



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

04.12.2018 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე ირაკლი კოპალიანი
სხდომის მდივანი სალომე გურგუჩიანი

მოსარჩელე: სს „ს-----ი“

წარმომადგენელი: დ-----ი, ს-----ი

მოპასუხე: ნ-----ი

წარმომადგენელი: ს-----ი

დავის საგანი: პირგასამტეხლოს დაკისრება

შეგებებული სარჩელის მოსარჩელე: ნ-----ი

შეგებებული სარჩელის მოპასუხე: სს „ს-----ი“

შეგებებული სარჩელის დავის საგანი: ხელშეკრულების ნაწილობრივ
ბათილად ცნობა

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. დაეკისროს ნ-----ს, შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი პირობებით გათვალისწინებული, დასაქმების შეზღუდვის შესახებ შეთანხმებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევის გამო პირგასამტეხლო, 20818,32 ლარი ოდენობით;

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

2016 წლის 4 ნოემბერს, ნ-----სა და სს „ს-----ს“ შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისადაც, იგი დაინიშნა ს----- ე-----ად. ამავე დღეს ხელი მოეწერა ხელშეკრულების დამატებით პირობებს, რომლის დანართი N3-ს შესაბამისად, მხარეები შეთანხმდნენ დასაქმების შეზღუდვის თობაზე, შეთანხმების 1.5 პუნქტის შესაბამისად, „ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებულმა უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს თავისი დასაქმების გეგმებისა და მათი ცვლილებების შესახებ მომდევნო 6 თვის განმავლობაში, ამავე დოკუმენტის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, 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 დასაქმებულისთვის გადახდილი ნებისმიერი ანაზღაურებისა (შრომის ანაზღაურებისა და სხვა კომპენსაციის ჩათვლით). სს „ს-----ის“ ს-----ის დირექტორის 2018 წლის 7 აგვისტოს ბრძანებით, ნ-----სა და სს „ს-----ს“ შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა დასაქმებულის განცხადების საფუძველზე. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თარიღად, 2018 წლის 6 აგვისტო განისაზღვრა. ამავე წლის 13 აგვისტოს, ნ-----ს გაეგზავნა წერილი, რომლითაც განემარტა მისი ვალდებულების შესახებ, რომ მისი დასაქმების გეგმებისა და ამ გეგმების ცვლილებების შესახებ, მომდევნო 6 თვის განმავლობაში, შეეტყობინებინა ს-----ისთვის. მითითებული წერილი, ნ-----ს, 24 აგვისტოს ჩაბარდა. მოსარჩელებისთვის ცნობილი გახდა, რომ ნ-----მა მუშაობა დაიწყო სს „ლ-----ში“. მან დაარღვია დასაქმების შეზღუდვის თაობაზე სს „ს-----თან“ დადებული შეთანხმებით ნაკისრი ვალდებულება და აღნიშნულის თაობაზე არ აცნობა.

1.2. შეგებებული სარჩელის მოთხოვნა

1.2.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს-----ს“ და ნ-----ს შორის 2016 წლის 04 ნოემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი პირობები, შრომითი ხელშეკრულების დანართი N3-დასაქმების შეზღუდვის მუხლი 3, კერძოდ: „დასაქმებულის მიერ წინამდებარე დანართით გათვალისწინებული ნებისმიერი დარღვევის შემთხვევაში იგი ვალდებულია გადაუხადოს დამსაქმებელს პირგასამტეხლო იმ ოდენობით, რაც ტოლია ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 12 (თორმეტი) თვის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის გადახდილი ნებისმიერი სახის ანაზღაურების (შრომის ანაზღაურებისა და სხვა კომპენსაციის ჩათვლით). ამასთან აღნიშნული არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს წინამდებარე დანართით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებისგან და არ

ართმევს დამსაქმებელს უფლებას მოითხოვოს ზიანი (ზარალის) ანაზღაურება.

შეგებებული სარჩელი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

სადავო დანართით გათვალისწინებულია ისეთი პირობები, რომელიც დამსაქმებელს აძლევს შესაძლებლობას შეუზღუდოს დასაქმებულს მუშაობის დაწყება, თუმცა იმავდროულად თავი აარიდოს ისეთ ვალდებულებას, როგორიც არის შეზღუდვის პერიოდში დასაქმებულისთვის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების გადახდას. შეგებებული სარჩელის მოსარჩელის განმარტებით, აღნიშნული პირობები არის კაბალური, მნიშვნელოვნად არღვევს დასაქმებულის ისეთ უფლებებს, როგორიც არის შრომის თავისუფლება და უპირისპირდება ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის კონვენციით განმტკიცებულ ძირითად პრინციპებს;

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ წერილობით შესაგებელში და სხდომაზე სარჩელი არ ცნო და მიუთითა შემდეგ გარემოებებზე:

მოპასუხეს შეტყობინების ვალდებულება არ დაურღვევია, მოსარჩელისთვის ცნობილი იყო ნ-----ის დასაქმებისა და დასაქმების ადგილის შესახებ, თუმცა ამის მიუხედავად მოპასუხეს არანაირი წერილი/გაფრთხილება შეზღუდვის შესახებ არ ჩაბარებია 24 აგვისტომდე და არც მუშაობის აკრძალვა მომხდარა, ზოგადად სხვა სამსახურში გადასავლის შეტყობინებას კი აქვს მხოლოდ ერთი მიზანი, დამსაქმებელმა სურვილის არსებობისას გამოიყენოს შეზღუდვის ამოქმედება. მოცემულ შემთხვევაში მხარემ იცოდა გადასვლის შესახებ, ასევე სარჩელის შემოტანის შემდეგ აქვთ უტყუარი ინფორმაცია, რომ მოპასუხე დასაქმებული ლ-----ში, ასეთი უფლება არ გამოუყენებია. ასევე არ არსებობს თუნდაც დარღვევის შედეგად ვინმესთვის დამდგარი რაიმე სახის ზიანი, რაც ოდნავ მაინც შესაბამისობაში იქნებოდა პირგასამტეხლოს დაკისრებასა და მის ოდენობასთან. ამდენად, მოსარჩელის ქმედება წარმოადგენს უფლების ბოროტად გამოყენებას;

2.1. შეგებებული სარჩელის მოპასუხეების (თავდაპირველი მოსარჩელების) პოზიცია

შეგებებული სარჩელის მოპასუხემ წერილობით შესაგებელში და სხდომაზე სარჩელი არ ცნო და მიუთითა შემდეგ გარემოებებზე:

სასარჩელო მოთხოვნაში, ნ-----ი ითხოვს დანართი N3-ს მე-3 პუნქტის ბათილად ცნობას, რომლითაც მითითებული დანართის პირობებით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში, დასაკისრებელი პირგასამტეხლოს ოდენობაა გათვალისწინებული და არა

თვითონ მხარისათვის დაკისრებული რაიმე ვალდებულება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, გაუგებარია შეგებებული სარჩელის ავტორის მითითება, რომ მითითებული პუნქტის ბათილად ცნობის საფუძველია მხარისთვის შრომითი უფლებების არათანაზომიერი შეზღუდვა, მაშინ როდესაც, აღნიშნული პუნქტი, მხარეს არც ინფორმაციის მიწოდების და არც საქმიანობისგან თავის შეკავების ვალდებულებებს აკისრებს, უბრალოდ ითვალისწინებს სანქციას ვალდებულების დარღვევისთვის პირგასამტეხლოს სახით.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2016 წლის 4 ნოემბერს სს „ს-----სა“ და ნ-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოპასუხე დაინიშნა ს----- ე-----ის თანამდებობაზე, მისი ყოველთვიური ხელფასი იყო 600 ლარი;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება, დანართი Nა (ს.ფ.18-20);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.2. შრომითი ხელშეკრულების დანართ Nვ-ს თანახმად, მხარეები შეთანხმდნენ, რომ 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 მასთან დაკავშირებული პირების მეშვეობით) კონკრეტულ ფინანსურ ინსტიტუტებს იმ ქვეყნებში, სადაც ოპერირებს დამსაქმებელი და/ან მისი შვილობილი კომპანია/ები, შემდეგი პირობებით: დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 6 (ექვს) თვეს ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან; დამსაქმებელი არ იქნება ვალდებული უზრუნველყოს დასაქმებული ნებისმიერი სამუშაოთი; დასაქმებულის სპეციალური პირობების შესაბამისად, დასაქმებულის კომპენსაციის მიზნით, დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების ამოწურვამდე, დამსაქმებელი ყოველთვიურად გადაუხდის დასაქმებულს თანხას დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობით ამასთან, ყოველგვარი ეჭვის გამოსარიცხად, დასაქმებულზე არ გავრცელდება დამატებითი შეღავათები. ბონუსები, კომპენსაციები და დამსაქმებელი არ განახორციელებს დასაქმებულის ხარჯების ანაზღაურებას; დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების განმავლობაში დასაქმებული ვალდებული იქნება შეასრულოს

ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ყველა განგრძობადი ვალდებულებამ რომლებიც ძალაში რჩება და რომელიც ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე მოიცავს კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვის და დასაქმებულის ვალდებულებებს; ამასთან, 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 ვალდებულებების ჩათვლით); მხარეები ასევე შეთანხმდნენ, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 (ექვსი) თვის განმავლობაში, დასაქმებული არ არის უფლებამოსილი დამსაქმებლის წერილობითი თანხმობის გარეშე განახორციელოს შემდეგი ქმედებები: დამსაქმებლის საქმიანობის ან კონკურენტული საქმიანობის გაწევის მიზნით დაეკონტაქტოს, დაამყაროს საქმიანი ურთიერთობა ან/და გადაიბიროს დამსაქმებლის რომელიმე კლიენტი, ვისთანაც დასაქმებულს საქმიანი ურთიერთობა ჰქონდა ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 6 (ექვსი) თვის განმავლობაში; ამ ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია 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 ამ დანართით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებისაგან და არ ართმევს დამსაქმებელს უფლებას მოითხოვოს ზიანის (ზარალის) ანაზღაურება;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულების დანართი N3 (ს.ფ. 22);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.3. სს „ს-----ის“ 2018 წლის 07 აგვისტოს N---- ბრძანებით, შეწყდა მოსარჩელესა და ს-----ის, საცალო ბ----- ბ-----ს ნ-----ს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის საფუძველზე (პირადი განცხადება) და მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობის ბოლო თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 06 აგვისტო;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ს.ფ. 28);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.4. 2018 წლის 13 აგვისტოს სს „ს-----მა“ მიმართა ნ-----ს,

რომლითაც ბ---მა მოპასუხეს შეახსენა, რომ დასაქმების შეზღუდვის პირობების შესაბამისად, ეკისრება მას ვალდებულება, მომდევნო 6 თვის განმავლობაში შეატყობინოს დამსაქმებელს დასაქმების გეგმების და მათი ცვლილებების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილი (ს.ფ. 29);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.5. 2018 წლის 13 აგვისტოს სს „ლ-----სა“ და ნ-----ს შორის დაიდო ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულება, რომლითაც მოპასუხე დასაქმდა გ---ის ფილიალის ს-----ს თანამდებობაზე, მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ხელზე მისაღები 1875 ლარის ოდენობით; სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 53-58);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.6. სს „ს-----ს“ ნ-----ის მიმართ არ გამოუყენებია დასაქმების შეზღუდვის უფლება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

დავისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებანი მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ძირითადი სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო ვინაიდან სადავო შეთანხმება ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობას, შეგებებული სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. სამართლის წყაროები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი;
სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ
საერთაშორისო პაქტის მე-6, მე-7 მუხლები;
ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლი და ადამიანის
უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიერ ჩამოყალიბებული პრეცედენტული
სამართალი;
საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, 46-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სასამართლო უპირველესად 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. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ)**.
სასამართლოს ასევე მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს
როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან
შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად. იმის
გათვალისწინებით, რომ წინამდებარე დავა ხება შრომითი უფლების
რეალიზებას, სასამართლო გააკეთებს მცირედ განმარტებას ამ უფლების
დამდგენი სამართლის სხვადასხვა წყაროს შესახებ;

მეორე მსოფლიო ომში, ადამიანის უფლებათა მასობრივმა და ძალიან უხეშმა
დარღვევებმა დაარწმუნა საერთაშორისო თანამეგობრობა, რომ საჭირო იყო
ადამიანის უფლებათა (მათ შორის გამოხატვის თავისუფლების) დაცვისათვის
აუცილებელი ქმედითი რეგულაციებისა და მექანიზმების შექმნა. ადამიანის
უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო სამართლის ცალკე დარგად,
ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშორისო სამართლის სუბიექტი
(ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუარიალობის“ ცნება, ვინაიდან
საერთაშორისო სამართლის სრულყოფილი სუბიექტი არის მხოლოდ ისეთი
სუბიექტი, რომელიც ამ საერთაშორისო სამართლის ნორმებს ქმნის -
სახელმწიფოები და საერთაშორისო ორგანიზაციები). **უპირველესი ნაბიჯი
ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ანსამბლეს
მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“
გახლდათ.** გარდა აღნიშნულისა, სამართლებრივი სახელმწიფოს
თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ
ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით,
როგორებიცაა საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების
შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის
ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია,
ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, ევროპის კავშირის

ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა.

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“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის,

გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა **ნეგატიური ვალდებულებისა** - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია **პოზიტიური ვალდებულება**, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM** და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN**, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - **I.B. v. GREECE**, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური

და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ “პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან”. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ვეღარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება.

ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

ამავე დროს, უნდა აღინიშნოს, რომ წინამდებარე სამართალწარმოებით არ წარმოჩენილა პირის სამსახურიდან დათხოვნის გამო მისი მე-8 მუხლით გარანტირებულ უფლებაში ჩარევის (პოზიტიური თუ ნეგატიური) გარემოება; თუმცა, სასამართლო თვლის, რომ ამ

უფლებაში ჩარევა მაინც მოხდა: ხელშეკრულების ის სადავო რეგულაცია, სწორედ რომ ერევა პირის თავისუფლებაში დასაქმდეს; შესაბამისად, ეს რეგულაცია ერევა პირის მე-8 მუხლით დაცულ უფლებაში და ამის პასუხად სასამართლოს წარმოეშობა პოზიტიური ვალდებულება შეაფასოს თუ რამდენად კანონის შესაბამისი, ლეგიტიმური და აუცილებელია (დემოკრატიულ საზოგადოებაში) ასეთი ჩარევა;

კონვენციის მე-8 მუხლის მეორე პუნქტი (ისევე როგორც მე-9, მე-10, მე-11 მუხლები, თავისი სტრუქტურით ეს მუხლები მსგავსია), აწესებს, რომ ამ უფლებაში ჩარევა დასაშვებია, თუ ასეთი გათვალისწინებულია კანონით, ემსახურება გარკვეულ ლეგიტიმურ მიზნებს და აუცილებელია ლეგიტიმურ საზოგადოებაში.

სასამართლო თვლის, რომ ამ საქმეში წარმოჩენილი ჩარევა, არ გახლდათ გათვალისწინებული კანონით - შრომის კოდექსით. შესაბამისად სხვა ელემენტებზე (ლეგიტიმური მიზანი, აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში) მსჯელობა უკვე აზრს კარგავს. აღნიშნულის შესახებ მსჯელობა იხილეთ ქვემოთ.

6.2. სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე;

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „**შრომა არ წარმოადგენს საქონელს**“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ

ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

6.3. სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმაუნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათქმაუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

ზემოთ ვისაუბრეთ, რომ შეგებებული სარჩელის ავტორის უფლებაში - მოიპოვოს სამუშაო განხორციელდა ჩარევა და ის არ გახლდათ გათვალისწინებული კანონით; ამიტომ უნდა შევეხოთ იმ კანონს, რომელიც არეგულირებს ასეთ საკითხს:

საქართველოს 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 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.

წინამდებარე დავაში, მოპასუხეს (შეგებებულ სარჩელში) სასამართლოსთვის უნდა ემტკიცებინა, რომ მას გააჩნია უფლება მოსთხოვოს პირგასამტეხლო ყოფილ დასაქმებულს იმ მიზეზით, რომ მან არ აცნობა მისი დასაქმების გეგმების შესახებ და დასაქმდა კონკურენტ ფინანსურ ორგანიზაციაში. სასამართლო განმარტავს, რომ მართალია შრომითი ურთიერთობის დროს დამსაქმებელმა შესაძლოა ჩადოს ინვესტიცია დასაქმებულში და უზრუნველყოს მისი პროფესიული განვითარება, რის გამოც ამის საპასუხოდ შეუძლია მოსთხოვოს მას არ გამოიყენოს დასაქმების დროს მიღებული ცოდნა და გამოცდილება სხვა კონკურენტ დამსაქმებელთან და ამის უფლებას სწორედ რომ ადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მესამე ნაწილი, თუმცა ამავე ნორმით ვიწროდაა განმარტებული ასეთი აკრძალვის ფარგლები და ამავდროულად ავალდებულებს დამსაქმებელს აუნაზღაუროს დასაქმებულს შეზღუდვის შედეგად მიღებული დანაკლისი. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ კანონმდებელი გასაზღვრავს ვადას, რა ვადაშიც შესაძლებელია შეზღუდოს დასაქმებულს დასაქმების უფლება. ასევე ყურადსაღებია ის გარემოებაც, რომ მითითებული ნორმის შინაარსიდან და მიზნებიდან გამომდინარე, როდესაც მხარეებს შორის არსებობს შეთანხმება დასაქმების შეზღუდვის შესახებ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელმა იმავდროულად უნდა მიიღოს გადაწყვეტილება და გააკეთოს არჩევანი, შეუძლია თუ არა ყოფილ დასაქმებულს კონკურენტ ორგანიზაციაში დასაქმებისას მიაყენოს მას ზიანი და იყენებს თუ არა დასაქმების შეზღუდვის უფლებას, რა დროსაც შეზღუდვის პერიოდში ასევე უნდა გადაუხდის ანაზღაურება არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით. ამდენად, სს „ს-----ს“ ნ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს უნდა ეცნობებინა მისთვის რომ იყენებს მისთვის მინიჭებულ უფლებას და უზღუდავს დასაქმების უფლებას, რის ასანაზღაურებლადაც განსაზღვრულ ვადაში მას გადაუხდოდა ყოველთვიურ ხელფასს, ამ უფლების გამოუყენებლობის შემთხვევაში კი მას წაერთვა შესაძლებლობა შეთანხმების პირობები აამუშავოს მხოლოდ მაშინ, როცა რეალურად დადგება ფაქტის წინაშე, როცა ყოფილი დასაქმებული დასაქმდება სხვა კონკურენტ ორგანიზაციაში.

სასამართლოს სურს ნათლად წარმოაჩინოს, რომ ვერ იქნება შეწყნარებული სამართლებრივი ლოგიკა, რომლის თანახმადაც დამსაქმებელი იძენს უფლებას, რომ არ გასწიოს არავითარი ხარჯი იმ დათხოვნილი დასაქმებულისათვის ახალი დასაქმების შეზღუდვაზე, რომელიც მისი აზრით ფასეულია იმდენად, რომ მისი სხვაგან დასაქმება საფრთხის მატარებელი შეიძლება გახდეს. დამსაქმებელი უნდა წყვეტდეს უღირს თუ არა მას დასაქმების შეზღუდვა თავიდანვე და არ უნდა აჰკიდოს დათხოვნილ დასაქმებულს სხვა ტვირთი გარდა ამისა.

დასაქმებულს, სრული უფლება აქვს თავისუფლად შევიდეს ახალ შრომით ხელშეკრულებაში ისეთ შემტხვევაში, თუ მას წინასწარ არ შეუზღუდეს ეს უფლება 46-ე მუხლის საფუძველზე. ყოველისხვაგვარი განმარტება ზემოაღნიშნული ნორმისა ეწინააღმდეგება ამ ნორმის აზრს და ასევე სახელსეკრულებო თავისუფლების პრინციპს.

სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად კი, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს. შესაბამისად, ეს სადავო გარიგებაც სწორედ ახალი დასაქმების შეუტყობინებლობის გამო პირგასამტეხლოს თაობაზე, ამ მიზნებისათვის მართლსაწინააღმდეგო და ბათილია.

აღნიშნული მსჯელობა პასუხის, როგორც შეგებებულ სარჩელზე, ასევე სარჩელზე. ამიტომაც სასამართლო ვერ დააკმაყოფილებს სარჩელს და პირიქით - დააკმაყოფილებს შეგებებულ სარჩელს.

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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის მიხედვით, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ვინაიდან შეგებებული სარჩელი დაკმაყოფილდა, შეგებებული სარჩელის მოსარჩელის მიერ გადახდილი ბაჟი უნდა დაეკისროს შეგებებული სარჩელის მოპასუხეს.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 247-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. სს „ს-----ის“ სარჩელი ნ-----ის მიმართ პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნით არ დაკმაყოფილდეს;
2. ნ-----ის შეგებებული სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
 - 2.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს-----ს“ და ნ-----ს შორს 2016 წლის 04 ნოემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი პირობები, შრომითი ხელშეკრულების დანართი N3-დასაქმების შეზღუდვის მუხლი 3, რომლითაც: „დასაქმებულის მიერ წინამდებარე დანართით გათვალისწინებული ნებისმიერი დარღვევის შემთხვევაში იგი ვალდებულია 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 არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს წინამდებარე დანართით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებისგან და არ ართმევს დამსაქმებელს უფლებას მოითხოვოს ზიანი (ზარალის) ანაზღაურება“.
3. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 624.55 ლარი, ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.
4. შეგებებული სარჩელის მოპასუხეს სს „ს-----ს“ დაეკისროს ნ-----ისათვის 100 ლარის გადახდა შეგებებულ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
6. 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

კოპალიანი

ირაკლი