



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

06 თებერვალი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე (შეგებებული სარჩელით მოპასუხე) - სს „ს-----ი“

წარმომადგენლები: დ----- მ-----ი, ს-----ო რ-----ი, ი----- ა-----ე

მოპასუხე (შეგებებული სარჩელით მოსარჩელე) - ლ---- ბ-----ი

მოპასუხეების წარმომადგენლები: ს----- მ-----ი, ნ---- ქ-----ი

დავის საგანი ძირითადი სარჩელით - პირგასამტეხლოს დაკისრება

დავის საგანი შეგებებული სარჩელით - ხელშეკრულების ნაწილობრივ
ბათილად ცნობა

აღწერილობითი ნაწილი

1. მოსარჩელის მოთხოვნა ძირითად სარჩელში:

1.1. ლ---- ბ-----ს შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი პირობებით
გათვალისწინებული, დასაქმების შეზღუდვის შესახებ შეთანხმებით
ნაკისრი ვალდებულების დარღვევის გამო, სს „ს-----ის“
სასარგებლოდ დაეკისროს პირგასამტეხლოს გადახდა 26 176.92 ლარის
ოდენობით

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, 2017 წლის 11 იანვარს ლ---- ბ-----
----სა და სს „ს-----ს“ შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება,
რომლის შესაბამისადაც ლ---- ბ-----ი დაინიშნა მიკრო საკრედიტო
ექსპერტად. 2017 წლის პირველ აგვისტოს მხარეთა შორის მოხდა

ხელშეკრულების დამატებითი პირობების შეთანხმება, მათ შორის დასაქმების შეზღუდვის თაობაზე.

სარჩელში მითითებულია, რომ საცალო ბიზნესის საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2018 წლის პირველი აგვისტოს ბრძანებით, ლ---- ბ-----სა და სს „ს-----ს“ შორის გაფორმებული შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დასაქმებულის განცხადების საფუძველზე. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 1 აგვისტო.

2018 წლის 10 აგვისტოს ლ---- ბ-----ს გაეგზავნა წერილი, რომლითაც განემარტა მისი ვალდებულების შესახებ, რომ მომდევნო 6 თვის განმავლობაში, მისი დასაქმების გეგმებისა და ამ გეგმების ცვლილებების შესახებ შეეტყობინებინა სს „ს-----ისთვის“. აღნიშნული წერილი ადრესატს ჩაბარდა 2018 წლის 20 აგვისტოს.

როგორც მოსარჩელე მხარე აღნიშნავს, მისთვის ცნობილი გახდა, რომ ლ---- ბ-----მა მუშაობა დაიწყო სს „ლ-----ში“, რითიც დაარღვია დასაქმების შეზღუდვის თაობაზე სს „ს-----თან“ დადებული შეთანხმებით ნაკისრი ვალდებულება და აღნიშნულის თაობაზე არ აცნობა ბანკს.

შეგებებული სარჩელის მოთხოვნა:

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს-----სა“ და ლ---- ბ-----ს შორის 2017 წლის 11 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების N3 - დასაქმების შეზღუდვის მუხლი 3, კერძოდ: „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.“

შეგებებული სარჩელით მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, სადავო ჩანაწერით დადგენილი პირობები არის კაბალური და მნიშვნელოვნად

არღვევს დასაქმებულის ისეთ უფლებებს, როგორიც არის შრომის თავისუფლება და უპირისპირდება ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციით განმტკიცებულ ძირითად პრინციპებს.

შეგებებულ სარჩელში მხარე აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებულ კომპენსაციის ან/და ზიანის მოთხოვნას არ აქვს კავშირი მოცემულ დავაში პირვანდელი სარჩელით მოთხოვნილ პირგასამტეხლოსთან, რამდენადაც შრომის კოდექსი არ შეიცავს დათქმას შეტყობინების ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში პირგასამტეხლოს მოთხოვნის თაობაზე.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. ძირითადი სარჩელით მოპასუხე ლ---- ბ-----მა სარჩელი არ ცნო.

მოპასუხე სადავოდ არ ხდის სარჩელში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს, კერძოდ კი, კონკრეტულ პერიოდში სს „ს-----ში“ დასაქმების და მისი განცხადების საფუძველზე ბანკთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტს.

მოპასუხე ასევე ადასტურებს, რომ გაეგზავნა წერილი, რომელიც მხოლოდ 2018 წლის 20 აგვისტოს ჩაბარდა.

მოპასუხე ლ---- ბ-----ი დამატებით განმარტავს, რომ გათავისუფლების ბრძანებაში არ მომხდარა რაიმე შეზღუდვის ამოქმედება და ჩვეულებრივ იქნა ეს პირობა მიღებული მოსარჩელის მიერ. სწორედ იმიტომ, რომ ელოდებოდა მოსარჩელეს აამოქმედებდა თუ არა შეზღუდვას, ლ-----ში ხელშეკრულების გაფორმებასა და ფაქტობრივად მუშაობის დაწყებას შორის არის 20 დღიანი სხვაობა. ამდენად, ლ---- ბ-----ი მიიჩნევს, რომ მას არ დაურღვევია ხელშეკრულება.

შესაგებელში სადავოდაა ასევე გამხდარი მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი თანხის ოდენობა და მისი დაანგარიშების პრინციპი. გარდა ამისა, მოპასუხე ითხოვს, რომ თუ მოხდება მსჯელობა პირგასამტეხლოს დაკისრებაზე სასამართლოს მიერ, უნდა მოხდეს მისი შემცირება.

2.2. შეგებებული სარჩელი არ ცნო შეგებებული სარჩელით მოპასუხე სს „ს-----ის“ წარმომადგენელმა, უსაფუძვლობის გამო.

სს „ს-----ის“ წარმომადგენლის განმარტებით, მხარეები კანონით

დადგენილი წესით შეთანხმდნენ პირგასამტეხლოს თაობაზე და გაუგებარია, რის საფუძველზე მიიჩნევს შეგებებული სარჩელის ავტორი ხელშეკრულების დამატებით პირობების სადავო პუნქტს ბათილად. ამდენად, შესაგებელში მითითებულია, რომ რამდენადაც არ არსებობს მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი პირობების დანართი #3-ს მე-3 მუხლის ბათილობის საფუძველი, შეგებებული სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ერთის მხრივ სს „ს-----ს“ და მეორეს მხრივ ლ---- ბ-----ს შორის 2017 წლის 11 იანვარს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ლ---- ბ-----ი დაინიშნა მიკრო საკრედიტო ექსპერტის თანამდებობაზე. 2017 წლის 11 ივლისს გაფორმებული დამატებითი პირობებით შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 900 ლარით თვეში, რომელიც მოიცავს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადებს.

ამავდროულად, 2017 წლის 11 იანვრის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში, 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:

- ხელშეკრულება დანართებით (ს.ფ. 19-24, 25, 26, 27-28);

3.1.2. პირადი განცხადების საფუძველზე, სს „ს-----ის“ 2018 წლის 01 აგვისტოს №1----- ბრძანებით შეწყდა სს „ს-----სა“ და საცალო ბიზნესის საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის, საცალო ბიზნესის ბანკირ ლ---- ბ----- —ს შორის გაფორმებული ხელშეკრულება, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტით და მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობის ბოლო თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 1 აგვისტო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ს.ფ. 29)

3.1.3. 2018 წლის 10 აგვისტოს სს „ს-----მა“ ლ---- ბ-----ს მიმართა წერილით, რომლითაც ბანკმა მოპასუხეს შეახსენა, რომ დასაქმების შეზღუდვის პირობების შესაბამისად, ეკისრება მას ვალდებულება, მომდევნო 6 თვის განმავლობაში შეატყობინოს დამსაქმებელს დასაქმების გეგმების და მათი ცვლილებების შესახებ.

წერილი ლ---- ბ-----ის მამას ჩაბარდა 2018 წლის 20 აგვისტოს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 10.08.2018წ. წერილი (ს.ფ. 30);

- უკუგზავნილი (ს.ფ. 31)

3.1.4. სს „ს-----ს“ ლ---- ბ-----ისთვის კომპენსაცია არ ჩაურიცხავს შეზღუდვის დანაწესიდან გამომდინარე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.5. ლ---- ბ-----ი ვერ ადასტურებს, რომ მისმა უფროსმა იცოდა მისი

სამუშაო გეგმების თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.1.6. უდავოა, რომ ლ--- ბ-----ი სს „ს-----იდან“ გათავისუფლების შემდეგ დასაქმდა და დღეის მდგომარეობითაც დასაქმებულია სს „ლ-----ში“.

კერძოდ, როგორც სს „ლ-----ს“ და ლ--- ბ-----ს შორის 2018 წლის 31 ივლისს გაფორმებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დგინდება, დასაქმებულის (ლ--- ბ-----ის) დაქირავების თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 20 აგვისტო. სს „ლ-----ის“ ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსის 2018 წლის 21 აგვისტოს #H----- - დანიშვნის ბრძანებაც ადასტურებს, რომ ლ--- ბ-----ის უფროს კრედიტ ოფიცრად დანიშვნა განხორციელდა სს „ს-----თან“ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან დაახლოებით 20-21 დღის შემდეგ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- ხელშეკრულება;
- ბრძანება

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1 სს „ს-----ს“ ლ--- ბ-----ისთვის ხელშეკრულების დანართით გათვალისწინებული დასაქმების შეზღუდვა არ აუმოქმედებია.

ზემოაღნიშნული დასკვნა სასამართლომ გამოიტანა საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების და მხარეთა ახსნა-განმარტებების შეჯერების შედეგად. სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს 2018 წლის 01 აგვისტოს ბრძანებაზე (ს.ფ. 29), რომელშიც არანაირ შეზღუდვაზე არ აქვს საუბარი. მხოლოდ 10 აგვისტოს წერილით (ს.ფ. 30) „ავალდებულებს“ მოსარჩელე ლ--- ბ-----ს, აცნობოს დასაქმების გეგმები, მომდევნო 6 თვის განმავლობაში. აღნიშნულ წერილში ბანკი უთითებს შემდეგს:

„2018 წლის 2 აგვისტოს სს „ს-----თან“ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით შეგახსენებთ, რომ „შრომითი ხელშეკრულების“

დანართი N3 - „დასაქმების შეზღუდვა“-ის პირობების შესაბამისად, გეკისრებათ ვალდებულება მომდევნო 6 (ქვსი) თვის განმავლობაში შეატყობინოთ დამსაქმებელს - თქვენი დასაქმების გეგმების და მათი ცვლილებების შესახებ და დაიცვათ აღნიშნული დანართით გათვალისწინებული პირობები.“

სასამართლო განმარტავს, რომ თუ ბანკის ინტერესში შედიოდა ლ---- ბ----- ისთვის დასაქმების შეზღუდვის ამოქმედება, მას ეს ნება უნდა გამოეხატა დროულად და აშკარად, შეეძლო მიეთითებინა ამის თაობაზე ბრძანებაში ან თუნდაც ზემოაღნიშნულ წერილში. ხსენებულ წერილში საუბარია ზოგადად ხელშეკრულების დანართით გათვალისწინებულ შეტყობინების ვალდებულებაზე და მასში არაფერია ნათქვამი იმაზე, რომ ბანკი იყენებს მის უფლებამოსილებას დასაქმების შეზღუდვაზე, რისი დარღვევის შემთხვევაშიც ამ უკანასკნელს დაეკისრება პირგასამტეხლო. ცალსახად ირკვევა, რომ „ს-----ი“ მხოლოდ შეტყობინების გაკეთებას მოითხოვს მოპასუხისგან, რაც რეალურად არ გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიზნებიდან.

სასამართლოს განმარტავს, რომ მოხმობილი საკანონმდებლო ნორმის მიზანი არის დამსაქმებლებს შორის კონკურენციის დაცვა და ბალანსის შენარჩუნება, რის შედეგადაც, 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. ანუ, თეორიულად და არა მხოლოდ თეორიულად, მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულებითაც, მოსარჩელეს უფლება ჰქონდა ამოქმედებინა შეზღუდვა მოპასუხის მიმართ, თუ იარსებებდა ზიანის მიყენების ალბათობა, მაგრამ მან ეს უფლებამოსილება არ გამოიყენა. ამის საპირისპიროდ, სასამართლო ვერ ჩათვლის 10 აგვისტოს წერილს, მისი შინაარსის გათვალისწინებით, ამ უფლების გამოყენებად.

კანონმდებელი საუბრობს ზიანის ანაზღაურებაზე იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელმა დაუწესა შეზღუდვა დასაქმებულს, გადაუხადა შეთანხმებული კომპენსაცია და ამის მიუხედავად დასაქმდა სხვა კონკურენტი დაწესებულებაში. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე პირგასამტეხლოს დაკისრებას ითხოვს შეუტყობინებლობის გამო, რაც, სასამართლო კიდევ ერთხელ განმარტავს, რომ არის არაგონივრული და შეიძლება ითქვას

კაბალური შეთანხმება, მით უფრო, რომ არ გამომდინარეობს სშკ-ის 46-ე მუხლის მიზნებიდან.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის პოზიციას, რომ მან ამოქმედა შეზღუდვა დასაქმების თაობაზე, რაც თავისთავად უსაფუძვლოს და დაუსაბუთებელს ხდის მოთხოვნას პირგასამტეხლოს დაკისრებასთან დაკავშირებით.

აღნიშნული ამავედროულად გამორიცხავს შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილების შესაძლებლობასაც.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ძირითადი სარჩელით მოსარჩელე სს „ს----- -ის“ და შეგებებული სარჩელით - ლ---- ბ-----ის სასარჩელო მოთხოვნები არის დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი;

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6, მე-7 მუხლები;

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, 46-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 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 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია და ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. თავისუფალი შრომა 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 რათ თქმა უნდა 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 აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო. ამავე პუნქტში მითითებულია, რომ უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონი 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 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებდა ჩანაწერს დასაქმების შეზღუდვასთან დაკავშირებით.

თუმცა, სადავო იყო საქმის განხილვის დროს, გამოიყენა თუ არა მოსარჩელემ აღნიშნული უფლებამოსილება.

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.

მოცემულ შემთხვევაში, სს „ს-----ის“ მხრიდან ვერ დადგინდა დასაქმების შეზღუდვის ამოქმედების ფაქტი. სასამართლო არ იზიარებს მოსარჩელის განმარტებას, რომ მოპასუხეზე შეტყობინების ვალდებულების დაკისრება აპრიორი გულისხმობდა ვალდებულებას, არ დაეწყო საქმიანობა სხვა საფინანსო დაწესებულებაში. სასამართლო განმარტავს, რომ მოთხოვნა მაშინ იქნებოდა ლეგიტიმური, თუ სს „ს-----ი“ ლ---- ბ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს აცნობებდა, რომ იყენებს მისთვის მინიჭებულ უფლებას და უზღუდავს დასაქმების უფლებას, რის ასანაზღაურებლადაც განსაზღვრულ ვადაში მას გადაუხდიდა ყოველთვიურ ხელფასს. ამ უფლების გამოუყენებლობის გამო, მას წაერთვა შესაძლებლობა შეთანხმების პირობები აამუშავოს მხოლოდ მაშინ, როცა რეალურად დადგება ფაქტის წინაშე, რაც ყოფილი დასაქმებულის დასაქმებაში გამოიხატება სხვა კონკურენტ ორგანიზაციაში. შესაბამისად, ამ ყველაფრის ფონზე, მოთხოვნა, გადაუხადოს ყოფილ დამსაქმებელს მოპასუხემ პირგასამტეხლო, არაგონივრულია.

მართალია, ლ---- ბ-----მა ვერ დაადასტურა ყოფილი დამსაქმებლისთვის სს "ლ-----ში" დასაქმების თაობაზე შეტყობინების ფაქტი, თუმცა აღნიშნული დარღვევა არ შეიძლება შეფასდეს იმ სახის დარღვევად, რა მიზანსაც ემსახურება სშკ-ის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილი. დასაქმებულმა უნდა იცოდეს იყენებს თუ არა ყოფილი დამსაქმებელი დასაქმების შეზღუდვის უფლებას,

შესაბამისად, დასაქმების შეზღუდვის პერიოდში უხდის ანაზღაურებასაც და მითითებული უფლების გამოყენება არ უნდა იყოს დამოკიდებული იმაზე, დაიწყებს თუ არა დასაქმებული მუშაობას სხვა კონკურენტ კომპანიაში.

6.2. რაც შეეხება ლ---- ბ-----ის შეგებებულ სარჩელს, სარჩელით მოთხოვნილია სს „ს-----სა“ და მას შორის 2017 წლის 11 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი პირობების, შრომითი ხელშეკრულების დანართი №3 - დასაქმების შეზღუდვის მუხლი 3-ის ბათილად ცნობა. ვინაიდან, სასამართლომ დაუსაბუთებლად მიიჩნია მოთხოვნა ზოგადად პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში და ძირითადი სარჩელი არ დაკმაყოფილა, სასამართლოს მოსაზრებით, აღნიშნული გამორიცხავს შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას, რამდენადაც აღარ არსებობს მითითებული მოთხოვნის იურიდიული ინტერესი.

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.

რამდენადაც მოცემულ შემთხვევაში არც სარჩელი და არც შეგებებული სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მხარეთა მიერ გადახდილი თანხები სახელმწიფო ბაჟის სახით, დარჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში 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 „ს-----ის“ სარჩელი ლ---- ბ-----ის მიმართ პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნით არ დაკმაყოფილდეს;
2. ლ---- ბ-----ის შეგებებული სარჩელი სს „ს-----ის“ მიმართ შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი პირობის ნაწილობრივ ბათილად ცნობის მოთხოვნით არ დაკმაყოფილდეს;

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. თბილისი, გრ. რობაქიძის №7^ა), თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით, 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