელით - ხელშეკრულების ნაწილის ბათილად ცნობა

1. აპელანტის მოთხოვნა

1.1. აპელანტ - თ----- ს-----ის სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 17 იანვრის გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 17 იანვრის გადაწყვეტილებით თ----- ს-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. შპს „ს-----“ შეგებებული სარჩელი დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი მხარეთა შორის გაფორმებული 0----- შრომითი ხელშეკრულების 7.2 პუნქტი.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

დადგენილი უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. თ----- ს-----ესა და შპს „ს-----“ შორის 2----- შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელე დასაქმდა მოპასუხე საწარმოში ნაშთების დაგეგმარების განყოფილების უფროსის/ლოჯისტიკის დეპარტამენტის ანალიტიკოსის თანამდებობაზე.

01.09.2012წ. შეთანხმებით ცვლილება შევიდა ხელშეკრულების 4.1 პუნქტში და თ----- ს-----ის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 2500 ლარით.

2.2. 0----- შრომითი ხელშეკრულების მე-7 პუნქტით განისაზღვრა კონკურენციის შეზღუდვის საკითხები.

ხელშეკრულების 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 კომპანიას(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“...

2.3. შპს „ს-----“ 0----- ბრძანებით თ----- ს-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. იმავე ბრძანებით დადგენილი იქნა, რომ 2 წლის გაწეული თანამშრომლობისათვის დაერიცხოს 2500 ლარი.

2.4. 1----- ბრძანებით იმის გათვალისწინებით, რომ თ----- ს-----ემ უარი განაცხადა შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ერთმანეთის მიმართ პრეტენზიის არარსებობისა და 2500 ლარის ოდენობით დამატებითი ანაზღაურების მიღების შესახებ ორმხრივი შეთანხმების ხელმოწერაზე,

ძალადაკარგულად გამოცხადდა №--- ბრძანება თანხის გადახდის ნაწილში და დადგინდა, რომ თ----- ს-----ეს დამატებითი ანაზღაურება მიეცეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ორმხივი შეთანხმება ერთმანეთის მიმართ პრეტენზიების არარსებობისა და 2500 ლარის ოდენობით თანხის მიღებაზე, გაფორმდებოდა არაუგვიანეს 2014 წლის 21 თებერვლისა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, შპს „ს- პ----- ჯ-----“ არ განიხილავდა დამატებითი ანაზღაურების მიცემის საკითხს.

2.5. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 08.04.2014წ. გადაწყვეტილებით თ----- ს-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა, ნაწილობრივ ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ს-----ს“ 2014 წლის 7 თებერვლის №--- ბრძანება თ----- ს-----ის გათავისუფლების შესახებ და 20----- ბრძანება და შპს „ს-----“ თ----- ს-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა 12 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის გადახდა. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 16.01.2015წ. გადაწყვეტილებით გაუქმდა ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება და თ----- ს-----ეს უარი ეთქვა 0-----. ბრძანებების ბათილად ცნობის მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე. აღნიშნული გადაწყვეტილება შესულია კანონიერ ძალაში.

2.6. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხზე თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილების გამოტანის შემდეგ, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ დავის გადაწყვეტამდე, 1-----. შპს „ს- პ----- ჯ-----მ“ სარჩელი აღძრა სასამართლოში, რომლითაც მოითხოვა მხარეთა შორის გაფორმებული შრომის ხელშეკრულების 7.2 პუნქტის, როგორც კანონსაწინააღმდეგო დათქმის, ბათილად ცნობა.

2.7. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე წარმოებულ დავაზე გადაწყვეტილების გამოტანის შემდეგ, 09.02.2015წ. შპს „ს- პ----- ჯ-----მ“ მოსამზადებელ სხდომაზე გამოიხმო ხელშეკრულების 7.2. პუნქტის ბათილად ცნობის მოთხოვნით აღძრული სარჩელი, რის შედეგადაც იგი დარჩა განუხილველი.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.5. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში და მას შემდეგაც, თ----- ს-----ეს შპს „ს-----ათვის“ კონკურენტ კომპანიაში დასაქმების მიზნით წერილობითი თანხმობის მიღების თაობაზე, არ მიუმართავს. აღნიშნული გარემოების საწინააღმდეგოდ, რაიმე მტკიცებულება საქმის მასალებში არ მოიპოვება, ამასთან, შემდგომი დასაქმების თაობაზე წერილობით თანხმობის მიღების მიზნით ყოფილი დამსაქმებლისათვის მიმართვის ფაქტზე არ მიუთითებს მოსარჩელე.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.8. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

თ----- ს-----ესა და შპს „ს-----“ შორის შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2012 წლის 6 თებერვალს. საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის ხელშეკრულების დადების დროს მოქმედი რედაქციით „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“. ამდენად, მითითებული ნორმა ითვალისწინებდა დამსაქმებლის ცალმხრივ უფლებას, მოეთხოვა დასაქმებულისათვის ნაკისრი ვალდებულების შესრულება (სამი წლის მანძილზე არ ეთანამშრომლა სხვასთან) ყოველგვარი ს--აცვლო, ადეკვატური პირობის გარეშე, რაც ცხადია, დაკავშირებული იყო უფლების არამართლზომიერად გამოყენების რისკებთან.

აღნიშნულ სამართლებრივ საფუძველზე დაყრდნობით და მის შესაბამისად, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 7.2 პუნქტით განისაზღვრა დასაქმების შეზღუდვა, კერძოდ, დასაქმებული და დამსაქმებელი შეთანხმდნენ, დასაქმებულს, ნებისმიერი საფუძვლით გათავისუფლებიდან სამი კალენდარული წლის მანძილზე, ეკრძალებოდა კონკურენტი კომპანიაში სამუშაოს დაწყება დამსაქმებლის წერილობითი თანხმობის გარეშე.

12.06.2013წ. კანონით საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებებით (რაც 04.07.2013წ.-დან ამოქმედდა), საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლი ახლებურად ჩამოყალიბდა, განსხვავებულად მოწესრიგდა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვები, მითითებული მუხლის მე-3 ნაწილი ჩამოყალიბდა შემდეგი სახით: 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.

ამდენად, კანონში განხორციელებული ცვლილებით არსებითად შეიცვალა მხარეთა უფლება-მოვალეობები, სამართლიანი კონკურენციის მიზნებიდან გამომდინარე, კანონით კვლავ დასაშვებია დასაქმებულისათვის კონკურენტთან

დასაქმების შეზღუდვის დაწესება და ასეთზე მხარეთა შეთანხმება, თუმცა მნიშვნელოვნად, გონივრულობამდე შეიზღუდა აღნიშნული ვადა და ნაცვლად სამი წლისა, ასეთად დადგინდა არაუმეტეს 6 თვე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან, ამასთან, დასაქმების უფლების შეზღუდვისათვის დასაქმებულს წარმოეშვა კომპენსაციის მიღების მოთხოვნის უფლება, შესაბამისად, დამსაქმებელს - დაწესებული შეზღუდვისათვის თანხის ანაზღაურების ვალდებულება.

მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2014 წლის 7 თებერვალს, რა დროსაც უკვე მოქმედებდა სშკ-ის 46-ე მუხლის ამჟამინდელი რედაქცია.

თ----- ს-----ე სარჩელით ითხოვს 2012 წლის შრომითი ხელშეკრულების 7.2 პუნქტში შეტანილი იქნეს ცვლილება მოქმედი შრომის კოდექსის შესაბამისად და დასაქმების შეზღუდვის ვადად განისაზღვროს 6 თვე, ამასთან, მოპასუხემ აუნაზღაუროს შეზღუდვისათვის კანონით გათვალისწინებული კომპენსაცია ხელფასის 2500 ლარის გათვალისწინებით 6 თვის მანძილზე მისაღები ოდენობით, 15000 ლარი.

სასამართლომ გაიზიარა შპს „ს-----“ მითითებას იმის შესახებ, რომ მოსარჩელე, ფაქტობრივად ითხოვს კანონისათვის უკუძალის მინიჭებას, რასაც საფუძველი არ გააჩნია.

როგორც აღინიშნა, საკანონმდებლო ცვლილებით, დაბალანსდა მხარეთა უფლება-მოვალეობები - ცვლილებამდე არსებულისაგან განსხვავებით, ერთის მხრივ გაუმჯობესდა დასაქმებულის უფლება, ხოლო მეორეს მხრივ, დამსაქმებელს, ნაცვლად უპირობო მოთხოვნის უფლებისა, დაუწესდა შეზღუდვის ადეკვატური ანაზღაურების ვალდებულება. ამდენად, ასეთ პირობაზე შეთანხმება დამოკიდებული გახდა შეზღუდვის დაწესების მიმართ დამსაქმებლის რეალურ ინტერესზე.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ კანონში შეტანილი ცვლილებები, ავტომატურად, მხარეთა დამატებითი შეთანხმების არარსებობის პირობებში, არ წარმოადგენს ცვლილებამდე დადგენილი წესით ხელშეკრულების პირობის შეცვლისა და მოპასუხისაგან თანხის გადახდის ანაზღაურების მოთხოვნის საფუძველს.

აღს--იშნავია, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება ისეთი გარემოებების არსებობა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომ შპს „ს-- პ----- ჯ-----მ“ გამოავლინა მოსარჩელის დასაქმების შეზღუდვის ნება, რომელთა შეფასებაც შექმნიდა ახლებური წესით მხარეთა შეთანხმების შესახებ დასკვნის საფუძველს. როგორც დადგენილ იქნა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში და მას შემდეგ, თ----- ს-----ეს შპს „ს----- ათვის“ კონკურენტ კომპანიაში დასაქმების მიზნით წერილობითი თანხმობის მიღების თაობაზე, არ მიუმართავს. საქმეში არ მოიპვება რაიმე მტკიცებულება

იმისა, რომ შპს „ს- კ----- ჯ-----მ“ რომელიმე ეტაპზე გამოიყენა ხელშეკრულებაში არსებული დათქმა და შეუზღუდა თ----- ს-----ეს სხვა კომპანიაში დასაქმების უფლება.

დასაქმების აკრძალვის უფლების გამოყენებად და მისი შენარჩუნების ნების გამოვლენად ვერ მიიჩნევა ის გარემოება, რომ მოპასუხემ გამოიხმო ხელშეკრულების 7.2. პუნქტის ბათილად ცნობის მოთხოვნით მის მიერვე აღძრული სარჩელი. მოპასუხის განმარტებით, სარჩელის აღძვრა განაპირობა შრომითი ურთერთობის შეწყვეტიდან წარმოშობილ დავაზე პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების შინაარსმა, რომლითაც სასამართლოს მსჯელობისა და შეფასების საგანი გახდა ხელშეკრულების 7.2. პირობა, როგორც დასაქმებულის უფლების მნიშვნელოვნად შემზღუდველი დათქმა (აღნიშნული გადაწყვეტილებით თ----- ს-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი გათავისუფლების ბრძანება და მოპასუხეს დაეკისრა ერთი წლის განმავლობაში მისაღები ოდენობით თანხის გადახდა). სასამართლოს გონივრულად და დასაბუთებულად მიაჩნია შპს „ს-----“ წარმომადგენლის განმარტება, რომ მას შემდეგ, რაც სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით შეიცვალა საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, ხელშეკრულების კონკრეტული პირობის ბათილად ცნობის თაობაზე სარჩელის განხილვის მიმართ მათ ინტერესი დაკარგეს, რამაც განაპირობა სარჩელის გამოხმოება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 398-ე მუხლის თანახმად: 1. თუ ის გარემოებები, რომლებიც ხელშეკრულების დადების საფუძველი გახდა, ხელშეკრულების დადების შემდეგ აშკარად შეიცვალა და მხარეები არ დადებდნენ ამ ხელშეკრულებას ან დადებდნენ სხვა შინაარსით, ეს ცვლილებები რომ გაეთვალისწინებინათ, მაშინ შეიძლება მოთხოვილ იქნეს ხელშეკრულების მისადაგება შეცვლილი გარემოებებისადმი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ცალკეულ გარემოებათა გათვალისწინებით, ხელშეკრულების მხარეს არ შეიძლება მოეთხოვოს შეუცვლელი ხელშეკრულების მკაცრად დაცვა. 3. მხარეები ჯერ უნდა შეეცადონ, რომ ხელშეკრულება მიუსადაგონ შეცვლილ გარემოებებს, თუ კი შეუძლებელია ხელშეკრულების მისადაგება შეცვლილი გარემოებებისადმი, ან მეორე მხარე ამას არ ეთანხმება, მაშინ მხარეს, რომლის ინტერესიც დაირღვა, შეუძლია უარი თქვას ხელშეკრულებაზე.

მოცემულ შემთხვევაში, შეცვლილი გარემოებებისადმი ხელშეკრულების მისადაგების წინაპირობები არ არსებობს. ამასთან, იმის გამო, რომ კანონით დასაქმების შეზღუდვისათვის ახალი წესები დადგინდა, რაზედაც მხარეები არ შეთანხმებულან, შპს „ს-----“ მხრიდან თ----- ს-----ისათვის დასაქმების აკრძალვის მოთხოვნის შემთხვევაშიც, ამ უკანასკნელს არ წარმოეშობოდა მისი შესრულების ვალდებულება.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ თ----- ს-----ის სარჩელი, რომლითაც იგი ითხოვს ხელშეკრულების 7.2. პუნქტში ცვლილების შეტანით დასაქმების შეზღუდვის ვადად განისაზღვროს 6 თვე, ნაცვლად მასში მითითებული 3 წლისა და მოპასუხეს დაეკისროს 6 თვის მანძილზე დასაქმების შეზღუდვისათვის 15000 ლარის ანაზღაურება, უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

2.9. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. ამავე კოდექსის 62-ე მუხლით, გარიგების ნაწილის ბათილად ცნობა არ იწვევს მისი სხვა ნაწილების ბათილობას, თუ სავარაუდოა, რომ გარიგება დაიდებოდა მისი ბათილი ნაწილის გარეშე.

გათვალისწინებით იმისა, რომ თ----- ს-----ესა და შპს „ს-----“ შორის 2012 წლის 6 თებერვალს გაფორმებული #--- შრომითი ხელშეკრულების 7.2. პუნქტი, რომლითაც დადგენილია დასაქმების 3 წლის განმავლობაში, ამასთან, უპირობო, ყოველვარი ანაზღაურების გარეშე შეზღუდვა, ეწინააღმდეგება ამჟამად მოქმედ სშკ-ის 46.3 მუხლით დაწესებულ მოთხოვნებს, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობა ბათილია და კანონის ცვლილების ამოქმედების შემდეგ მხარეებისათვის უფლება-მოვალეობებს არ წარმოშობს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ შპს „ს-----“ შეგებებული სარჩელი საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. სასამართლომ არამართებულად ჩათვალა, რომ მოსარჩელე ითხოვდა კანონისათვის უკუძალის მინიჭებას. მოპასუხემ თ----- ს-----ის გათავისუფლებით შეზღუდვის ვადის შეუცვლელად და კომპენსაციის გაუცემლობით უარი განაცხადა რაიმე შეთანხმების შესაძლებლობაზე. სასამართლოსათვის სარჩელით მიმართვა არა კანონის ცვლილებების ავტომატურად გამოყენების მოთხოვნას, არამედ სამართლებრივი გზით დავის მოწესრიგებას წარმოადგენს. მოპასუხემ გათავისუფლების ბრძანებით, რომლის გამოცემაც მისი უფლებაა და მოსარჩელეს არ გააჩნია მასზე ზემოქმედების შესაძლებლობა, ფაქტობრივად დაადასტურა განხორციელებული ცვლილებებისადმი თავისი დამოკიდებულება. მან არავითარი მინიშნება არ გააკეთა ბრძანებაში ხელშეკრულების 7.2 მუხლით განსაზღვრულ შეზღუდვებთან დაკავშირებით. აღნიშნულის მიუხედავად, სასამართლომ მოსარჩელე დაავალდებულა თხოვნით მიემართა მოპასუხისათვის ამ შეზღუდვის მოხსნასთან დაკავშირებით. მოსარჩელე ითხოვდა ხელშეკრულების ცვლილებებთან მისადაგებას, კერძოდ, შეზღუდვისათვის კანონით დადგენილი 6 თვიანი ვადის დაწესებას, ვინაიდან, აღნიშნულმა ცვლილებამ ძალაში დატოვა შრომით

ხელშეკრულებაში დასაქმებულის ვალდებულების დადგენის შესაძლებლობა, თუმცა, გარკვეული პირობებით. აღნიშნული ცვლილების შესაბამისად, ხელშეკრულების 7.2-ე პუნქტის ბათილად მიჩნევის მოთხოვნა და მისი დაკმაყოფილება არ არის კანონიერი, მასში შესაძლებელია ცვლილება შევიდეს საქართველოს 2----- კანონით დადგენილი ახალი მოთხოვნების შესაბამისად. ამ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ ამ პირობის ბათილად ცნობა და მისი მხრიდან კანონის ამ სახით ინტერპრეტაცია ემსახურება მხოლოდ ერთ მიზანს თავიდან ააცილოს მოპასუხეს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლში განხორციელებული ცვლილებებით დადგენილი ანაზღაურების გადახდის ვალდებულება.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

იმავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

ამავე კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. წინამდებარე გადაწყვეტილებით სასარჩელო მოთხოვნისა და მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი არგუმენტაციის გათვალისწინებით, მსჯელობის საგანს წარმოადგენს აქვს თუ არა თ----- ს-----ეს (დასაქმებული) საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მესამე ნაწილის საფუძველზე დადგენილი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდისათვის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება, რასთან დაკავშირებითაც, პალატა განმარტავს შემდეგს:

შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მესამე ნაწილის მიხედვით (2013 წლის 12 ივნისიდან მოქმედი ვერსია), 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.

პალატა განმარტავს, რომ ნორმის მიზანია მეწარმე სუბიექტის ინტერესის (ეკონომიკური) დაცვა და იმ რისკის პრევენცია, რაც კონკურენტ დამსაქმებელთან ამგვარი ცოდნისა და კვალიფიკაციის გამოყენებას შესაძლოა ახლდეს თან. სწორედ ამიტომ, შრომის კოდექსის 46-ე მუხლი განსაზღვრავს დამსაქმებლის შესაძლებლობას დაუწესოს შეზღუდვა, ხოლო დასაქმებულის ვალდებულებას შეთანხმების შემთხვევაში კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ არ გამოიყენოს შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია. ასევე, დადგენილია შეზღუდვის ვადა, რაც ექვს თვეს შეადგენს და დამსაქმებლის ვალდებულება შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში გადაუხადოს დასაქმებულს არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით ანაზღაურება.

ზემოაღნიშნულისაგან განსხვავებით, დასახელებული ნორმის ძველი რედაქცია არ ითვალისწინებდა ანაზღაურების გადახდის ვალდებულებას და შეზღუდვის ვადა გაცილებით აღემატებოდა 6 თვეს, კერძოდ, **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.** შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მესამე ნაწილის დაცვითი ფუნქცია დამსაქმებელთან მიმართებით, როგორც ზემოთ აღინიშნა, ვლინდება მისთვის უფლებამოსილების მინიჭებით შეზღუდოს დასაქმებული მასთან მიღებული ცოდნისა და კვალიფიკაციის გამოყენებით, ხოლო დასაქმებულისათვის ნორმას ამგვარი დაცვითი ფუნქცია მიენიჭა განხორციელებული ცვლილების შედეგად ვადის შემცირებითა და ანაზღაურების დაწესებით, რითაც, მხარეთა შორის დაცული იქნა ბალანსი. აღნიშნული საკანონმდებლო რეგულაციით კანონმდებელმა დასაქმებულის ინტერესების დაცვის მაღალი სტანდარტი დაადგინა. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის შეზღუდვისას ანაზღაურების გადახდის ვალდებულების დაწესებას მაკომპენსირებელი ფუნქცია აკისრია და იგი აღნიშნულ კონტექსტში იმპერატიულ დანაწესს შეიცავს, რაც მისი სხვაგვარი განმარტების შესაძლებლობას არ იძლევა.

რაც შეეხება, 2012 წლის 6 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულების 7.2 პუნქტს, სასამართლო მიუთითებს, რომ შპს „ს- პ----- ჯ-----მ“ გამოიყენა კანონით მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილება და დასაქმებულს ვალდებულებად განუსაზღვრა 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 კომპანიას(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“

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით, „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესათუის სფერო“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებები (1996-1997), 2002, გვ.57-58, გადაწყვეტილება N2/4-24,28.02.1997). ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცას მათი შრომითი უფლებები“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებები (2006-2007), 2009, გვ.226 გადაწყვეტილება N2/2-389,26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებითვე (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებები (2006-2007), 2009, გვ.249, გადაწყვეტილება N2/2-389,26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო“.

მოპასუხის ქმედება, რაც გამოიხატება მოსარჩელისათვის დასაქმების უფლების შეზღუდვაში კომპენსირების გარეშე არამართლობიერია. აღნიშნული ნორმა არ აღჭურავს დამსაქმებელს დასაქმებულისათვის კონკურენტ დამსაქმებელთან დასაქმების აკრძალვის უფლებით, რაც იმთავითვე შრომის უფლების შეზღუდვად უნდა მივიჩნიოთ. ნორმა ერთმნიშვნელოვნად, მიღებული ცოდნისა და კვალიფიკაციის გამოყენების შეზღუდვას ადგენს. თუმცა, მოპასუხე ამგვარ შეზღუდვასთან დაკავშირებით მისი ნების არარსებობის მტკიცებას ცდილობს იმ გარემოებაზე მითითებით, რომ მოსარჩელეს მისთვის წერილობითი თანხმობის მიღების მიზნით არ მიუმართავს და შპს „ს- პ----- ჯ-----“ არ აპირებდა და უარს ამბობდა ესარგებლა დადგენილი შეზღუდვით. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, საქმეში წარმოდგენილი მხარეთა ახსნა-განმარტებისა და წარმოდგენილი მტკიცებულებების გათვალისწინებით, სააპელაციო

სასამართლო ასკვნის, რომ შპს „ს-----“ შექმნილი სადავო თანხმობის მიცემა, თუნდაც წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელის მითითებულ ნაწილში ცნობით. ასევე, საყურადღებოა, რომ მხარეებს შორის არსებულ სხვა დავაში, ასევე იყო გაჟღერებული აღნიშნული მოთხოვნა, თუმცა, მოპასუხეს არც მაშინ დაუფიქსირებია თავისი თანხმობა, რაც შემდგომში გახდა წინამდებარე სარჩელის აღძვრის საფუძველიც.

ამასთან, სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ მხარეები ერთმანეთის ოპონირებას ახორციელებენ არათანაბარი პოზიციებიდან ერთი მხრივ, გარიგების ერთ-ერთ მონაწილედ ფიგურირებს მეწარმე სუბიექტი, მისი ფინანსური და ინტელექტუალური რესურსით და იგი სამოქალაქო რისკებს უკეთ აღიქვამს. შესაბამისად, მოპასუხე კომპანიამ იცოდა ან უნდა სცოდნოდა, რომ ხელშეკრულებით დადგენილი შეზღუდვა გულისხმობს, რომ მან შეაფასა მოსარჩელის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს არსი და მიიჩნია, რომ მიზანშეწონილი იყო დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ინფორმაციის, ცოდნისა და კვალიფიკაციის კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ გამოყენების შეზღუდვა და აღნიშნულის პრევენციის მიზნით დასაქმების აკრძალვა. მოცემულ შემთხვევაში, ერთმნიშვნელოვნად დგინდება მოპასუხის ინტერესი შეზღუდვა დასაქმებული. 2012 წლის 6 თებერვლის ხელშეკრულებაში 7.2 პუნქტის არსებობა, ცხადყოფს დამსაქმებლის ნებას განესაზღვრა დასაქმებულისათვის ზემოაღნიშნული შეზღუდვა, რაც, ამ ეტაპზე, საჭიროებს მოდიფიცირებას კანონის მოთხოვნების შესაბამისად, კერძოდ: დასაქმებულისათვის დაწესებული შეზღუდვა უნდა მოქმედებდეს (ემოქმედა) 6 თვის ვადით, შესაბამისი კომპენსაციის გადახდის ს--აცვლოდ.

4.2. სააპელაციო სასამართლო არ იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნას მასზე, რომ 2012 წლის 6 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულების 7.2 პუნქტი, რომლითაც დადგენილია დასაქმების 3 წლის განმავლობაში, ამასთან, უპირობო, ყოველვარი ანაზღაურების გარეშე შეზღუდვა, ეწინააღმდეგება ამჟამად მოქმედ საქართველოს შრომის კოდექსის 46.3 მუხლით დაწესებულ მოთხოვნებს, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობა ბათილია და კანონის ცვლილების ამოქმედების შემდეგ მხარეებისათვის უფლება-მოვალეობებს არ წარმოშობს.

სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, **ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.** ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის ნორმატიული შინაარსი უცილოდ ბათილი გარიგების დადების შედეგებს აწესრიგებს და ამგვარ გარიგებას დადებისთანავე ბათილად მიიჩნევს, უკეთუ, იგი მონაწილეთა მიერ განზრახულ სამართლებრივ შედეგს არ წარმოშობს. ასეთი გარიგებით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგი არ დადგება არც გარიგების

უშუალო მონაწილეების და არც მესამე პირების მიმართ. უცილოდ ბათილი გარიგება დადებისთანავე ბათილია და მას ნამდვილად ვერ გადააქცევს გარიგების მონაწილეთა შემდგომი მოქმედება (მოწონება) და, უფრო მეტიც, ვერც სახელმწიფო ორგანოს მხრიდან მოწონება ან სასამართლოს გადაწყვეტილება. განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის ინფორმაციის გაცემის და ამ მიმართულებით კონკურენტ დაწესებულებებთან თანამშრომლობის შეზღუდვის თვალსაზრისით შეესაბამებოდა კანონს და მართლსაწინააღმდეგო ხასიათს არ ატარებდა, ვინაიდან, აღნიშნული უფლებამოსილება შპს „ს-----“ გააჩნდა ხელშეკრულების დადების მომენტიდან მოქმედი შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის ფარგლებშიც.

რაც შეეხება, სადავო საკითხს, შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მესამე ნაწილის რომელი ნორმატიული შინაარსი უნდა იქნეს გამოყენებული, პალატა მიუთითებს, რომ მართალია, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა იწვევს მხარეთა უფლება-მოვალეობების ანუღირებას, მაგრამ მითითებული ნორმით დადგენილია გამონაკლისი, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულს სწორედ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას აქვს ვალდებულება არ გამოიყენოს მიღებული ცოდნა კონკურენტ კომპანიაში. აღნიშნული ვალდებულება ძალაში შედის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას. შესაბამისად, განსახილველ სამართლებრივ ურთიერთობაზე უნდა გავრცელდეს სადავო მუხლის ის რედაქცია, რომელიც მოქმედებდა ხელშეკრულების დასრულების დროს, კერძოდ, ამჟამად არსებული.

4.3. სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ განსახილველ ფაქტობრივ სინამდვილეში შეზღუდვის მოქმედების ვადის შემცირება აღარ წარმოადგენს აქტუალურ საკითხს, უკეთუ გადაწყვეტილების მიღების მომენტიდან გასულია არამხოლოდ ექვსთვიანი, არამედ სამწლიანი ვადაც. თუმცა, მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს კანონით დადგენილი შეზღუდვის ს-- აცვლოდ დაწესებული კომპენსაცია და აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე გავლენას არ ახდენს შეზღუდვის ვადის გასვლა. მნიშვნელოვანია დგინდებოდეს მხარეთა შეთანხმება და თანხის გადახდის ვალდებულების დარღვევა, რასაც განსახილველ შემთხვევაში აქვს ადგილი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხე შპს „ს-----“ თ---- ს-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 15 000 ლარის გადახდა (2500X6), ხოლო სარჩელი ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ თ---- ს-----ის სააპელაციო საჩივარი საფუძვლიანია. თბილისის საქალაქო სასამართლოს

სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 17 იანვრის გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

6. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული 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.

ვინაიდან, წინამდებარე გადაწყვეტილებით, სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა სრულად შპს „ს-----“ თ---- ს-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 1050 ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ პირველი ინსტანციასა და სააპელაციო სასამართლოებში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ას--აზღაურებლად.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. თ---- ს-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 17 იანვრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. თ---- ს-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. მოპასუხე - შპს „ს-----“ თ---- ს-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 15 000 ლარის ანაზღაურება.
5. თ---- ს-----ის სარჩელი ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.
6. შპს „ს-----“ შეგებებული სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
7. შპს „ს-----“ თ---- ს-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 1050 ლარი ამ უკანასკნელის მიერ პირველი ინსტანციასა და სააპელაციო სასამართლოებში

გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ას--აზღაურებლად.

8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.

9. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ანა გოგიშვილი