

საქმე № 330210014648356

საქმე №28/2195-17



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

24 აპრილი, 2018 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
თავმჯდომარე, მომხსენებელი _ ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი _ ნათია ხოლოაშვილი

აპელანტი - ი---ე კ---ე

წარმომადგენელი - თ---რ შ-----ია

მოწინააღმდეგე მხარე - სს „ს----- ა-----ი“

წარმომადგენელი - გ-----ა ს-----ე

დავის საგანი – პირგასამტეხლოს გადახდის დაკისრება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 25 ოქტომბრის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 25 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით სს "ს----- ა-----ის" სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ი---ე კ---ეს, სს „ს----- ა-----ის“ სასარგებლოდ დაეკისრა შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების დარღვევისათვის, პირგასამტეხლოს გადახდა 30 000 (ოცდაათიათასი) ლარის ოდენობით. სს "ს----- ა-----ის", სარჩელის დანარჩენ ნაწილში დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები საქმეში არ არსებობს.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. 2007-2008 წლებში, სს „ს----- ა-----სა“ და ი---ე კ---ეს შორის არსებობდა სახელშეკრულებო ურთიერთობა, სახელდობრ, ამ პერიოდში, ი---ე კ---ე იყო სადაზღვევო აგენტი; 2008, 2012 და 2013 წლებში, ი---ე კ---ესთან გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულებები (იხ. დაზღვევის სფეროში ურთიერთთანამშრომლობის ხელშეკრულება, ს.ფ. 17-19; შრომითი ხელშეკრულება დანართებითურთ, ს.ფ. 20-29; შრომითი ხელშეკრულება დანართითურთ, ს.ფ. 30-41; შრომითი ხელშეკრულება დანართებითურთ, ს.ფ. 42-58; მოსარჩელის ახსნა-განმარტება; სასამართლოს 15.07.2016 წლის სხდომის ოქმი, ს.ფ. 199-204; აუდიოვერსია, დისკი, ს.ფ. 209);

2.2. მოპასუხე ი---ე კ---ესა და მოსარჩელე სს „ს----- ა-----ს“ შორის, 2012 წლის 1 მარტს და 2013 წლის 1 ნოემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულებებით, მოპასუხე ი---ე კ---ე დასაქმებული იყო სს „ს----- ა-----ში“, ს----- თანამდებობაზე (იხ. შრომითი ხელშეკრულებები; მოსარჩელის ახსნა-განმარტება);

2.3. 2013 წლის 1 ნოემბრით დათარიღებული შრომითი ხელშეკრულების დანართი „ვ“ – „დასაქმების შეზღუდვა“ შეიცავს შემდეგ პირობას: მხარეები თანხმდებიან, რომ შრომითი ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, მათ შორის, ვადის გასვლის შემთხვევაში, დამსაქმებელს აქვს უფლება, საკუთარი გადაწყვეტილებით და დასაქმებულისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის საფუძველზე, შეუზღუდოს დასაქმებულს უფლება, იმუშაოს ფინანსურ სფეროში და/ან გაუწიოს საკონსულტაციო ან მსგავსი სერვისები (უშუალოდ ან მასთან დაკავშირებული პირების მეშვეობით) კონკურენტულ ფინანსურ ინსტიტუტს/ებს, შემდეგი პირობებით:

დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 6 (ექვს) თვეს, ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან (პირობა 1.); დამსაქმებელი არ იქნება ვალდებული, უზრუნველყოს დასაქმებული ნებისმიერი სახის სამუშაოთი (პირობა 2.);

დასაქმების სპეციალური პირობების შესაბამისად, დასაქმებულის კომპენსაციის მიზნით, დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების პერიოდის ამოწურვამდე, დამსაქმებელი ყოველთვიურად გადაუხდის დასაქმებულს თანხას, დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობით. ამასთან, ყოველგვარი ეჭვის გამოსარიცხად, დასაქმებულზე არ გავრცელდება დამატებითი შეღავათები, დამატებითი ანაზღაურება, კომპენსაციები და დამსაქმებელი არ განახორციელებს დასაქმებულის ხარჯების ანაზღაურებას (პირობა 3.);

მხარეები თანხმდებიან, რომ ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებულმა უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს თავისი დასაქმების

გეგმების და მათი ცვლილებების შესახებ, მომდევნო 6 (ექვსი) თვის განმავლობაში, მათ შორის – მესამე პირის წინაშე არსებული ნებისმიერი ვალდებულების ჩათვლით; მითითებულ პერიოდში, სხვა, დამსაქმებლის არაკონკურენტ დამსაქმებელთან დასაქმების შემთხვევაში, დამსაქმებელი წყვეტს აღნიშნული დანართის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული თანხის დასაქმებულისთვის ანაზღაურებას... (პუნქტი 5.);

დასაქმებულის მიერ, წინამდებარე დანართით გათვალისწინებული ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, იგი ვალდებული იქნება, გადაუხადოს დამსაქმებელს პირგასამტეხლო იმ ოდენობით, რაც ტოლია ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 12 (თორმეტი) თვის განმავლობაში, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის გადახდილი ნებისმიერი სახის ანაზღაურების (შრომის ანაზღაურების და სხვა კომპენსაციის ჩათვლით). ამასთან, აღნიშნული პირგასამტეხლოს გადახდა არ ათავისუფლებს დასაქმებულს წინამდებარე დანართით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებისგან და არ ართმევს დამსაქმებელს უფლებას მოითხოვოს ზიანის (ზარალის) ანაზღაურება (პუნქტი 6.) და სხვ.

2.4. 2014 წლის 22 აპრილს, ი---ე კ---ემ განცხადებით მიმართა სს „ს----- ა-----ს“ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მოთხოვნით (იხ. განცხადება, ს.ფ. 61);

2.5. 2014 წლის 22 აპრილს, სს „ს----- ა-----ის“ გ----- გამოსცა ბრძანება №გ-14/032, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, რომლითაც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "დ" ქვეპუნქტის საფუძველზე (დასაქმებულის პირადი განცხადების საფუძველზე) შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება ი---ე კ---ესთან, 2014 წლის 23 აპრილიდან (იხ. ბრძანება, ს.ფ. 59);

2.6. ზემოაღნიშნული ბრძანების მე-3 პუნქტით სს „ს----- ა-----მა“ დაადგინა მის მიერ, მხარეთა შორის 2013 წლის 1 ნოემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების დანართი "ვ"-თი განსაზღვრული "დასაქმების შეზღუდვის" პირობით სარგებლობა და ამ პირობის მოქმედება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში. მოსარჩელე კომპანიამ იკისრა, მითითებულ პერიოდში, ყოველთვიურად, ყოველი თვის ბოლოს, ი---ე კ---ისთვის, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტისთვის არსებული ხელფასის ოდენობის ტოლი კომპენსაციის (დარიცხული 1375 ლარი) გადახდის ვალდებულება (იხ. იქვე; მოსარჩელის ახსნა-განმარტება);

2.7. სს „ს----- ა-----მა“ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთანავე მოპასუხე ი---ე კ---ეს ჩააბარა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება და გაფრთხილების წერილი, დამსაქმებლის მიერ „დასაქმების შეზღუდვის“ პირობის გამოყენების შესახებ. ბრძანების და წერილის ჩაბარება ხელმოწერით დაადასტურა მოპასუხემ (იხ. აქტი, ს.ფ. 60; წერილი, ს.ფ. 62);

2.8. 2014 წლის 13 მაისს, ი---ე კ---ე დაინიშნა სს „ს----- კ-----ის“ გ----- წევრად (იხ. ამონაწერი სამეწარმეო და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან, ს.ფ. 63-64; მოსარჩელის ახსნა-განმარტება);

2.9. 2014 წლის 31 ივლისს, დასრულდა სს „ს----- ა-----ის“ (ს/კ 2-----) რეორგანიზაცია (გაყოფა გამოყოფის გზით), რომლის შედეგადაც, აღნიშნულ კომპანიას გამოეყო ორი ახალი სუბიექტი _ სს „ს----- ა-----ი (ს/კ 4-----) და სს „ს----- ე---ი“ (ს/კ 4-----); არსებული სუბიექტის დღევანდელი სახელწოდებაა სს „ს----- ი-----“. 2014 წლის 23 სექტემბერს, სს „ს----- ა-----ის“ უფლებამონაცვლებს შორის გაყოფის ხელშეკრულების ფარგლებში განისაზღვრა, რომ ი---ე კ---ესთან არსებულ შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობაში, სს „ს----- ა-----ის“ (ს/კ 2-----) უფლებამონაცვლეს წარმოადგენს სს „ს----- ა-----ი“ (ს/კ 4-----) _ იხ. შეთანხმება, აქციონერთა კრების ოქმი, ს.ფ. 101-120;

2.10. 2014 წლის 30 სექტემბერს, სს „ს----- ა-----მა“ წერილობით მიმართა ი---ე კ---ეს და მოითხოვა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს გადახდა, ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევისათვის (იხ. წერილი, ს.ფ. 121-123);

2.11. 2014 წლის 20 ოქტომბერს, მოპასუხემ თავის წერილობით პასუხში მოსარჩელეს განუცხადა, რომ არ აპირებდა პირგასამტეხლოს გადახდას, რადგან ჰქონდა ზეპირი შეთანხმება გ-----ს ყოფილ მ-----სთან იმის თაობაზე, რომ მის მიმართ „დასაქმების შეზღუდვის“ პირობა არ იმოქმედებდა (იხ. წერილი, ს.ფ. 124-125);

2.12. სს „ს----- ა-----მა“ 2013 წლის 01 ნოემბრის შრომითი ხელშეკრულების „ვ“ დანართით გათვალისწინებული კომპენსაცია სრულად გადაუხადა მოპასუხე ი---ე კ---ეს (იხ. კომპენსაციის გადახდის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია, ს.ფ. 126-133);

2.13. 2013 წლის 23 აპრილიდან - 2014 წლის 23 აპრილის ჩათვლით პერიოდში, სს „ს----- ა-----ს“, ი---ე კ---ის სასარგებლოდ შრომითი ანაზღაურების, სხვა კომპენსაციებისა და განაცემების სახით გადახდილი აქვს 50,303.01 ლარი, საიდანაც შრომის ანაზღაურება შეადგენს 12 952,63 ლარს, სხვა გასაცემი _ 36 108,89 ლარს, პრემია _ 854,52 ლარს, დამსაქმებლის მიერ გადახდილი ჯანმრთელობის დაზღვევა _ 234,47 ლარს, დამსაქმებლის მიერ გადახდილი საპენსიო შენატანი _ 152,50 ლარს (იხ. დოკუმენტაცია, ს.ფ. 65-98);

2.14. სს „ს----- ა-----მა“ 2012 წელს დააფინანსა ი---ე კ---ის სწავლება თავისუფალ უნივერსიტეტში, 3680.00 ლარის ოდენობით, თუმცა კომპანიას აღნიშნული ხარჯი არ გაუწევია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 01 წლის განმავლობაში (იხ. შეთანხმება, ს.ფ. 134-135; მოსარჩელის ახსნა-განმარტება);

2.15. სს „ს----- კ-----ის“ და სს „ს----- ა-----ის“ საქმიანობის სფერო ერთიდაიგივეა _ ფიზიკური თუ იურიდიული პირების სადაზღვევო მომსახურება _ ავტოდაზღვევის თუ სხვა დაზღვევის სახით. ორივე ს----- წარმოადგენს ერთმანეთის კონკურენტ კომპანიებს.

2.16. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან (2014 წლის 23 აპრილი) რამდენიმე დღეში, დამსაქმებლის კონკურენტ კომპანიაში მუშაობის დაწყებით (მით უმეტეს ისეთ თანამდებობაზე, როგორიცაა _ კომპანიის გ-----ს და ს-----ს თანამდებობები), მოპასუხე ი---ე კ---ემ დაარღვია შრომითი

ხელშეკრულებით ნაკისრი დასაქმების შეზღუდვის ვალდებულება.

2.17. მოსარჩელე სს „ს----- ა-----ის“ სასარჩელო მოთხოვნაში მითითებული, ი---ე კ----ისთვის ვალდებულების დარღვევისთვის დასაკისრებელი პირგასამტეხლოს ოდენობა _ 50 000 ლარი შეუსაბამოდ მაღალია, საქმის გარემოებების ერთობლივი ანალიზიდან გამომდინარე. შესაბამისად, იგი უნდა შემცირდეს (იხ. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები).

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.18. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. მოსარჩელემ, მიიჩნია რა თავისი უფლება დარღვეულად, მომართა სასამართლოს.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, ვალდებულების ძალით, კრედიტორი უფლებამოსილია, მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. ამავე კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მხარეები იმყოფებოდნენ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში, რომელიც შეწყდა დასაქმებულის, მოპასუხე ი---ე კ----ის პირადი განცხადების საფუძველზე.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 45-ე მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის თანახმად, წერილობითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან. დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულებით, სახელდობრ, 2013 წლის 01 ნოემბრის შრომითი ხელშეკრულების დანართი "ვ"-თი მოპასუხემ ივალდებულა "დასაქმების შეზღუდვის" პირობის დაცვა.

სასამართლომ მიუთითა სშკ-ის 46-ე მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის შესაბამისად, დასაქმებული და დამსაქმებელი შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება შეთანხმდნენ მხარის უფლებათა შეზღუდვაზე. ასეთი შეზღუდვა პირდაპირ უნდა გამომდინარეობდეს მხარის ინტერესებიდან, უნდა იყოს გონივრული და ამ ინტერესების პროპორციული. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, 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. ამავე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, ამ მუხლის მოთხოვნების დარღვევით მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სასამართლომ მიუთითა სსკ-ის 327-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულიად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო - მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. ხოლო 418-ე მუხლის თანახმად, ხელშეკრულების მხარეებს შეუძლიათ თავისუფლად განსაზღვრონ პირგასამტეხლო.

სასამართლომ განმარტა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული იყო წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება, რომელშიც განისაზღვრა პირგასამტეხლოს ოდენობა. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოპასუხე ი---ე კ---ემ დაარღვია, მოსარჩელესთან 2013 წლის 1 ნოემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულების დანართი „ვ“-ს პირობები. შესაბამისად, მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა, მოპასუხისათვის ხელშეკრულების პირობების დარღვევის გამო პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ, ემყარება სამართლებრივ საფუძველს.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ 2013 წლის 1 ნოემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულების დანართი „ვ“ ცალსახად განსაზღვრავს, თუ რა ტიპის საქმიანობის შეზღუდვის უფლება აქვს დამსაქმებელს - უფლება იმუშაოს ფინანსურ სფეროში და/ან გაუწიოს საკონსულტაციო ან მსგავსი სერვისები (უშუალოდ ან მასთან დაკავშირებული პირების მეშვეობით) კონკრეტულ ფინანსურ ინსტიტუტს/ებს. მოპასუხე ი---ე კ---ემ მუშაობა დაიწყო სს „ს----- კ-----ში“, დაინიშნა მის გ----- წევრად. სს „ს----- კ-----ი“, ასევე ახორციელებს სადაზღვევო მომსახურებას. ორივე სადაზღვევო კომპანიის საქმიანობა ერთიდაიგივე ხასიათის საქმიანობაა. ორივე მათგანი ახორციელებს სადაზღვევო საქმიანობას და წარმოადგენენ ერთმანეთის კონკურენტ კომპანიებს. შესაბამისად, მოპასუხე ი---ე კ---ის დანიშვნა სს „ს----- კ-----ის“ გ----- წევრად, არის მოსარჩელის „უშუალო კონკურენტ“ კომპანიაში საქმიანობის დაწყება.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოპასუხე ი---ე კ---ე სს „ს----- ა-----თან“ სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იყო 2007 წლიდან 2014 წლის 23 აპრილამდე. მოპასუხეს 2007 წლიდან 2014 წლამდე, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში, მიღებული აქვს ცოდნა და კვალიფიკაცია, რომელიც ხელშეკრულების თანახმად არ უნდა გამოეყენებინა კონკურენტი კომპანიის სასარგებლოდ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან 6 თვის განმავლობაში.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრობითობის საფუძველზე. აქვე სასამართლომ მიუთითა, რომ მოპასუხე მხარეს სარჩელთან დაკავშირებით, შესაგებელი არ წარმოუდგენია (სსსკ-ის 2321 მუხლი). ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის

მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მიუხედავად შესაგებლის წარმოუდგენლობისა, სასამართლომ მოისმინა მოპასუხის სამართლებრივ მოსაზრებებში გაკეთებული განცხადება დამსაქმებლის დირექტორის მ-----სთან, ზეპირი შეთანხმებით, დანართ "ვ"-ში ცვლილების შეტანის თაობაზე, კერძოდ, მის მიმართ, დასაქმების შეზღუდვის გამოუყენებლობის შესახებ. სასამართლომ არ გაიზიარა აღნიშნული განმარტება შრომითი ხელშეკრულების დანართ „ვ“-ში (დასაქმების პირობების შეზღუდვასთან დაკავშირებით) ზეპირი ფორმით ცვლილების შეტანის თაობაზე. შრომითი ხელშეკრულების მე-14 მუხლის 14.1. და 14.5. პუნქტები, რომლებზეც მოპასუხე მიუთითებს, იძლევა შესაძლებლობას დამსაქმებელმა ცალმხრივად, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით განახორციელოს ხელშეკრულების ცვლილება ან/და დამატება, რაც ასევე გულისხმობს, ხელშეკრულებით (მათ შორის – შინაგანაწესით) გათვალისწინებული ცალკეული გარემოების/პირობის დაზუსტება/შეცვლას, გარდა არსებითი პირობებისა. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოსაგან მხარის გათავისუფლება, წარმოადგენს ხელშეკრულების არსებით პირობას, რომლის ზეპირი ფორმით ან/და ცალმხრივი ნების საფუძველზე შეცვლის შესაძლებლობას მოპასუხესა და მოსარჩელეს შორის დადებული ხელშეკრულება არ იძლევა. ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილება უნდა მომხდარიყო ორმხრივი შეთანხმების საფუძველზე და ცვლილების შეტანა ხელშეკრულებაში უნდა განხორციელებულიყო იმავე სახით, რა სახითაც იყო დადებული ხელშეკრულება.

მოპასუხის მითითება პირგასამტეხლოს თანხის შემცირებასთან დაკავშირებით სასამართლომ მიიჩნია დასაბუთებულად. სსკ-ის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვანი შესრულებისათვის. ამავე კოდექსის 418-ე მუხლის თანახმად, ხელშეკრულების მხარეებს შეუძლიათ თავისუფლად განსაზღვრონ პირგასამტეხლო, რომელიც შეიძლება აღემატებოდეს შესაძლო ზიანს. შეთანხმება პირგასამტეხლოს შესახებ მოითხოვს წერილობით ფორმას. მოცემულ შემთხვევაში, 2013 წლის 01 ნოემბერს, შრომითი ხელშეკრულებით მხარეები შეთანხმდნენ პირგასამტეხლოს გადახდის ვალდებულებაზე, ამავე ხელშეკრულების დანართი "ვ"-ს დასაქმებულის მიერ დარღვევის შემთხვევაში. მხარეთა მიერ პირგასამტეხლოს ოდენობა განისაზღვრა ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 12 (თორმეტი) თვის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გადახდილი ნებისმიერი სახის ანაზღაურების ოდენობით, რამაც შეადგინა 50, 303.01 ლარი.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 420-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, შემცირებას ექვემდებარება არა მაღალი პირგასამტეხლო, არამედ „შეუსაბამოდ მაღალი“ პირგასამტეხლო. პირგასამტეხლო, თავისი არსით, არის ის ე.წ. „მინიმალური ზიანი“, რასაც მხარეები ურთიერთშეთანხმებით ვალდებულების დარღვევის შემთხვევისათვის აწესებენ. პირგასამტეხლოს მიზანს წარმოადგენს კრედიტორის დარღვეული უფლების აღდგენა და არა – მისი გამდიდრება. შესაბამისად, პირგასამტეხლო უნდა იყოს გონივრული და ვალდებულების დარღვევის თანაზომიერი (სსუგ Nას-988-1021-2011). პირგასამტეხლოს ოდენობის განსაზღვრისას,

ყურადღება უნდა მიექცეს შემდეგ გარემოებებს: პირგასამტეხლოს, როგორც სანქციის ხასიათის მქონე ინსტრუმენტის ფუნქციას, თავიდან აიცილოს დამატებით ვალდებულების დამრღვევი მოქმედებები; დარღვევის სიმძიმესა და მოცულობას და კრედიტორისათვის წარმოქმნილი საფრთხის ხარისხს; ვალდებულების დამრღვევი პირის ბრალეულობის ხარისხს; პირგასამტეხლოს ფუნქციას, მოიცვას თავის თავში ზიანის ანაზღაურება (სსუგ №45-501-477-2013).

ზემოაღნიშნული არგუმენტების და დადგენილი საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ პირგასამტეხლოს ოდენობა არის შეუსაბამოდ მაღალი, არ ემსახურება კრედიტორისათვის მიყენებული „მინიმალური ზიანის“ ანაზღაურებას და არ არის ვალდებულების დარღვევის თანაზომიერი. შესაბამისად, მოპასუხე ი---ე კ---ისათვის გადასახდელად დასაკისრებელი პირგასამტეხლოს ოდენობა უნდა განისაზღვრულიყო 30 000 ლარის ოდენობით.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია საქმისათვის მნიშვნელობის მქონედ ის გარემოება, რომ თითქოსდა ა-----მა კომპენსაცია სრულად გადაუხადა ი---ე კ---ეს. ამის შესახებ მითითებულია სასამართლოს გადაწყვეტილების 3.2.12 პუნქტში, როგორც დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება. ა----- ი---ე კ---ისათვის კომპენსაციის გადახდას აგრძელებდა იმის მიუხედავად, რომ მისთვის ცნობილი იყო ი---ე კ---ის ახალი სამუშაო ადგილის შესახებ. ეს განპირობებული იყო იმით, რომ ა-----ს არ ქონდა კ---ისათვის კომპენსაციის გადახდის შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველი, ვინაიდან მას არ დაურღვევია მხარეთა შორის შეთანხმებული პირობა. აპელანტის განმარტებით, ყოველი შესრულება გულისხმობს ვალდებულების არსებობას, და ამ შემთხვევაშიც შესრულებას ადგილი ქონდა იმის გათვალისწინებით, რომ ა-----ს ნაკისრი ქონდა ეს ვალდებულება ი. კ---ის წინაშე. ის, რომ ი---ე კ---ეს ჩაბარდა გაფრთხილება როგორც ამას ა-----ი აღნიშნავს, საქმისთვის არ აქვს მნიშვნელობა, ვინაიდან მასში დამსაქმებლის მხრიდან შევიდა ცვლილება, რომლითაც დასაქმებულს ზეპირად განემარტა, რომ მის მიმართ არ იქნებოდა გამოყენებული დასაქმების შეზღუდვის შესახებ ჩანაწერი, ხელშეკრულებაში ზეპირი ფორმით ცვლილების შეტანის საშუალებას დამსაქმებელს აძლევდა ხელშეკრულების მე-14 მუხლის 14.1 და 14.5 პუნქტები. კერძოდ, მოსარჩელის გ-----ს იმჟამინდელმა მ-----მ, ნ--- კ-----ა განუმარტა მოპასუხეს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, მის მიმართ არ იქნებოდა გამოყენებული ხელშეკრულების დანართი "ვ" (დასაქმების პირობების შეზღუდვასთან დაკავშირებით), თუმცა ფორმალურად წერილობით არ მომხდარა ცვლილების გაკეთება იმის გათვალისწინებით, რომ ხელშეკრულებაში ზეპირი ფორმით ცვლილების შეტანის საშუალებას დამსაქმებელს აძლევდა ხელშეკრულების მე-14 მუხლი.

აპელანტმა ასევე, განმარტა, რომ მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული პოზიტიური და ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობა, რისი გათვალისწინებით, ი---ე კ---ე ენდო ა-----ის დ----- სიტყვას და არ უზრუნია ამ ცვლილების წერილობითი ფორმით მოთხოვნაზე, რითაც

გამოდის, რომ ბოროტად ისარგებლა მისმა ყოფილმა დამსაქმებელმა. მხარეთა შორის 2007 წლიდან არსებობდა მრავალწლიანი შრომითი ურთიერთობა, რომელიც 2014 წელს შეწყდა მოპასუხის პირადი განცხადებით. მხარეთა მრავალწლიან წარმატებულ თანამშრომლობას ადასტურებს მოსარჩელის მიერ საქმეზე დართული ხელშეკრულებები, მისი საკადრო დაწინაურებები, მრავალჯერადი პრემიები და ასევე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულის ინიციატივით, რისი საფუძველიც შესაძლებელია ყოფილიყო მხოლოდ პოზიტიური მოტივაცია და იყო კიდევ. აპელანტი ასევე მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ ი---ე კ---ეს მუშაობა არ დაუწყა რიგით დასაქმებულად, რომლის შესახებ შესაძლებელი იქნებოდა ინფორმაციის რაიმე ფორმით დამალვა. მან მუშაობა დაიწყო კომპანიის გ-----, საჯარო ინფორმაციას წარმოადგენს სამეწარმეო რეესტრში არებული ჩანაწერიდან გამომდინარე და ასევე, ხშირად ჩნდებოდა იგი სატელევიზიო სივრცეში სხვადასხვა ინტერვიუებისა და სარეკლამო განცხადებების გაკეთებისას. შესაბამისად, გონივრული განსჯის პირობებში, წარმოუდგენილია, რომ ი---ე კ---ეს ახალი სამსახური დაეწყო ა-----თან შეუთანხმებლად და დაერღვია დასაქმების აკრძალვის პირობა, ვინაიდან წარმოუდგენელია მას ქონოდა იმის ილუზია, რომ სადაზღვევო ბაზარზე ახალი გამოჩენილი კომპანიის გ-----ს სტატუსი მას რაიმე გზით დამალული ყოფილიყო. შესაბამისად, გამომდინარე, იქიდან, რომ ი---ე კ---ე დარწმუნებული იყო იმაში რომ მასა და ა-----ს შორის არსებული მოლაპარაკება იყო კეთილსინდისიერი და სანდო, დაიწყო მუშაობა ახალ ს-----ში დ-----, წინააღმდეგ შემთხვევაში ასე არ მოიქცეოდა. მოპასუხემ მოსარჩელისათვის მიწერილ საპასუხო წერილში (თარიღი 18.10.2015წ., რომელიც მოსარჩელის მიერ დართულია სარჩელზე) იმთავითვე შეახსენა მოსარჩელეს, რომ მოპასუხემ წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული პირადი ურთიერთობების გათავლისწინებით, თავად უამბო მოსარჩელის გ-----ს მ-----ს, ნ--- კ----- მისი სურვილის შესახებ, კარიერა გაეგრძელებინა ახალ კომპანიაში. მხარეთა შორის შეხვედრისას შეთანხმდა, რომ დასაქმებულის ახალ კომპანიაში გადასვლის შემთხვევაში, დამსაქმებლის მხრიდან არ იქნებოდა გამოყენებული შრომითი ხელშეკრულების "ვ" დანართით გათვალისწინებული პირობა დასაქმების შეზღუდვის შესახებ და რეალურად ის გაფორმდა მხოლოდ იმის გარანტად, რომ მოპასუხეს არ გადაეხრებინა ა-----ს თანამშრომლები. მხარეთა შორის გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების ზეპირად შეტანის უფლებას მოსარჩელეს აძლევდა მათ შორის არსებული ხელშეკრულება (რომელიც მოსარჩელის მიერ დართულია სარჩელზე), კერძოდ მე-14 მუხლის (ცვლილებები და დამატებები) 14.1 და 14.5 პუნქტები, რომელიც არც ერთი პუნქტი არ ავალდებულებს დამსაქმებელს ცვლილების წერილობით გაკეთებას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა გამოიყენა ხელშეკრულებით მინიჭებული უფლებამოსილება შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების ზეპირი ფორმით შეთანხმებთან დაკავშირებით. ამდენად, ხსენებული ცვლილების არსებობის უარყოფით, შეთანხმების დარღვევის მცდელობას აქვს ადგილი მოსარჩელის მხრიდან.

აპელანტის განმარტებით, გაუგებარია თუ რას დაეყრდნო მოსამართლე დაკმაყოფილებულ ნაწილში და რა კალკულაციით იხემაძღვანელა ი---ე კ---ისათვის კონკრეტული თანხის დაკისრებისას - შესაბამისად მიაჩნია, რომ იგი უნდა გაუქმდეს და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.

აპელანტის განმარტებით, მოსარჩელის პოზიცია რომც გავითვალისწინოთ და ჩავთვალოთ, რომ მართლაც ქონდეს ადგილი მოპასუხის მხრიდან დასაქმების შეზღუდვასთან დაკავშირებული შეთანხმების დარღვევას ადგილი, მათი მოთხოვნა არის გაუმართლებელი და მიუღებელი შემდეგ გარემოებათა გამო: თუნდაც ჩაითვალოს, რომ მოპასუხემ დაარღვია შეთანხმება, თვითონ დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული პირგასამტეხლო შეგვიძლია მივიჩნიოთ მართლსაწინააღმდეგო და ამორალურ გარიგებად სსკ-ის 54-ე მუხლის შესაბამისად და მოვითხოვოთ მისი ბათილობა, ვინაიდან დამსაქმებელი, იყენებს დომინირებულ მდგომარეობას დასაქმებულის მიმართ და უდგენს მას გაუმართლებლად მაღალ პირგასამტეხლოს და ამასთან, სთხოვს იმ თანხის გადახდას, რაც დასაქმებულმა თავისი წარმატებული შრომით გამოიმუშავა. მოსარჩელის მოთხოვნა რომც იყოს კანონიერი და მოპასუხეს ეკისრებოდეს მისთვის პირგასამტეხლოს გადახდა, უნდა გავითვალისწინოთ სასამართლო პრაქტიკა და შემცირდეს იგი გონივრულ ოდენობამდე. პირგასამტეხლოს შემცირების შესაძლებლობას კი იძლევა სამოქალაქო კოდექსის 420-ე მუხლი, რომლის თანახმად, სასამართლოს შეუძლია საქმის გარემოებათა გათვალისწინებით, შეამციროს შეუსაბამოდ მაღალი პირგასამტეხლო.

აპელანტის მითითებით, ვინაიდან არ არსებობს მოთხოვნის საფუძველი, მოსარჩელისათვის ფულის გადახდის შემთხვევაში, ა-----ი შეიძლება მიჩნეულ იქნეს უსაფუძვლოდ გამდიდრებულად, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 976-991 მუხლების შესაბამისად. როგორც ცნობილია, სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი ეხება უფლების ბოროტად გამოყენების დაუშვებლობას. მოსარჩელის მოთხოვნა საფუძვლიანიც რომ იყოს, შეიძლება მიჩნეულ იქნეს რომ იმთავითვე ადგილი ქონდა უფლების ბოროტად გამოყენებას, ვინაიდან საქართველოს რეალობაში დამსაქმებელს დომინირებული მდგომარეობა უკავია საქმებულთან მიმართებით და დასაქმებულს არ აქვს იმის ფუფუნება, რომ თავისი მოთხოვნები წაუყენოს ხოლმე მას შრომის ხელშეკრულების დადების ეტაპზე. ამიტომ, სწორედ ამ გარემოებით არის გათვალისწინებული, რომ დასაქმების შეზღუდვის პირობის დარღვევის შემთხვევისთვის, მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება ასეთ არა-ადექვატურ და არაგონივრულ პირგასამტეხლოს ოდენობას ითვალისწინებს.

ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ 1998 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყველა ადამიანს აქვს უფლება ისარგებლოს სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებით. რომც იყოს ი.კ-----ის მხრიდან დარღვეული დასაქმების უფლება, არ შეიძლება მას დაეკისროს ისეთი დიდი ოდენობის კომპენსაციის გადახდა, რომელიც ფაქობრივად ამორალურ და უსამართლო გარიგებად შეიძლება ჩაითვალოს. ა-----ის პოზიცია რომ გავითვალისწინოთ და ჩავთვალოთ თუნდაც რომ ი. კ-----ის მიერ დარღვეულ იქნა დასაქმების შეზღუდვის პირობა, მისთვის დაკისრებული პირგასამტეხლოს ოდენობა არ უნდა იწვევდეს ამ დადამიანისთვის მძიმე მატერიალური ტვირთის დაკისრებას, მითუმეტეს იმ პირობებში როდესაც მას ყავს მცირეწლოვანი შვილი და ოჯახი.

აპელანტის განმარტებით, პირგასამტეხლოს დაკისრება უნდა ემსახურებოდეს იმ მიზანს, რომ თუ პირმა დაარღვია მისთვის დაკისრებული ვალდებულება, იგრძნოს გარკვეული პასუხისმგებლობა მისი საქციელის მიმართ და არა მის საბოლოო განადგურებას, და ისეთი ვალის აკიდებას, რომლიდანაც ამოსვლა მას მთელი

ცხოვრება გაუჭირდება და ჩააგდებს უკიდურესად მძიმე მდგომარეობაში. მითუმეტეს, რომ ერთ მხარეს დგას უზარმაზარი კომპანია, ფაქტობრივად მონსტრი აპელანტთან შედარებით - ახალგაზრდა ადამიანი, რომელსაც ყავს მცირეწლოვანი შვილი და ოჯახი. არათანაზომიერი ძალების შერკინებას შეიძლება შედარდეს ეს მდგომარეობა, რამაც შესაძლოა აპელანტი გამოუვალ სიტუაციაში ჩააგდოს. თუნდაც მას ხელშეკრულების პირობა დარღვეული ქონდეს, არ შეიძლება ჯარიმა იყოს იმ სახის და იმ მოცულობის, რომ ადამიანის ცხოვრება ნულის ნიშნულს ქვემოთ დაიყვანოს. მითუმეტეს, რომ აპელანტი მხოლოდ თავის თავზე არ არის პასუხისმგებელი, მას ყავს მცირეწლოვანი შვილი და ოჯახი, რომლებზე ზრუნვა ასევე მისი მოვალეობაა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, შეისწავლა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა, მოისმინა მხარეთა მოსაზრებები და მიიჩნევს, რომ ი---ე კ---ის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

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.

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ წარმოადგენს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიამ საქმე განიხილა არსებითი ხასიათის საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და არსებითად სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და მიუთითებს მათზე.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო პალატა სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და მათ სამართლებრივ შეფასებებს (იხ. წინამდებარე განჩინების 2.1.-2.18. პუნქტები).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების ძალით, კრედიტორი უფლებამოსილია, მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება.

ამავე კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მხარეები იმყოფებოდნენ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში, რომელიც შეწყდა დასაქმებულის, მოპასუხე ი---ე კ---ის პირადი განცხადების საფუძველზე.

სსკ-ის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულია ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით.

ამავე კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო - მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. ხოლო 418-ე მუხლის თანახმად, ხელშეკრულების მხარეებს შეუძლიათ თავისუფლად განსაზღვრონ პირგასამტეხლო.

აღნიშნულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მხარეთა შორის დადებული იყო წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება, რომელშიც განისაზღვრა პირგასამტეხლოს ოდენობა. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოპასუხე ი---ე კ---ემ დაარღვია, მოსარჩელესთან 2013 წლის 1 ნოემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულების დანართი „ვ“-ს პირობები.

საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, დასაქმებული და დამსაქმებელი შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება შეთანხმდნენ მხარის უფლებათა შეზღუდვაზე. ასეთი შეზღუდვა პირდაპირ უნდა გამომდინარეობდეს მხარის ინტერესებიდან, უნდა იყოს გონივრული და ამ ინტერესების პროპორციული. ამავ მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, 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. ამავ მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, ამ მუხლის მოთხოვნების დარღვევით მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილ ზოგადი ხასიათის

რეგულაციის მიხედვით „დასაქმებული და დამსაქმებელი შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება შეთანხმდნენ მხარის უფლებათა შეზღუდვაზე. ასეთი შეზღუდვა პირდაპირ უნდა გამომდინარეობდეს მხარის ინტერესებიდან, უნდა იყოს გონივრული და ამ ინტერესების პროპორციული“.

მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მხარეები სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ ერთმანეთთან და მათ შორის, 2013 წლის 1 ნოემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულებებით, ი---ე კ---ე დასაქმებული იყო სს „ს----- ა-----ში“, ს----- თანამდებობაზე. შესაბამისად, ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობა შრომითი ურთიერთობაა, რომელიც უნდა მოწესრიგდეს შრომის კოდექსით. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა აპელანტის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობა უნდა მოწესრიგდეს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 420-ე და 976-991-ე მუხლებით.

სააპელაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ 2013 წლის 1 ნოემბერის შრომით ხელშეკრულების დანართი „ვ“-ს შინაარსიდან გამომდინარე აკრძალვა მოიცავდა მუშაობას სხვა ფინანსურ სფეროში და/ან საკონსულტაციო ან მსგავსი სერვისების გაწევას კონკურენტული ფინანსური ინსტიტუტებისთვის. შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილის 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.

საქართველოს კონსტიტუციით და საქართველოს მიერ რატიფიცირებული საერთაშორისო სამართლებრივი აქტით (ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი) 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 შრომის კოდექსის 46-ე მუხლი შეზღუდვის მიზანს და ადგენს, რომ შეზღუდვა პირდაპირ უნდა გამომდინარეობდეს მხარის ინტერესებიდან, უნდა იყოს გონივრული და ამ ინტერესების პროპორციული. საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, განსახილველ შემთხვევაში, მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით დაწესებული შეზღუდვა, რაც დასაქმებულს უკრძალავდა ნებისმიერი სამსახურის დაწყების შესაძლებლობას სხვა კონკურენტულ ფინანსურ ინსტიტუტში, არის მიზნის მიღწევის პროპორციული ანუ, სს „ს----- ა----- სა“ და ი---ე კ---ეს ინტერესთა შორის თანაფარდობა ამ კონკრეტულ შემთხვევაში დაცულია. შეზღუდვა გამომდინარეობს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლიდან და ექცევა აღნიშნული ნორმით დადგენილი დასაშვები შეზღუდვის ფარგლებში.

კონკურენციის აკრძალვის შემზღუდავი პირობები ეხება სახელშეკრულებო ურთიერთობებს, რომლის მიხედვითაც „დასაქმებული გამოთქვამს თანხმობას, რომ,

შრომითი ურთიერთობის დასრულების შემდგომ არ შევიდეს კონკურენციაში დამსაქმებელთან. ამ პირობების დაცვა სხვადასხვა ქვეყანაში უზრუნველყოფილია ძალაში მყოფი კანონმდებლობით დასაქმების, შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში და მისი დასრულების შემდგომ ეტაპებზე.

კონკურენციის აკრძალვაზე შეთანხმების საგანი უნდა იყოს ადეკვატურად განსაზღვრული. მაშინაც კი, როდესაც საქმე ეხება სავაჭრო საიდუმლოებებს, აუცილებელია აკრძალვის სფეროს მითითება, რაც განსახილველ შემთხვევაში სახეზე გვაქვს.

სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ი---ე კ---ე კონკურენტი კომპანიაში ეწევა იმ საქმიანობას, რასაც იგი ახორციელებდა მოსარჩელე ორგანიზაციაში ს-----
----- თანამდებობაზე, ამდენად, საქმის მასალებით დასტურდება სს „ს-----
----- ა-----ში“ ს----- ფუნქციების შესრულებისას მიღებული ცოდნისა და კვალიფიკაციის კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ გამოყენების ფაქტობრივი გარემოება.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სს „ს-----
----- ა-----ის“ მოთხოვნა, სახელშეკრულებო ვალდებულებების დარღვევის გამო, მოპასუხისათვის პირგასამტელოს დაკისრების თაობაზე იყო საფუძვლიანი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 45-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, წერილობითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან.

დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულებით, კერძოდ, 2013 წლის 1 ნოემბრის შრომითი ხელშეკრულების დანართი "ვ"-თი მხარეები თანხმდებოდნენ, რომ შრომითი ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, მათ შორის, ვადის გასვლის შემთხვევაში, დამსაქმებელს აქვს უფლება, საკუთარი გადაწყვეტილებით და დასაქმებულისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის საფუძველზე, შეუზღუდოს დასაქმებულს უფლება, იმუშაოს ფინანსურ სფეროში და/ან გაუწიოს საკონსულტაციო ან მსგავსი სერვისები (უშუალოდ ან მასთან დაკავშირებული პირების მეშვეობით) კონკურენტულ ფინანსურ ინსტიტუტებს.

სშკ-ის 46-ე მუხლის მე-5 ნაწილი ითვალისწინებს ამავე მუხლის მოთხოვნების დარღვევით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების შესაძლებლობას. თანამშრომლობის აკრძალვის თაობაზე ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში შესაბამისი წესები დადგენილია სარჩელზე თანდართული მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების დანართი #ვ-ს საშუალებით, რომლის მიხედვით ხელშეკრულებაში აღნიშნული შეზღუდვის დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია(იხ. ტომი 1, ს.ფ. 58):

- 1) დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 6 (ექვს) თვეს, ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან;
- 2) დამსაქმებელი არ იქნება ვალდებული, უზრუნველყოს დასაქმებული ნებისმიერი სახის სამუშაოთი;

3) დასაქმების სპეციალური პირობების შესაბამისად, დასაქმებულის კომპენსაციის მიზნით, დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების პერიოდის ამოწურვამდე, დამსაქმებელი ყოველთვიურად გადაუხდის დასაქმებულს თანხას, დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობით. ამასთან, ყოველგვარი ეჭვის გამოსარიცხად, დასაქმებულზე არ გავრცელდება დამატებითი შეღავათები, დამატებითი ანაზღაურება, კომპენსაციები და დამსაქმებელი არ განახორციელებს დასაქმებულის ხარჯების ანაზღაურებას;

4) მხარეები თანხმდებიან, რომ ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებულმა უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს თავისი დასაქმების გეგმების და მათი ცვლილებების შესახებ, მომდევნო 6 (ექვსი) თვის განმავლობაში, მათ შორის – მესამე პირის წინაშე არსებული ნებისმიერი ვალდებულების ჩათვლით; მითითებულ პერიოდში, სხვა, დამსაქმებლის არაკონკურენტ დამსაქმებელთან დასაქმების შემთხვევაში, დამსაქმებელი წყვეტს აღნიშნული დანართის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული თანხის დასაქმებულისთვის ანაზღაურებას. (პუნქტი 5.);

5) დასაქმებულის მიერ, წინამდებარე დანართით გათვალისწინებული ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, იგი ვალდებული იქნება, გადაუხადოს დამსაქმებელს პირგასამტეხლო იმ ოდენობით, რაც ტოლია ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 12 (თორმეტი) თვის განმავლობაში, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის გადახდილი ნებისმიერი სახის ანაზღაურების (შრომის ანაზღაურების და სხვა კომპენსაციის ჩათვლით). ამასთან, აღნიშნული პირგასამტეხლოს გადახდა არ ათავისუფლებს დასაქმებულს წინამდებარე დანართით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებისგან და არ ართმევს დამსაქმებელს უფლებას მოითხოვოს ზიანის (ზარალის) ანაზღაურება (პუნქტი 6.) და სხვ.

6) დასაქმებულის მიერ, წინამდებარე დანართით გათვალისწინებული ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, იგი ვალდებული იქნება, გადაუხადოს დამსაქმებელს პირგასამტეხლო იმ ოდენობით, რაც ტოლია ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 12 (თორმეტი) თვის განმავლობაში, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის გადახდილი ნებისმიერი სახის ანაზღაურების (შრომის ანაზღაურების და სხვა კომპენსაციის ჩათვლით). ამასთან, აღნიშნული პირგასამტეხლოს გადახდა არ ათავისუფლებს დასაქმებულს წინამდებარე დანართით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებისგან და არ ართმევს დამსაქმებელს უფლებას მოითხოვოს ზიანის (ზარალის) ანაზღაურება (პუნქტი 6.)

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა - მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის.

ამავე კოდექსის 418-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების თანახმად, ხელშეკრულების მხარეებს შეუძლიათ თავისუფლად განსაზღვრონ პირგასამტეხლო, რომელიც შეიძლება აღემატებოდეს შესაძლო ზიანს. შეთანხმება პირგასამტეხლოს შესახებ მოითხოვს წერილობით ფორმას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოწინააღმდეგე მხარეს უფლება ჰქონდა მოეთხოვა ი--- ე კ---ისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრება. თუმცა, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში არსებობდა მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი პირგასამტეხლოს

ოდენობის შემცირების წინაპირობები.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 420-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოს შეუძლია საქმის გარემოებათა გათვალისწინებით შეამციროს შეუსაბამოდ მაღალი პირგასამტეხლო.

ამავე კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობანი.

სამოქალაქო კანონმდებლობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი და ფუნდამენტური პრინციპია სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილეთა კეთილსინდისიერება. სამოქალაქო კოდექსით გათვალისწინებული ნებისმიერი უფლებისა თუ ვალდებულების რეალიზაციისას კანონმდებელი ეფუძნება იმ დანაწესს, რომ მათი რეალიზაცია განხორციელდება სწორედ კეთილსინდისიერების ფარგლებში. სამოქალაქო კოდექსი კერძო სამართლის სუბიექტებს მოუწოდებს და ავალდებულებს კიდევ სათანადო გულისხმიერებით მოეპყრან თავიანთ უფლებებს და არ განახორციელონ ისინი იმ ფორმით რომ ეს გამოდიოდეს კეთილსინდისიერი და გულისხმიერი ადამიანის ქცევის ფარგლებიდან.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია პირის უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - „შრომის უფლება“ და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. თავის მხრივ, შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანსა და მის განხორციელებაში. ამასთან, სახელმწიფოს მხრიდან აწესებს ვალდებულებას დაიცვას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებები, რაც სახელმწიფოს მიერ უზრუნველყოფილია სათანადო ორგანული კანონით - შრომის კოდექსით. ამასთან, საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებით.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლით აღიარებულია შრომის უფლება, რომელიც შეიცავს ყოველი ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც დათანხმდება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო კანონმდებლობა აგებულია ნების ავტონომიის პრინციპზე, რაც გულისხმობს მხარეთა ნების გამოვლენის თავისუფლებას ხელშეკრულების დადებისას. ნების ავტონომიის პრინციპს ეფუძნება პირგასამტეხლოს ოდენობის თავისუფლად განსაზღვრის შესაძლებლობაც. თუმცა, ამ თავისუფლების საზღვრების განმსაზღვრელიც არის სწორედ კეთილსინდისიერების პრინციპი. პირგასამტეხლოს განსაზღვრისას, კეთილსინდისიერების პრინციპი ავალდებულებს მხარეებს, რომ პირგასამტეხლოს ოდენობა დაადგინონ იმ ფარგლებში, რომელიც არ სცდება ამ ინსტიტუტის დანიშნულებას და უფლების ბოროტად გამოყენების შედეგად შეუსაბამოდ მძიმე ტვირთს არ აკისრებს

ხელშეკრულების მხარეს. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში კი, კანონი დაცვითი მექანიზმის სახით - პირგასამტეხლოს დანიშნულების ხელყოფის თავიდან ასაცილებლად, სასამართლოს ანიჭებს შეუსაბამოდ მაღალი პირგასამტეხლოს შემცირების უფლებას.

პალატა განმარტავს, რომ პირგასამტეხლო წარმოადგენს ვალდებულების შესრულების მიმართ მხარის შესაბამისი ინტერესის უზრუნველყოფის საშუალებას, რომლის გადახდის ვალდებულების წარმოშობა დაკავშირებულია ვალდებულების დარღვევასთან. პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება დამოუკიდებელია ზიანის მიყენების ფაქტის მტკიცებისაგან ანუ, პირგასამტეხლოს მოთხოვნისათვის კრედიტორს არ ეკისრება მიყენებული ზიანის დამტკიცების ვალდებულება. პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება კრედიტორს ყოველთვის გააჩნია, მიუხედავად იმისა, განიცადა თუ არა მან ზიანი. მთავარია ვალდებულების დარღვევის ფაქტი. პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება და ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება, მიუხედავად იმისა, რომ ისინი კრედიტორის ერთი და იგივე ინტერესის დაკმაყოფილებისაკენ არიან მიმართული, დამოუკიდებელ მოთხოვნებად რჩებიან.

პირგასამტეხლო ეკისრება მხარეს იმ დროიდან, როდესაც უნდა ყოფილიყო შესრულებული დარღვეული ვალდებულება – ამ ვალდებულების შესრულებამდე. პირგასამტეხლოს ოდენობის განსაზღვრისას ყურადღება ექცევა რამდენიმე გარემოებას. მათ შორის: ა) პირგასამტეხლოს, როგორც სანქციის ხასიათის მქონე ინსტრუმენტის ფუნქციას, თავიდან აიცილოს დამატებით ვალდებულების დამრღვევი მოქმედებები; ბ) დარღვევის სიმძიმესა და მოცულობას და კრედიტორისათვის წარმოქმნილი საფრთხის ხარისხს; გ) ვალდებულების დამრღვევი პირის ბრალეულობის ხარისხს; დ) პირგასამტეხლოს ფუნქციას, მოიცვას თავის თავში ზიანის ანაზღაურება. პირგასამტეხლოს ოდენობაზე მსჯელობისას გასათვალისწინებელია მოვალის მიერ ვალდებულების შეუსრულებლობის ხანგრძლივობა.

პირგასამტეხლო დამატებითი (აქცესორული) ვალდებულებაა, რაც იმას ნიშნავს, რომ მისი წარმოშობა და ნამდვილობა ძირითადი ვალდებულების არსებობაზეა დამოკიდებული.

პირგასამტეხლოს მეორე ფუნქცია განცდილი ზიანის მარტივად და სწრაფად ანაზღაურებაში მდგომარეობს. იგი ერთგვარ სანქციასაც წარმოადგენს. ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, სანქციად ქცეული პირგასამტეხლო ვალდებულ პირს უპირობოდ ეკისრება, მიუხედავად იმისა, განიცადა თუ არა კრედიტორმა ზიანი ამ დარღვევის შედეგად (სუსგ 6.05.2015წ. საქმე №ას-1158-1104-2014)

სსკ-ის 420-ე მუხლი ითვალისწინებს სასამართლოს მიერ პირგასამტეხლოს ოდენობის შემცირების შესაძლებლობას. ნორმის დასახელებული დანაწესი სასამართლოს მხრიდან მხარეთა თავისუფალი ნების გამოვლენით მიღწეულ შეთანხმებაში ჩარევის ლეგიტიმურ საფუძველს წარმოადგენს და ასეთ შემთხვევაში, კონკრეტული საქმის თავისებურების გათვალისწინებით, უნდა შეფასდეს ისეთი სუბიექტური და ობიექტური ფაქტორები, როგორიცაა: მხარეთა ქონებრივი მდგომარეობა, ვალდებულების დარღვევის ხარისხი, კრედიტორის მოლოდინი ვალდებულების

ჯეროვანი შესრულების მიმართ და სხვა (იხ.სუსგ №ას-914-864-2015, 4 დეკემბერი, 2015 წელი).

პირგასამტეხლოს შეუსაბამობის კრიტერიუმად, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, შეიძლება ჩაითვალოს ისეთი გარემოებები, როგორიცაა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს შეუსაბამოდ მაღალი პროცენტი, პირგასამტეხლოს თანხის მნიშვნელოვანი გადაჭარბება ვალდებულების შეუსრულებლობით გამოწვეულ შესაძლო ზიანზე, ვალდებულების შეუსრულებლობის ხანგრძლივობა და სხვა (იხ. სუსგ 28.12.2012წ. საქმე №ას-1560-1463-2012; სუსგ 16.05.2014წ.-ის საქმე №ას-1200-1145-2013)

სასამართლო აღნიშნავს, რომ პირგასამტეხლოს დანიშნულება არის ვალდებულების შეუსრულებლობის პრევენცია და სასამართლოს უფლება აქვს პირგასამტეხლო შეამციროს იმ ოდენობამდე, რომ იგი ამ დანიშნულებას არ გასცდეს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოცემულ შემთხვევაში სასამართლოს მიაჩნია რომ ი---ე კ----ისათვის პირგასამტეხლოს სახით 30 000 ლარის დაკისრება არის გონივრული და მიზნის შესაბამისი.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, ამდენად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი 2012,12 ლარის ოდენობით წინასწარ იქნა გადახდილი.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ და ა დ გ ი ნ ა:

1. ი---ე კ----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 25 ოქტომბრის გადაწყვეტილება;
3. ი---ე კ----ეს დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა, რაც მის მიერ წინასწარ გადახდილია 2012,12 ლარის ოდენობით;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში;

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

მოსამართლე

ამირან ძაბუნაძე