



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

26.12.2018 წ.
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე სს ს----- ბ---,
წარმომადგენელი ი----- ა-----,
მოპასუხე მ----- ყ-----,
მოპასუხე სს პ--- ბ---,
წარმომადგენელი ლ--- მ-----, გ----- მ-----,

დავის საგანი: უსაფუძვლოდ მიღებული თანხის ანაზღაურება და
პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხეებს მ----- ყ----- და სს პ--- ბ--- მოსარჩელე სს ს----- ბ--- სასარგებლოდ სოლიდარულად გადასახდელად დაეკისროთ შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი პირობების დარღვევის გამო პირგასამტეხლოს გადახდა 51 141.28 ლარის ოდენობით.

1.2. მოპასუხეებს - მ----- ყ----- და სს პ--- ბ--- მოსარჩელე სს ს----- ბ--- სასარგებლოდ სოლიდარულად გადასახდელად დაეკისროთ მ----- ყ----- დასაქმების შეზღუდვის პერიოდში, 6 თვის განმავლობაში მოსარჩელის მიერ გადახდილი თანხის - 12 000 ლარის გადახდა.

2. მოპასუხეების პოზიცია

მოპასუხეებმა - მ----- ყ----- და სს პ--- ბ----- წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნეს უსაფუძვლობისა და დაუსაბუთებლობის გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. სს ს----- ბ----ა და მ----- ყ----- შორის 05.11.2015 წელს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება. 01.11.2017 წლისათვის მოპასუხეს ეკავა მოსარჩელესთან მცირე და საშუალო ბიზნესის საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის, მცირე და საშუალო ბიზნესის საკრედიტო ანალიზის ჯგუფის უფროსი ბანკირის თანამდებობა. მოპასუხის შრომის ანაზღაურება გათავისუფლების მომენტისათვის შეადგენდა დასაბეგრ 2000 ლარს თვეში.

შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში, 2015 წლის 05 მაისს მხარეთა შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულების დანართი № - 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, ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობით რომელშიც არ შედის დამატებითი შეღავათები, ბონუსები, კომპენსაციები და ხარჯები. ამავე პუნქტის **1.5 ქვეპუნქტით** ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულმა უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს თავისი დასაქმების გეგმების და მათი ცვლილებების შესახებ მომდევნო 6 თვის განმავლობაში მათ შორის მესამე პირის წინაშე არსებული ნებისმიერი ვალდებულების ჩათვლით.

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 თვის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის 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.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომითი ხელშეკრულების და დანართის ასლები ს. ფ. 22-37.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. 13.04.2017 წელს მოპასუხე ფიზიკურმა პირმა წერილობით მიმართა მოსარჩელეს და მოითხოვა 13.05.2017 წლიდან საკუთარი განცხადების საფუძველზე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება სავარაუდოდ სს პ— ბ— დასაქმებასთან დაკავშირებით და მოსარჩელისაგან მოითხოვა ინფორმაცია ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დასაქმების შეზღუდვის პირობის გამოყენება არ გამოუყენების შესახებ, მისი გამოყენების შემთხვევაში შეზღუდვის გამოყენების ვადის შეტყობინება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

განცხადების ასლი ს. ფ. 49.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. მოპასუხე ფიზიკური პირი 27.04.2018 წლის მოსარჩელის ბრძანებით 12.05.2018 წლიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "დ" პუნქტის შესაბამისად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ბრძანების ასლი ს. ფ. 50.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. 14.05.2018 წელს მოსარჩელემ მოპასუხე ფიზიკურ პირს აცნობა დასაქმების შეზღუდვის უფლების გამოყენების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

წერილის ასლი ს. ფ. 51.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5. 01.06.2017 - 01.06.2018 წ. პერიოდში მოპასუხე ფიზიკურმა პირმა **ანაზღაურების სახით** მოსარჩელისაგან მიიღო 51 141.28 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

09.08.2018 წლის ცნობა ს. ფ. 52. 156.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.6. მოსარჩელე მოპასუხე ფიზიკურ პირს შრომითი შეზღუდვის ამოქმედებიდან ყოველთვიურად უხდიდა კომპენსაციას **ხელფასის** ტოლი ოდენობით მთლიანობაში 6 თვის განმავლობაში გადაუხადა 9600.01 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ცნობის ასლი ს. ფ. 155.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.7. მოპასუხე სს პ--- ბ----- ცნობილი იყო მ----- ყ----- შრომითი შეზღუდვის და მოსარჩელისაგან კომპენსაციის მიღების შესახებ შრომითი შეზღუდვის პირობის ამოქმედებამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარის აღიარება სხდომის ოქმში.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1 მოპასუხე მ----- ყ----- მოსარჩელის მიერ შრომის ხელშეკრულების დანართით გათვალისწინებული შრომის შეზღუდვის უფლების ამოქმედების მომენტიდან შრომის შეზღუდვის პერიოდში (6 თვის განმავლობაში) დასაქმებული არ ყოფილა.

სასამართლო განმარტავს, რომ სასამართლოში სამოქალაქო საქმეებზე სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპების დაცვით, რაც ასახვას ჰპოვებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3-4-ე და 102.1 მუხლებში, რომელთა მიხედვითაც მოსარჩელე განსაზღვრავს თუ სარჩელში მითითებული სასარჩელო მოთხოვნა რომელ ფაქტობრივ გარემოებაზე დაამყაროს, ხოლო მხარეებს ევალებათ დაამტკიცონ სარჩელში და შესაგებელში მათ მიერ მითითებული ფაქტობრივი

გარემოებები.

ზემოხსენებული მუხლის ანალიზი ცხადყოფს, რომ კანონით გათვალისწინებულია თითოეული მხარის ვალდებულება მიუთითოს სასარჩელო მოთხოვნა, ფაქტები და წარმოდგინოს 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. ამავ 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 წარმოდგენს: დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ხელშეკრულებით, შრომის შეზღუდვის შესახებ შრომის კოდექსის 46-ე მუხლში მითითებული პირობებით (ვადა და კომპენსაციის ოდენობა) შეთანხმება, შრომითი ურთიერთობის დასრულების შემდეგ დამსაქმებლის მიერ ამ უფლების გამოყენება დასაქმებულის ინფორმირების გზით და შრომის შეზღუდვის პერიოდში ყოფილი დასაქმებულის მიერ მოსარჩელესთან დასაქმების პერიოდში მიღებული ცოდნისა და კვალიფიკაციის გამოყენება არ გამოყენება კონკურენტ მათ შორის სს პ— ბ— სასარგებლოდ. სასამართლო განმარტავს, რომ სწორად აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებები უნდა მიუთითოს მოსარჩელემ და დაადასტუროს სასამართლო სხდომაზე სასარჩელო მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად.

სასამართლო განმარტავს, რომ უდაოა, რომ მოსარჩელე და მოპასუხე ფიზიკური პირი შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში იმყოფებოდნენ 12.05.2018 წლამდე, ასევე უდავოა, რომ მხარეებს შორის დადებული იყო შრომის წერილობითი ხელშეკრულება, რომლის დანართით ერთი შეხედვით გათვალისწინებული იყო დასაქმების შეზღუდვის შესახებ შეთანხმება, კერძოდ შეთანხმების ვადად გათვალისწინებული იყო 6 თვე, რაც თანხვედრაში მოდის შრომის კოდექსის 46.3 მუხლთან და მეორეს მხრივ

მხარეები შეთანხმებული იყვნენ შეზღუდვის გამოყენების პირობებში დამსაქმებლის მიერ ყოფილი დასაქმებულისათვის კომპენსაციის ოდენობაზე ყოველთვიური "ხელფასის ოდენობით". სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 46.3 მუხლი ადგენს თუ მინიმუმ რას უნდა შეადგენდეს დასაქმების შეზღუდვის შეთანხმებისას კომპენსაციის ოდენობა, "დამსაქმებელი გადაუხადოს ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით". უდაოდ დადგენილია, რომ მოპასუხე ფიზიკური პირის გათავისუფლებამდე ანაზღაურება შედგებოდა როგორც ხელფასისაგან ასევე კომპენსაციებისაგან და ბონუსებისაგან, ასევე ხარჯებისაგან, ხოლო მხარეთა მიერ შრომის ხელშეკრულების შეზღუდვის შეთანხმებით დამსაქმებელმა იკისრა ვალდებულება გადაუხადოს ყოფილ დასაქმებულს, მხოლოდ შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაცია ყოველგვარი კომპენსაციების, ბონუსების და ხარჯების გარეშე, რის გამოც სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ სახით შეთანხმება შრომის კოდექსის 46.3 მუხლთან წინააღმდეგობის მიუხედავად არ უნდა ჩაითვალოს კანონსაწინააღმდეგო და ბათილ გარიგებად, ვინაიდან ასეთდ ცნობის შემთხვევაში მხარეებს წარმოეშობათ ვალდებულება ერთმანეთს დაუბრუნონ ის რაც მათ ხელშეკრულების (შეთანხმების) დადებამდე მიიღეს (რესტიტუცია), რაც დამსაქმებლის მხრიდან შრომის შეზღუდვის გამოყენების პირობებში ყოფილ დასაქმებულის მიმართ უსამართლო მიდგომად უნდა იქნეს შეფასებული, აღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამგვარი სახით შეთანხმების არსებობის და დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი შეზღუდვის უფლების გამოყენების დროს დასაქმებულს წარმოეშობა მოთხოვნის უფლება დამსაქმებლის მიმართ არა მხოლოდ ხელფასის ოდენობით, არამედ გათავისუფლების დროისათვის არსებული ანაზღაურების ოდენობით სრულად, რაც აღნიშნულ დავის საგანს არ წარმოადგენს შესაბამისად სასამართლო მასზედ დამატებით აღარ იმსჯელებს და მხოლოდ აღნიშნავს, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეზღუდვის შესახებ შეთანხმება არსებობდა.

სასამართლო განმარტავს, რომ ასევე უდავოა, რომ დასაქმებულმა გამოიყენა შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დასაქმების შეზღუდვის უფლება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ 6 თვის განმავლობაში, რაც აცნობა მის ყოფილ დასაქმებულს. ასევე უდავოა, რომ დასაქმებულმა შრომითი ურთიერთობის შეზღუდვის მთელი პერიოდის განმავლობაში მიიღო გათავისუფლებამდე არსებული ხელფასი ყოველთვიურად.

მოსარჩელე მხარემ სარჩელში არ მიუთითა დავის გადაწყვეტისათვის საჭირო ფაქტობრივი გარემოება თუ დასაქმებულმა მასთან შრომითი ურთიერთობის პერიოდში რა ცოდნა და კვალიფიკაცია მიიღო (აიმაღლა) დამსაქმებლის დაფინანსებითა და ხარჯზე, რის კონკურენტებთან გამოყენებით დასაქმებულს მნიშვნელოვან ზიანს მიაყენებდა რისთვისაც იგი თანახმა იყო დასაქმებულისათვის გადაეხადა კომპენსაცია. მოსარჩელემ წარმოადგინა მხოლოდ ცნობა თუ რა ოდენობის ფინანსურ პორთფელს მართავდა დასაქმებული გათავისუფლებამდე, ასევე სარჩელში მითითებული აქვს, რომ იგი ფლობდა მოსარჩელის კომერციულ საიდულოებას რასაც უშუალო კავშირი არ აქვს შრომით შეზღუდვასთან, ამდენად ამ ნაწილში მოსარჩელემ ვერ გაართვა თავი მტკიცების ტვირთს.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 46.3 მუხლში მითითებული ტერმინი "კონკურენტი" არ უნდა იქნეს განმარტებული ფართოდ ანუ არ უნდა შეფასდეს რეალურ კონკურენტს წარმოადგენს თუ არა ბაზარზე სხვა დამსაქმებელი, რადგან ამგვარი განმარტების შემთხვევაში აზრს კარგავს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის არსებობა, შესაბამისად აღნიშნული კატეგორიის დავისათვის ტერმინი "კონკურენტი" განმარტებულ უნდა იქნეს რაც შეიძლება ვიწროდ, ანუ ყოფილი დამსაქმებელი და სხვა დამსაქმებელი საქმიანობენ თუ არა ერთიდაიგივე სფეროში, მაგალითად აწარმოებენ ან/და რეალიზაციის უკეთებენ ერთიდაიგივე პროდუქტს და ა. შ. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში უდაო, რომ როგორც მოსარჩელე ასევე მოპასუხე იურიდიული პირი საქმიანობენ საფინანსო სფეროში და ორივეს საქმიანობის საგანს წარმოადგენს საბანკო საქმიანობა შესაბამისად სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ ამ კონკრეტული დავის განხილვისათვის მოპასუხე იურიდიული პირი წარმოადგენს მოსარჩელის კონკურენტს.

სასამართლო განმარტავს, რომ ზემოაღნიშნულ ფაქტობრივი გარემოებების დადასტურების შემთხვევაში ბოლო ფაქტობრივი გარემოება რაც უნდა დაადასტუროს მოსარჩელე მხარემ წარმოადგენს შრომის შეზღუდვის პირობებში და ვადაში მისი ყოფილი დასაქმებულის მიერ მოპასუხე საწარმოში არა მარტო დასაქმება, არამედ ისეთ პოზიციაზე დასაქმება რა დროსაც მისი ყოფილი დაქმებული იყენებს ან/და გამოიყენებს მოსარჩელესთან მიღებულ ცოდნას და გამოცდილებას. სასამართლო განმარტავს, რომ ამ შემთხვევაში უნდა განისაზღვროს შეუძლია თუ არა მოსარჩელეს ზემო აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების მტკიცების ტვირთის რეალურად

დადასტურება იმ პირობებში, როდესაც ყოფილი დასაქმებული და ახალი დამსაქმებელი ყოველთვის შეეცდება დამალოს დასაქმების ფაქტი და აღნიშნული ინფორმაცია წარმოადგენს კომფიდენციალურ ინფორმაციას და ხომ არ უნდა შებრუნდეს ამ შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი მოსარჩელის სასარგებლოდ. აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელემ სარჩელში უნდა მიუთითოს მისი ყოფილი დასაქმებულის დასაქმების სავარაუდო ფაქტი, ხოლო რაც შეეხება მტკიცებულებებს მან სასამართლოს მეშვეობით სარჩელში ან სარჩელის აღძვრამდე შუამდგომლობის დაყენებით უნდა მოიპოვოს სასარჩელო მოთხოვნის წარმატებით დასრულებისათვის აუცილებელი მტკიცებულება შემოსავლების სამსახურიდან ინფორმაცია და სავარაუდო დამსაქმებლისაგან ინფორმაცია მისი ყოფილი დასაქმებულის დასაქმებისა და შემოსავლების შესახებ, ვინაიდან შრომის კოდექსით გათვალისწინებულია გამონაკლისი შემთხვევები რა დროსაც მხარეები შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში შესაძლებელი იმყოფებოდნენ ზეპირი ფორმით დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე, აღნიშნულიდან გამომდინარე მოსარჩელეს სასამართლოს მეშვეობით შესაძლებლობა ეძლევა წარმოტებით გაართვას მის მტკიცების სფეროში შემავალ ფაქტობრივი გარემოების მტკიცების ტვირთს, რის გამოც მტკიცების ტვირთის შებრუნების აუცილებლობა არ არის.

განასახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის შუამდგომლობის საფუძვეზე შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილ იქნა მტკიცებულება მოპასუხე ფიზიკური პირის შემოსავლების შესახებ, რომლის ანალიზის ასევე მოპასუხე მხარის მიერ გაკეთებული ახსნა - განმარტებიდან, ასევე მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ მოსარჩელისათვის სარჩელის შემოტანამდე 15.08.2018 წლით დათარიღებული წერილის ს. ფ. 71 შინაარსიდან გამომდინარე სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ შრომითი შეზღუდვის პეროდში მოპასუხე ფიზიკური პირი მოპასუხე საწარმოში ასევე სხვა საწარმოში დასაქმებული არ ყოფილა და შესაბამისად შრომის შეზღუდვის შეთანხმების პირობა არ დაურღვევია, რაც შეეხება შემოსავლების სამსახურიდან მიღებულ ინფორმაციაში ს. ფ. 151 მოპასუხე ფიზიკური პირისათვის 2018 წლის მაისში 3500 ლარის და 2018 წლის ივნისში 196.86 ლარის ჩარიხვას ხოლო დანიშნულებაში "ხელფასის" მითითება წარმოადგენს არა დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის ყოველთვიურად გადასახდელ ხელფასს, არამედ ე.წ. მომავალში დასაქმების ფინანსურ გარანტიას 3500 ლარის ნაწილში და სასტუმროს ხარჯებს 196.86 ლარის ნაწილში, რაც საგადასახადო კოდექსის 101.1 მუხლის შესაბამისად ითვლება შემოსავლად და იბეგრება საშემოსავლო

გადასახადით, აღნიშნულს ასევე ისიც ადასტურებს, რომ შრომის სასამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ მოსარჩელის მიერ მოპასუხე ფიზიკური პირისათვის კომპენსაციის სახით 6 თვის განმავლობაში გადახდილი თანხების დანიშნულებაშიც ხელფასია მითითებული, მაშინ როცა მოპასუხე ფიზიკური პირი აღარი იყო დასაქმებული მოსარჩელესთან. ამდენად წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება მოპასუხე ფიზიკური პირის მიერ შრომის დასაქმების შეთანხმებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევის ფაქტი, ხოლო ის, რომ დღეის მდგომარეობით მოპასუხე არის სს კ—ბ----- თანამშრომელი, არ არის სადავო და არც არის რელევანტური დავის საგანთან მიმართებაში.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სს ს----- ბ----- 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

დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს. ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. საქმე ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად

კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

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 ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

საქართველოს კონსტიტუციის 30.4 მუხლის 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).

შრომის კოდექსის 46.3-ე მუხლით, 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 ზემოთ უკვე მითითებული მთელი რიგი გარემოებები უნდა დაადასტუროს და არ უნდა მოხდეს ნორმის გამოყენება ყველა შემთხვევაში.

საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, განსახილველ შემთხვევაში, მხარეებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით დაწესებული იყო შეზღუდვა, რაც დასაქმებულს უზღუდავდა სამსახურის დაწყების შესაძლებლობას სხვა ფინანსურ სექტორში. სასამართლომ დადგენილ გარემოებად მიიჩნია, რომ მ----- ყ----- დასაქმების შეზღუდვის პერიოდში სხვა საფინანსო ინსტიტუტში მათ შორის სს კ--- ბ-----

არ დასაქმებულა და შესაბამისად, არც ხელშეკრულების პირობა დაურღვევია, რის გამოც მოპასუხე ფიზიკურ პირტნ მიმართებით სასარცელო მოტხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სასამართლო განმარტავს, რაც შეეხება მეორე მოპასუხესთან მიმართებით მოსარჩელის მიერ დაყენებულ სასარჩელო მოთხოვნას პირველ მოპასუხესთან ერთად მოსარჩელესა და პირველ მოპასუხეს შორის სახელშეკრულებო ბოჭვის ფარგლებში ხელშეკრულების მხარის მიერ ვალდებულების დარღვევის გამო მეორე მოპასუხისათვის რომელიც მოსარჩელესთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში არ იმყოფება პირველ მოსარჩელესთან ერთდ სოლიდარულად თანხის მათ შორის პირგასამტეხლოს დაკისრებას უსაფუძვლო, დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

მოსარჩელე თანხის დაკისრებას მ----- ყ-----თან ერთად, სოლიდარულად, ითხოვს ასევე სს პ--- ბ----- 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 მ----- ყ----- მიმართ, რაც თავის მხრივ გამორიცხავს სს პ--- ბ----- ჩართულობას ზიანის მიყენებაში, ასევე უსაფუძვლოა მოთხოვნა სს პ--- ბ----- მიმართ სწორედ ზემოაღნიშნული ნორმებიდან გამომდინარე, ვინაიდან არ იკვეთება ამ უკანასკნელის მხრიდან რაიმე სახის მართლსაწინააღმდეგო, ბრალეული ქმედება, რამაც გამოიწვია სს ს----- ბ----- ზიანის მიყენება მით უმეტეს როდესაც სასარჩელო მოთხოვნა არ არის ზიანის ანაზღაურება არამედ მოთხოვნას წარმოადგენს პირგასამტეხლოს დაკისრება ვალდებულების დარღვევისათვის და უსაფუძვლოდ გადახდილის უკან დაბრუნება.

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----- ბ---- სასარჩელო მოთხოვნები არის დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს მეორე მოპასუხესთან მიმართებითაც. სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ პირველი მოპასუხის მიმართ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაშიც კი არ არსებობს მეორე მოპასუხის მიმართ სასარჩელო მოთხოვნის მით უმეტეს სოლიდარული პასუხისმგებლობის დაკისრების მატერიალურ - სამართლებრივი საფუძველი.

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 – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი ბაჟი მოპასუხეს გადასახდელად არ დაეკისრება და სახელმწიფო ხაზინიდან დაბრუნებას არ ექვემდებარება, ამასთან, მოსარჩელე სს ს----- ბ---- სს პ---- ბ---- სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს წარმომადგენლის მომსახურებაზე გაწეული ხარჯის ანაზღაურება გონივრულ ფარგლებში დავის საგნის ღირებულების 3%-ის 1894.23 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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.
2. საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილია.
3. მოსარჩელე სს ს----- ბ----- დაეკისროს მოპასუხე სს პ--- ბ----- სასარგებლოდ მოპასუხის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის ნაწილის 1894.23 ლარის გადახდა.
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
5. 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

გიორგი გოგიჩაშვილი