



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

10 დეკემბერი, 2018 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მ-----ი წინო კეკელიანი

მოსარჩელე: სს „ს-----ი“

მოსარჩელის წარმომადგენლები: თ----- მ-----, ს----- რ-----ი

მოპასუხეები: გ----- ხ-----ი, სს „პ-----ი“

მოპასუხეების წარმომადგენლები: გ----- მ-----, ვ----- ი-----ი, ლ--- მ-----ი

დავის საგანი: უსაფუძვლოდ მიღებული თანხის ანაზღაურება, ხელშეკრულებით ნაკისრი კონკურენციის არგაწევის პირობის შესრულება და პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. გ----- ხ-----ს აეკრძალოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ, 2018 წლის 11 მაისიდან 6 თვის განმავლობაში დასაქმება სხვა საფინანსო ინსტიტუტში;

1.2. მოპასუხეებს - გ----- ხ-----ს და სს „პ-----ს“ მოსარჩელე სს „ს-----ის“ სასარგებლოდ სოლიდარულად გადასახდელად დაეკისროთ შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი პირობების დარღვევის გამო პირგასამტეხლოს გადახდა 63 871.06 ლარის ოდენობით;

1.3. მოპასუხეებს - გ----- ხ-----ს და სს „პ-----ს“ მოსარჩელე სს „ს-----ის“ სასარგებლოდ სოლიდარულად გადასახდელად დაეკისროთ გ--

----- ხ-----ისტვის დასაქმების შეზღუდვის პერიოდში, 6 თვის განმავლობაში მოსარჩელის მიერ გადახდილი თანხა - 14 550 ლარი.

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, სს „ს-----სა“ და გ----- ხ-----ს შორის არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა 2013 წლის 1 ოქტომბრის შემდეგ. მოპასუხემ სს „ს-----ში“ მუშაობის პერიოდში რამდენჯერმე შეიცვალა პოზიცია. შესაბამისად, თანამდებობრივ დაწინაურებასთან ერთად იზრდებოდა სს „ს-----ის“ კომერციული საქმიანობის შესახებ ინფორმაციასთან მისი წვდომა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, ხელშეკრულების დანართით განისაზღვრა შეზღუდვა, რომლის მიხედვითაც, დასაქმებული იღებდა ვალდებულებას, შეეცდებინა დამსაქმებლისთვის დასაქმების გეგმების და მათი ცვლილებების თაობაზე მომდევნო 6 თვის განმავლობაში.

სარჩელში მითითებულია, რომ გ----- ხ-----მა 2018 წლის 12 აპრილს მიმართა სს „ს-----ს“ განცხადებით, ხელშეკრულების შეწყვეტის მოთხოვნით, რის საფუძვლადაც მიუთითა სს „პ-----ში“ დასაქმება. ბანკმა დააკმაყოფილა მოთხოვნა, შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა და აცნობა მოპასუხეს, რომ იყენებდა საქართველოს კანონმდებლობითა და ხელშეკრულებით მინიჭებულ უფლებამოსილებას, 6 თვის განმავლობაში დასაქმებულის „დასაქმების შეზღუდვის“ შესახებ.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მითითებულის მიუხედავად, გ----- ხ-----ი დასაქმდა სს „პ-----ში“ და იღებს დამატებით ხელფასს.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხეებმა - გ----- ხ-----მა და სს „პ-----ის“ წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნეს უსაფუძვლობის გამო.

გ----- ხ-----ი არ ხდის სადავოდ იმ გარემოებას, რომ შეზღუდვის პერიოდში სს „ს-----ი“ უხდიდა კომპენსაციას შრომის ანაზღაურების ტოლი ოდენობით, თუმცა განმარტავს, რომ მას შეზღუდვის არსებობის განმავლობაში, არ დაურღვევია ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება, კერძოდ კი, დასაქმების შეზღუდვის დროს არ მუშაობდა სს „პ-----ში“.

თავის მხრივ სს „პ-----ი“ უსაფუძვლოდ და დაუსაბუთებლად მიიჩნევს მოთხოვნას მის მიმართ.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ერთის მხრივ სს „ს-----ს“ და მეორეს მხრივ გ----- ხ-----ს შორის 2013 წლის 1 ოქტომბერს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება.

2018 წლის 10 იანვრის შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი პირობები N1-ის მიხედვით, გ----- ხ-----ის ხელფასის ოდენობად განისაზღვრა - თვეში 2 425 ლარი, რაც მოიცავს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადებს. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე მოპასუხე გ----- ხ-----ი იკავებდა საკრედიტო ანალიტიკოსის პოზიციას.

შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში, 2017 წლის 3 იანვარს მხარეთა შორის გაფორმდა დანართი N3 - დასაქმების შეზღუდვა, რომლის **პირველი პუნქტით** განისაზღვრა შემდეგი:

ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის, 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 იმ ქვეყნებში, სადაც ოპერირებს დამსაქმებელი და/ან მისი შვილობილი კომპანია/ები. ამავე პუნქტის **1.1 ქვეპუნქტით**, ამ შეზღუდვის მოქმედების ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან, ხოლო **1.3 ქვეპუნქტი** განსაზღვრავს დამსაქმებლის ვალდებულებას, გადაუხადოს კომპენსაცია დასაქმებულს, შეზღუდვის პერიოდში.

ამავე დანართის **მე-3 პუნქტით** კი, 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 დასაქმებულისათვის გადახდილი ნებისმიერი სახის ანაზღაურების ჩათვლით. ამასთან, აღნიშნული პირგასამტეხლოს გადახდა არ ათავისუფლებს დასაქმებულს წინამდებარე დანართით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებისგან და არ ართმევს დამსაქმებელს უფლებას მოითხოვოს ზიანის (ზარალის) ანაზღაურება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ხელშეკრულებები დანართით (ს.ფ. 27-50);

3.1.2. 12.04.2018 წლის გ----- ხ-----ის პირადი განცხადების საფუძველზე, სს „ს-----ის“ 2018 წლის 20 აპრილის ბრძანებით შეწყდა სს „ს-----სა“ და მცირე და საშუალო ბიზნესის საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის, მცირე და საშუალო ბიზნესის (SME) საკრედიტო ანალიზის ჯგუფის საკრედიტო ანალიტიკოს გ----- ხ-----ს შორის გაფორმებული ხელშეკრულება, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტით და მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობის ბოლო თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 11 მაისი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (ს.ფ. 51);

- ბრძანება (ს.ფ. 52);

3.1.3. 2018 წლის 11 მაისს სს „ს-----მა“ გ----- ხ-----ს მიმართა წერილით, რომლითაც მოპასუხეს ეცნობა, რომ ბანკი ამოქმედებდა ხელშეკრულებით განსაზღვრულ დასაქმების შეზღუდვას. აღნიშნული წერილი ადრესატს ჩაბარდა 14.05.2018 წელს.

ის გარემოება, რომ შეზღუდვის პერიოდში, კერძოდ 11.05.2018-დან 11.11.2018-მდე სს „ს-----ი“ ყოველთვიურად უხდიდა ხელფასის ოდენობით ანაზღაურებას დასაქმებულს, უდავოა. ბოლო გადახდა განხორციელდა 2018 წლის 31 ოქტომბერს. შესაბამისად, მოსარჩელის მხრიდან სადავოდ არ არის გამხდარი ამ თარიღით შეზღუდვის გაუქმების ფაქტიც.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 11.05.2018წ. წერილი (ს.ფ. 53);

- სს „ს-----ის“ ამონაწერი თანხის ჩარიცხვებზე (ს.ფ. 187-190);

- შემოსავლების სამსახურის ცნობა, ინფორმაცია (ს.ფ. 193-194);

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. სს „ს-----მა“ 2018 წლის 14 აგვისტოს მიმართა წერილით სს „პ-----ს“ და აცნობა, რომ სს „ს-----ში“ დასაქმებულებს, მათ შორის გ----- ხ-----ს, დაწესებული აქვთ დასაქმების შეზღუდვა ფინანსურ სფეროში.

ზემოაღნიშნულ წერილზე პასუხად სს „პ-----მა“ მიუთითა, რომ გ----- ხ-----ი 2018 წლის 14 აგვისტოს მდგომარეობით არ იმყოფება შრომით ურთიერთობაში სს „პ-----თან“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 14.08.2018წ. წერილი (ს.ფ. 80-82)
- 15.08.2018წ. წერილი (ს.ფ. 84)

3.1.5. გ----- ხ-----ის დარიცხული ხელფასი და მასთან დაკავშირებული განაცემები 2017 წლის 1 ივნისიდან 2018 წლის 1 ივნისამდე შეადგენს 63 871.06 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სს „ს-----ის“ 2018 წლის 24 ოქტომბრის ცნობა #0----- (ს.ფ. 173)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1 სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ გ----- ხ-----ი სს „პ-----ში“ მუშაობს 2018 წლის 14 ნოემბრიდან, უფროსი ბიზნეს ბანკირის თანამდებობაზე, დასაქმების შეზღუდვის მოხსნის შემდეგ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით კი, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

ზემოხსენებული მუხლის ანალიზი ცხადყოფს, რომ კანონით გათვალისწინებულია თითოეული მხარის ვალდებულება მიუთითოს სასარჩელო მოთხოვნა, ფაქტები და წარმოადგინოს დასახელებული ფაქტის დამადასტურებელი კანონით გათვალისწინებული მტკიცებულებები. სწორედ

დასახელებული წარმოდგენს სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპის გამოვლინებას და ეს არის უნივერსალური მიდგომა მტკიცების ტვირთის განაწილების მიმართ. ამავე დროს, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით განსაზღვრულია სასამართლოს მიერ მტკიცებულების შეფასების სტანდარტი, რაც ფორმულირებულია დასახელებული კოდექსის 105-ე მუხლში. მტკიცებულებები გამოკვლეულ უნდა იქნას სრული და ობიექტური განხილვის გონივრული განსჯის შედეგად, რა დროსაც სასამართლოს მათი ერთობლიობაში შესწავლისა და ურთიერთშეჯერების შედეგად უყალიბდება შინაგანი რწმენა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობა-არარსებობის თაობაზე.

განსახილველი დავის ფარგლებში, მისი გადაწყვეტისთვის მნიშვნელობის მქონე დასადგენ გარემოებას წარმოადგენს სწორედ გ----- ხ-----ის დასაქმების ფაქტი, კერძოდ კი დასაქმების თარიღი. ის, რომ დღეის მდგომარეობით მოპასუხე არის სს „პ-----ის“ თანამშრომელი, არ არის სადავო და არც არის რელევანტური დავის საგანთან მიმართებაში. უმთავრესად უნდა დადგინდეს, ხომ არ დაიწყო მუშაობა გ----- ხ-----მა მოპასუხე საფინანსო კომპანიაში 2018 წლის 11 მაისიდან 2018 წლის 11 ნოემბრამდე, ანუ დასაქმების შეზღუდვის პერიოდში. აღნიშნული გარემოების გამორკვევის მიზნებისთვის სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს სს „პ-----ის“ მიერ 2018 წლის 7 ნოემბერს გაცემულ ცნობაზე (ს.ფ. 195), სადაც მითითებულია, რომ გ----- ხ----- —ი სს „პ-----ის“ უფროსი ბიზნეს ბანკირის თანამდებობაზე დაინიშნება 2018 წლის 14 ნოემბრიდან. 2018 წლის 14 აგვისტოს მდგომარეობითაც დაადასტურა სს „პ-----ის“ დირექტორთა საბჭოს თავმჯდომარემ აღნიშნული გარემოება, რაც მითითებულია წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.1.4 პუნქტში.

საქმეში წარმოდგენილია ასევე სს „პ-----იდან“ გ----- ხ-----ის ანგარიშიდან ამონაწერი (ს.ფ. 178-181), ასევე შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემული ცნობა (ს.ფ. 193) და ინფორმაცია (ს.ფ. 194), რომელთა საფუძველზეც ნამდვილად იკვეთება სს „პ-----ის“ მხრიდან გ----- ხ-----ისთვის ერთჯერადად 7 000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადის ჩათვლით) და 196.86 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადის ჩათვლით) ჩარიცხვის ფაქტი. მნიშვნელოვანია იმის დადგენა, რა მიზნებით მოხდა აღნიშნული თანხების ჩარიცხვა მოპასუხის სასარგებლოდ.

სს „პ-----ის“ წარმომადგენლის განმარტებით, გ----- ხ-----ს ჩაერიცხა

მომავალი დასაქმებისთვის გათვალისწინებული პრემია 5 600 ლარის (ხელზე მისაღები) ოდენობით, ხოლო 196.86 ლარი კი წარმოდგენდა კორპორაციული საღამოსთვის ჩარიცხულ თანხას. იმის განსამარტად, რატომ არის შემოსავლების სამსახურის მიერ ყველა ჩარიცხვაზე შემოსავლის ტიპის გრაფაში მითითებული „ხელფასი“, მოპასუხე მიუთითებს საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 101-ე მუხლზე. **(მუხლი 101.1 „ხელფასის სახით მიღებულ შემოსავლებს განეკუთვნება ფიზიკური პირის მიერ დაქირავებით მუშაობის შედეგად მიღებული ნებისმიერი საზღაური ან სარგებელი, მათ შორის, წინა სამუშაო ადგილიდან პენსიის ან სხვა სახით მიღებული შემოსავალი, ან შემოსავალი მომავალი სამუშაო ადგილიდან.“)**

სასამართლომ მიუთითა მხარეთა უფლება-მოვალეობებზე და განმარტა, რომ თითოეული მხარე არის ვალდებული დაადასტუროს მის მიერ მითითებული ფაქტები და გარემოებები. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მოსაზრებით, სწორედ მოსარჩელის მიერ სამტკიცებელ გარემოებას წარმოდგენდა მოპასუხის დასაქმების ფაქტის დადასტურება. იმის წარმოსაჩენად, რომ შეზღუდვის 6 თვიან პერიოდში დასაქმდა მოპასუხე სხვა საფინანსო კომპანიაში, მოსარჩელეს საკმარისი და სათანადო მტკიცებულება არ წარმოუდგენია. საბანკო ამონაწერებით, რაზეც მოსარჩელე აპელირებს, დგინდება, რომ 6 თვის განმავლობაში მხოლოდ ზემოაღნიშნული ერთჯერადი თანხის ჩარიცხვა მოხდა მოპასუხის ანგარიშზე და ამ თანხის გარდა, სხვა შემოსავალი სს „პ-----ისგან“ არ მიუღია გ----- ხ-----ს. მხოლოდ ხსენებულზე მითითება, სასამართლოს არ მიაჩნია საკმარის არგუმენტად მოსარჩელის განმარტების გასაზიარებლად.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების და მხარეთა ახსნა-განმარტებების ურთიერთშეჯერების შედეგად სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოპასუხე სს „პ-----ის“ წარმომადგენლის განმარტება არის საფუძვლიანი და გაზიარებულ უნდა იქნეს სასამართლოს მიერ. სხვა შემთხვევაში, ყოველთვიური ხელფასის ჩარიცხვებიც უნდა ჩანდეს, რაც წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ იკვეთება. რაც შეეხება მოპასუხის ანგარიშზე 2018 წლის ივნისის თვეში 196.86 ლარის ჩარიცხვას, სასამართლომ აქაც გაიზიარა მოპასუხის მითითება, რომ ზემოაღნიშნული თანხა ჩარიცხული იქნა თანამშრომლებისა და მომავალი თანამშრომლებისათვის მოწყობილი კორპორატიული საღამოს სასტუმროს ღირებულების სახით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლო განმარტავს, რომ გ----- ხ-----ის დასაქმების ფაქტი სს „პ-----ში“ დასტურდება მხოლოდ 2018

წლის 14 ნოემბრიდან, რა დროსაც აღარ მოქმედებდა სს „ს-----ის“ მიერ დაწესებული შეზღუდვა და ამდენად, არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი. ვინაიდან არ დასტურდება მოპასუხის მხრიდან ხელშეკრულების დამატებითი პირობით დადგენილი დასაქმების შეზღუდვის დარღვევის ფაქტი, შესაბამისად, არც პირგასამტეხლოს დაკისრების და არც გადახდილი თანხის დაბრუნების მოთხოვნა არის საფუძვლიანი. რაც შეეხება საქმიანობის შეზღუდვას, ამ ნაწილშიც მოთხოვნა უსაფუძვლოა, რამდენადაც საქმეზე გადაწყვეტილების გამოტანის დროისთვის გასულია შეზღუდვის 6 თვიანი პერიოდი.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სს „ს-----ის“ სასარჩელო მოთხოვნები 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 მუხლი;

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 უცილობლად 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 და რომ ამ ფაქტს მოჰყვა ზიანი. ზიანი არ შეიძლება აბსტრაქტულად იქნეს განმარტებული მოსარჩელის მხრიდან, მან უნდა დაადასტუროს მისი არსებობის ფაქტი.

საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, განსახილველ შემთხვევაში, მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით დაწესებული იყო შეზღუდვა, რაც დასაქმებულს უკრძალავდა სამსახურის დაწყების შესაძლებლობას სხვა ფინანსურ სექტორში. სასამართლომ დადგენილ გარემოებად მიიჩნია, რომ გ----- ხ----- ი დასაქმების შეზღუდვის პერიოდში სხვა საფინანსო ინსტიტუტში, კერძოდ, სს „კ-----ში“ არ დასაქმებულა და შესაბამისად, არც ხელშეკრულების პირობა დაურღვევია. ამდენად, სასამართლო აღარ იმსჯელებს შეზღუდვის მიზნის პროპორციულობაზე, რამდენადაც, თავად შეზღუდვა 2018 წლის 11 ნოემბერს მოიხსნა და დღეის მდგომარეობით ამ მოთხოვნაზე მსჯელობა სასამართლოს დაუსაბუთებლად და უსაფუძვლოდ მიაჩნია.

6.2. მოცემულ შემთხვევაში უდავოა, რომ სს „ს-----ის“ მხრიდან გამოყენებულ იქნა უფლება დასაქმების შეზღუდვის თაობაზე. უფლების გამოყენების სანაცვლოდ რომ ბანკმა გ----- ხ-----ს ჩაურიცხა 6 თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაცია, ასევე არ წარმოადგენს სადავო გარემოებას. ამ ფაქტს ეთანხმება მოპასუხეც და სწორედ ამის გათვალისწინებით, მისი განმარტებით, შეზღუდვის გაუქმების შემდეგ დაიწყო მუშაობა სს „კ-----ში“, რასაც, გარდა ბანკის წარმომადგენლის განმარტებისა, ხსენებული ბანკის მიერ ოფიციალურად გაცემული ცნობაც ადასტურებს. შესაბამისად, შეზღუდვის გამოყენების მართლზომიერების ფარგლები სადავო არ გახლავთ. სადავოა მოპასუხის მხრიდან შეზღუდვის პერიოდში ხელშეკრულების დარღვევის ფაქტი.

სასამართლო არ იზიარებს მოსარჩელის განმარტებას, გ----- ხ-----ის მხრიდან ხელშეკრულების დარღვევასთან დაკავშირებით და ადგენს, რომ მისი დასაქმება მოპასუხე ბანკში განხორციელდა მხოლოდ 2018 წლის 14 ნოემბერს, რაც არ წარმოადგენს ხელშეკრულების პირობის დარღვევას. რაც შეეხება

ერთჯერადად 7 000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ჩარიცხვის ფაქტს, სასამართლო კიდევ ერთხელ განმარტავს, რომ იზიარებს მის მიზნობრიობასთან დაკავშირებით მოპასუხის განმარტებას, კერძოდ კი იმ გარემოებას, რომ აღნიშნული თანხა წარმოადგენს პრემიას, რაც ემსახურებოდა მომავალში გ----- ხ-----ის სს „პ-----ში“ დასაქმების მიზანს. აბსოლუტურად ლოგიკურ და სამართლიან შეთანხმებად მიიჩნევს სასამართლო სს „პ-----სა“ და გ----- ხ-----ს შორის არსებულ აღნიშნულ დათქმას, რაც არც თუ ისე იშვიათად გამოიყენება შრომით ურთიერთობებში. ამასთან, სასამართლო წარმოდგენილი მტკიცებულებების შემდეგ, კერძოდ, მოპასუხე კომპანიის მიერ გაცემული ოფიციალური დოკუმენტის (ცნობა) საპირისპიროდ ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის ზეპირ განმარტებას და ვერ იტყვის, რომ გ----- ხ-----ი ნამდვილად მუშაობდა დასაქმების შეზღუდვის პერიოდში მოპასუხე კომპანიაში და მის ცოდნასა და კვალიფიკაციას იყენებდა კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ დაუსაბუთებელია სს „ს-----ის“ მოთხოვნა სს „პ-----ის“ მიმართაც, პირგასამტეხლოს და გადახდილი თანხის დაბრუნების ნაწილში.

მოსარჩელე თანხის დაკისრებას გ----- ხ-----თან ერთად, სოლიდარულად, ითხოვს ასევე სს „პ-----ისთვის“ და მიუთითებს ზიანის ანაზღაურების საფუძვლებზე. სასამართლო განმარტავს, რომ იმისთვის, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 992-ე და 998-ე მუხლებით ზიანის ანაზღაურება მოეთხოვოს პირს, აუცილებელია იკვეთებოდეს მისი თანამონაწილეობა ზიანის მიყენების ფაქტში და ზოგადად, სახეზე უნდა იყოს პირის მართლსაწინააღმდეგო ქმედება, რაც პირდაპირ კავშირში იქნება დამდგარ შედეგთან.

მოცემულ შემთხვევაში, გარდა იმისა, რომ სასამართლომ არ გაიზიარა სასარჩელო მოთხოვნა გ----- ხ-----ის მიმართ, რაც თავის მხრივ გამორიცხავს სს „პ-----ის“ ჩართულობას ზიანის მიყენებაში, ასევე უსაფუძვლოა მოთხოვნა სს „პ-----ის“ მიმართ სწორედ ზემოაღნიშნული ნორმებიდან გამომდინარე, ვინაიდან არ იკვეთება ამ უკანასკნელის მხრიდან რაიმე სახის მართლსაწინააღმდეგო, ბრალეული ქმედება, რამაც გამოიწვია სს „ს-----ისთვის“ ზიანის მიყენება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, ვინაიდან სასამართლოს მიერ

არ იქნა დადგენილი მოპასუხის მხრიდან სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევის ფაქტი, არც საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე-418-ე მუხლებით განსაზღვრული პირგასამტეხლოს დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი არსებობს და ვერც საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 977-ე მუხლის საფუძველზე განხორციელდება გადახდილი თანხის მოსარჩელისთვის დაბრუნება. ამდენად, სს „ს-----ის“ სასარჩელო მოთხოვნები არის დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს 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 განთავისუფლებული 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსაზღვრული საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი ბაჟი ჩაითვალოს ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად, ამასთან, მოსარჩელე სს „ს-----ს“ სს „პ-----ის“ სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს წარმომადგენლის მომსახურებაზე გაწეული ხარჯის ანაზღაურება 200 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-ე, 244-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. არ დაკმაყოფილდეს სს „ს-----ის“ სარჩელი გ----- ხ-----ისა და სს „პ-----ის“ მიმართ დასაქმების აკრძალვის, შრომითი ხელშეკრულების

დამატებითი პირობებით გათვალისწინებული, დასაქმების შეზღუდვის შესახებ შეთანხმებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევის გამო პირგასამტეხლოს - 63 871,06 ლარის დაკისრებისა და დასაქმების შეზღუდვის პერიოდში სს „ს-----ის“ მიერ გ----- ხ-----ისთვის ხელფასის სახით გადახდილი თანხის - 14 550 ლარის დაკისრების თაობაზე;

2. მოსარჩელე სს „ს-----ს“ მოპასუხე სს „პ-----ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს წარმომადგენლის მომსახურებაზე გაწეული ხარჯის ანაზღაურება 200 ლარის ოდენობით;

3. 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-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

4. 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