



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

20 ნოემბერი, 2018 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი
თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე: სს „ტ-----ი“

მოსარჩელის წარმომადგენლები: გ----- ბ-----ი, ბ----- ხ-----ი

მოპასუხე: ზ----- ჭ-----ე

მოპასუხის წარმომადგენელი: ს----- მ-----ი

დავის საგანი: შრომითი საქმიანობის შეზღუდვა, პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ზ----- ჭ-----ეს აეკრძალოს შრომითი ურთიერთობა და მომსახურების გაწევა პირდაპირი ან არაპირდაპირი ფორმით სს „ლ-----თან“ 2018 წლის 11 ივლისიდან, 6 თვის განმავლობაში;

1.2. ზ----- ჭ-----ეს დაეკისროს 9 000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ანაზღაურება სს „ტ-----ის“ სასარგებლოდ.

მოსარჩელის განმარტებით, სს „ტ-----სა“ და ზ----- ჭ-----ეს შორის 2015 წლის 01 ივლისს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და მოპასუხემ საქმიანობა

დაიწყო სს „ტ-----ის“ ფილიალის მიკრო სესხების ექსპერტის პოზიციაზე. შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2018 წლის 11 ივლისიდან, მოპასუხის პირადი განცხადების საფუძველზე.

სარჩელში მითითებულია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე (10 ივლისს) დასაქმებულს გადაეცა სს „ტ-----ის“ შეტყობინება, რომლითაც ეცნობა, რომ დამსაქმებელი იყენებდა საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შრომითი საქმიანობის შემზღუდველ პირობას ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში. შეზღუდვის გამოყენება გამოიწვია იმ გარემოებამ, რომ მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა მოპასუხის გეგმების, კერძოდ, სს „ლ-----ში“ დასაქმების თაობაზე.

მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, სს „ტ-----ისთვის“ ცნობილი გახდა, რომ მოპასუხე 2018 წლის 11 ივლისის შემდეგ მალევე დასაქმდა სს „ლ-----ში“, სადაც ასრულებს თითქმის იგივე ფუნქცია-მოვალეობებს, რასაც ასრულებდა მოსარჩელე კომპანიაში.

რაც შეეხება ვალდებულების დარღვევისთვის ფულადი პასუხისმგებლობის ოდენობას, აღნიშნული განსაზღვრულია ხელშეკრულებით და დადგენილია შრომითი ანაზღაურების ექვსმაგი ოდენობა. რამდენადაც 2018 წლის 11 ივლისის მდგომარეობით ზ----- ჭ-----ის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა დარიცხულ 1 500 ლარს, 6 თვეზე გაანგარიშებით, პასუხისმგებლობის ოდენობა უნდა განისაზღვროს 9 000 ლარით.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე ზ----- ჭ-----ემ არ ცნო სარჩელი უსაფუძვლობის გამო.

მოპასუხე არ ხდის სადავოდ იმ გარემოებას, რომ მან ნამდვილად ჩაიბარა წერილი 6 თვიანი შეზღუდვის დაწესების შეხსენებაზე, თუმცა მოსარჩელეს არ გადაუხდია შეზღუდვისთვის გათვალისწინებული ყოველთვიური კომპენსაცია, რაც იმას ნიშნავს, რომ მან რეალურად არ გამოიყენა მისი უფლებამოსილება და არ აამოქმედა შეზღუდვა.

მოპასუხე ასევე არ ეთანხმება მითითებას, რომ მან სს „ტ-----ში“ მიღებული ცოდნა და გამოცდილება გამოიყენა კონკურენტი ფინანსური ინსტიტუტის სასარგებლოდ. ზ----- ჭ-----ე აღნიშნავს, რომ იგი მუდმივად ახდენდა მისი კვალიფიკაციის ამაღლებას და ცოდნის გაღრმავებას სხვადასხვა გზებით (ტრენინგები და ა.შ).

სასამართლო სხდომის მიმდინარეობისას მოპასუხის წარმომადგენელმა ასევე განმარტა, რომ რეალურად მოპასუხე სს „ტ-----ში“ დასაქმებული იყო სხვა საფეხურზე (მიკრო სესხების ექსპერტი) და სხვა საფეხურზეა სს „ლ-----ში“ (მცირე და საშუალო ბიზნეს სესხების მიმართულებით საკრედიტო ექსპერტი), რაც განაპირობებს მუშაობის სპეციფიკის განსხვავებას. ამასთან, ვინაიდან სხვადასხვა უნარები სჭირდება დაკავებული პოზიციების შესრულებას, ვერც მოსარჩელე კომპანიაში მიღებულ ცოდნას გამოიყენებს მოპასუხე ამჟამინდელ დამსაქმებელთან.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ერთის მხრივ სს „ტ-----ს“ (ხელშეკრულების გაფორმების დროისთვის სს „კ-----ი“) და მეორეს მხრივ ზ----- ჭ-----ეს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა 2015 წლის 01 ივლისიდან მოყოლებული.

ზ----- ჭ-----ე დასაქმებული იყო **მიკრო სესხების ექსპერტად** და მისი შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრებოდა 1 500 ლარით, რომელსაც ექვითებოდა საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადები.

საქმეში წარმოდგენილია მიკრო სესხების ექსპერტის სამუშაოს აღწერილობა, რომლის შესაბამისადაც, ზ----- ჭ-----ის საქმიანობა მოიცავდა შემდეგ ფუნქცია-მოვალეობებს:

- კომპეტენციის ფარგლებში ბანკის მიერ განსაზღვრული პროცედურების/ინსტრუქციების/წესების და სტანდარტების მოთხოვნების დაცვა;
- ყოველთვიური სამოქმედო გეგმის შესრულება;
- კლიენტების მოზიდვა, პროდუქტების გაყიდვა;
- ხარისხიანი საკრედიტო (მიკრო და აგრო სესხები) პორტფელის შექმნა/შენარჩუნება;
- კლიენტების, რომლებსაც ბიზნესიდან აქვთ შემოსავალი, სასესხო განაცხადების მიღება, დოკუმენტების სახით მოწოდებული ინფორმაციის გადამოწმება ბანკში არსებული მეთოდებით, მის ნამდვილობაში დარწმუნება, დამუშავება, ანალიზი, პროექტის მომზადება, შესაბამის კომიტეტზე წარდგენა და დამტკიცების შემთხვევაში სესხის გაცემის უზრუნველყოფა;

- კლიენტთა საჭიროებების ანალიზი და მათთვის სათანადო პროდუქტის შეთავაზება, კლიენტის სხვა კომერციული შესაძლებლობების განსაზღვრა და ჯვარედინი გაყიდვების წარმოება;
- ახალი კონტაქტების დამყარების მიზნით პოტენციურ კლიენტთა მონაცემთა ბაზის შექმნა არსებული კლიენტების/პირადი კონტაქტების/რეკომენდაციების და სხვ. საფუძველზე; კლიენტებთან კომუნიკაცია ტელეფონის/ელ-ფოსტის/პირისპირ შეხვედრების მეშვეობით;
- დელეგირებული კრედიტის ადმინისტრირების პროცესის შესრულება;
- საკუთარი საკრედიტო პორტფელის მართვა და დაფარვების მონიტორინგი, რაც გულისხმობს სესხის დაფარვის თარიღისათვის კლიენტთან დაკავშირებას და ვადაგადაცილებული სესხების კონტროლს;
- ხელმძღვანელის/უშუალო ხელმძღვანელის დავალებების შესრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება და მისი შემადგენელი არსებითი პირობები (ს.ფ. 16-29);
- სამუშაოს აღწერილობა (ს.ფ. 30-31)

3.1.2. პირადი განცხადების საფუძველზე, სს „ტ-----ის“ 2018 წლის 10 ივლისის #9----- ბრძანებით ზ----- ჭ-----ე გათავისუფლდა პეკინის ფილიალის მიკრო სესხების ექსპერტის პოზიციიდან, 2018 წლის 11 ივლისიდან.

ბრძანების მე-2 პუნქტით, ზ----- ჭ-----ეს დაუდგინდა შრომითი საქმიანობის შეზღუდვა 2018 წლის 11 ივლისიდან 6 (ექვსი) თვის განმავლობაში და განისაზღვრა, რომ ზ----- ჭ-----ეს მიეცემოდა ყოველთვიური ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული 1 თვის ანაზღაურების ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (ს.ფ. 34);
- ბრძანება (ს.ფ. 35)

3.1.3. სს „ტ-----ის“ მიერ 2018 წლის 10 ივლისის წერილით ზ----- ჭ-----ეს ეცნობა ბრძანების შინაარსი და შეზღუდვის ამოქმედების პირობები.

წერილის ჩაბარების ფაქტი მოპასუხის მხრიდან სადავო არ გამხდარა. მოპასუხემ სადავოდ განადა ის გარემოება, რომ ეს წერილი მხოლოდ

ინფორმაციის მატარებელი იყო და შეზღუდვა რომ რეალურად ამოქმედებულიყო, თანხის ჩარიცხვა უნდა განხორციელებულიყო მოსარჩელე ბანკის მხრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილი (ს.ფ. 36-37);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.1.4. უდავოა, რომ მოპასუხე ზ----- ჭ-----ე დასაქმდა სს „ლ-----ში“ 2018 წლის 16 ივლისს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.1.5. სს „ტ-----ს“ ზ----- ჭ-----ისთვის შეზღუდვის საკომპენსაციოდ თანხა არ ჩაურიცხავს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1 ზ----- ჭ-----ის საქმიანობა სს „ლ-----ში“ არ მოიცავს იმავე სამუშაოს შესრულებას, რაც მას ევალებოდა სს „ტ-----ში“ დასაქმების პერიოდში.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებაზე, რომელმაც აღნიშნა, რომ ზ----- ჭ-----ე სს „ლ-----ში“ მცირე და საშუალო ბიზნეს სესხების მიმართულებით საკრედიტო ექსპერტს წარმოადგენს, ხოლო სს „ტ-----ში“ კი - მიკრო სესხების ექსპერტს. აღნიშნულ პოზიციებზე, სასამართლოს მოსაზრებით, განსხვავდება როგორც მუშაობის სპეციფიკა, ისე ბანკის კლიენტები. კერძოდ, როგორც საქმეში არსებული სამუშაოს აღწერილობიდან და მოპასუხის განმარტებით ადგენს სასამართლო, მოსარჩელე კომპანიაში ყოფნის დროს მოპასუხე არ გასცემდა ბიზნეს სესხებს, რაც პირდაპირ მოვალეობას წარმოადგენს მის ამჟამინდელ სამსახურში, აღნიშნული კი ნათლად წარმოაჩენს, რომ კლიენტები ვერ ეყოლება კრედიტ ოფიცერს ერთიდაიგივე კონკურენტ ბანკებში. შესაბამისად, დაუსაბუთებელია მითითება, რომ მოპასუხის დასაქმება სხვა ბანკში მიაყენებს მას ზიანს, რაც შესაძლოა გამოიხატოს, მაგალითად, სს „ტ-----ის“ კლიენტების

მოზიდვაში სს „ლ-----ის“ სასარგებლოდ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე ერთმნიშვნელოვნად განმარტავდა, რომ მოპასუხის დასაქმება კონკურენტ კომპანიაში, იმ პირობებში, რომ სურდა შეზღუდვის ამოქმედება, ზიანს აყენებს მას, რაც გამოიხატება ზ----- ჭ-----ის მიერ მოსარჩელე კომპანიაში მიღებული ცოდნისა და გამოცდილების გამოყენებაში სს „ლ-----ის“ სასარგებლოდ. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის ზემოაღნიშნულ მითითებას, რამდენადაც, მას ეკისრებოდა საქმის განხილვის ეტაპზე ამ გარემოებების დადასტურება. მტკიცებულებათა ტვირთის სამართლიანი გადანაწილების პრინციპის გათვალისწინებით, მოსარჩელე იყო სწორედ ვალდებული დაედასტურებინა ზიანის არსებობის ფაქტი და მის მიყენებაში მოპასუხის ბრალეულობა. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს სარწმუნოდ უნდა მიეთითებინა და შესაბამისი მტკიცებულებები წარმოედგინა იმის წარმოსაჩენად, რომ რეალურად არის ზიანი დამდგარი. მაგალითისთვის, მას შეეძლო აპელირება მოეხდინა კლიენტებზე, რომლებიც ზ----- ჭ-----ის გამო გახდნენ კონკურენტი ბანკის მომხმარებლები და ა.შ. არც აღნიშნულზე და არც რაიმე სხვა გარემოებაზე მოსარჩელეს მტკიცებულება არ წარმოუდგენია და შეჯიბრებითობის

პრინციპის გათვალისწინებით, მხოლოდ მხარის ზეპირ განმარტებას სასამართლო ვერ გაიზიარებს.

3.2.2 ზ----- ჭ-----ეს არ ეკისრება მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 6.7 პუნქტით და საქართველოს შრომის კოდექსის 46.3 მუხლით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს ანაზღაურების ვალდებულება სს „ტ-----ის“ სასარგებლოდ.

სადავო საკითხი ეხება საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილით დადგენილ შეზღუდვას, რომელიც დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებას, დაუწესოს დასაქმებულს შრომითი საქმიანობის შეზღუდვა კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, ანაზღაურების გადახდის სანაცვლოდ. მუხლის მიზნებიდან გამომდინარე, საქმის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელოვანია დადგინდეს შემდეგი გარემოებები:

შრომით ურთიერთობაში წარმოდგენილი შეზღუდვის არსებობა გამართლებულია დამსაქმებლებს შორის კონკურენციისა და ამასთან, დასაქმებულის მხრიდან ლოიალობის დაცვის პრინციპიდან გამომდინარე. შედეგად, დასაქმებულს შეიძლება შეეზღუდოს მესამე პირის (განსაკუთრებით კონკურენტის) სასარგებლოდ სამუშაოს შესრულების უფლება. დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლის კონკურენტის სასარგებლოდ სამუშაო შესრულების უფლების შეზღუდვა მოქმედებს არა მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის მოქმედების დროს, არამედ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგაც.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ზ----- ჭ-----ე კონკურენტი კომპანიაში არ ეწევა საქმიანობას იმ მიმართულებით, რასაც იგი ახორციელებდა სს „ტ-----ში“, ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელემ არ შეასრულა იმავე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობა - დასაქმების შეზღუდვის პერიოდში არ გადაუხადა მოპასუხეს შეთანხმებული ანაზღაურება. ამდენად, გაუმართლებელია მოპასუხეს დაუწესდეს პირგასამტეხლოს გადახდის ვალდებულება იმის გამო, რომ იგი დასაქმდა კონკურენტი კომპანიაში, ვინაიდან მითითებული ნორმა მოითხოვს ორივე მხარის მხრიდან ვალდებულების ურთიერთშესრულებას.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სს „ტ-----ის“ სასარჩელო მოთხოვნა არის დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი;
სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ
საერთაშორისო პაქტის მე-6, მე-7 მუხლები;
საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, 46-ე მუხლები;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე, 418-ე მუხლები

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით განმტკიცებულია შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

სშკ-ის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 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.

საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ (მათ შორის საქმეებზე: სუსგ №ას-426-402-2013, სუსგ №1194-2018) განმარტა, რომ 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.**

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. თუმცა, აღნიშნული შეზღუდვის ასამოქმედებლად დამსაქმებელმა მთელი რიგი გარემოებები უნდა დაადასტუროს და არ უნდა მოხდეს ნორმის გამოყენება ყველა შემთხვევაში. კერძოდ, ასეთი სარჩელების მოსარჩელემ უნდა დაადასტუროს, რომ მისი კომპანიიდან მიღებულ გამოცდილებას, ცოდნას და კვალიფიკაციას რეალურად იყენებს კონკურენტი ორგანიზაციის სასარგებლოდ. მოსარჩელე მხარემ ასევე უნდა დაადასტუროს, რომ შეზღუდვის სანაცვლოდ იგი დასაქმებულს უხდის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით.

საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, განსახილველ შემთხვევაში, მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 6.7 პუნქტით დაწესებული შეზღუდვა, რაც დასაქმებულს უკრძალავდა ნებისმიერი სამსახურის დაწყების შესაძლებლობას სხვა ფინანსურ ინსტიტუტში, არ არის მიზნის მიღწევის პროპორციული, არ გამომდინარეობს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლიდან და სცილდება აღნიშნული ნორმით დადგენილი დასაშვები შეზღუდვის ფარგლებს. ამასთან, მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა, რომ მოპასუხე მიღებულ ცოდნასა და გამოცდილებას იყენებს კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ, ასევე ვერ დაადასტურა, რომ მან შეზღუდვის სანაცვლოდ მოპასუხეს გადაუხადა ანაზღაურება.

ამდენად, პირველი სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის მუშაობის აკრძალვის დაწესების ნაწილში არის დაუსაბუთებელი, უსაფუძვლო და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.2 საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ასევე განსაზღვრავს პირგასამტეხლოს დაკისრებას დასაქმებულზე, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, თუკი დასაქმებული არღვევს შრომის ხელშეკრულებით დადგენილ დასაქმების შეზღუდვის პირობას. მოცემულ შემთხვევაში, მართალია, მოპასუხე დასაქმდა კონკურენტ კომპანიაში, თუმცა მოსარჩელეს მისთვის დასაქმების უფლების შეზღუდვის პერიოდში არ გადაუხდია ანაზღაურება, არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით. შესაბამისად, სასამართლო თვლის, რომ არ არსებობს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე-418-ე მუხლებით განსაზღვრული პირგასამტეხლოს დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სს „ტ-----ის“ მოთხოვნა პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვლება სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. სს „ტ-----ის“ სარჩელი მოპასუხე ზ----- ჭ-----ის მიმართ შრომითი საქმიანობის შეზღუდვისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნით არ დაკმაყოფილდეს;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. თბილისი, გრ. რობაქიძის №7^ა), თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით, განმცხადებლისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარების მომენტიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
3. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მაია გიგაური