

საქმე №330210018002615493

საქმე №28/616-19



თბილისის სააპელაციო

სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

15 ნოემბერი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე – ამირან ძაბუნძე
სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე

აპელანტი - სს „ს-----ი“ (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - ი-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - ს----- გ-----ა, სს „პ-----ო“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - ლ-----ი

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 10 დეკემბრის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - უსაფუძვლოდ მიღებული თანხის ანაზღაურება და პირგასამტეხლოს დაკისრება.

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე სს „ს-----მა“ თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე ს----- გ-----ასა და სს „პაშა ბანკის“ მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა მოპასუხეებს - ს----- გ-----ას და სს „პაშა ბანკს“ მოსარჩელე სს „ს-----ის“ სასარგებლოდ სოლიდარულად გადასახდელად დაეკისროთ შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი პირობების დარღვევის გამო პირგასამტეხლოს გადახდა 42 286.65 ლარის ოდენობით; მოპასუხეებს - ს----- გ-----ას და სს „პაშა ბანკს“ მოსარჩელე სს „ს-----ის“ სასარგებლოდ სოლიდარულად გადასახდელად დაეკისროთ ს----- გ-----ასთვის დასაქმების შეზღუდვის პერიოდში, 2018 წლის 11 მაისიდან 2018 წლის 25 ივნისამდე მოსარჩელის მიერ გადახდილი თანხა - 3 400 ლარი.

2. მოპასუხეებმა სარჩელი არ ცნეს. მოპასუხე ს----- გ-----ას სადავოდ არ გაუხდია ის

გარემოება, რომ შეზღუდვის პერიოდში სს „ს-----ი“ უხდიდა კომპენსაციას შრომის ანაზღაურების ტოლი ოდენობით, თუმცა განმარტა, რომ მას შეზღუდვის არსებობის განმავლობაში, არ დაურღვევია ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება, კერძოდ კი, დასაქმების შეზღუდვის დროს არ მუშაობდა სს „პაშა ბანკში“. თავის მხრივ სს „პაშა ბანკი“ უსაფუძვლოდ და დაუსაბუთებლად მიიჩნევს მოთხოვნას მის მიმართ.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 10 დეკემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4. აღნიშნული სს „ს-----ის“ წარმომადგენელმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

5. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

5.1. წინამდებარე სააპელაციო საჩივრით აპელანტი ასაჩივრებს, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 10 დეკემბრის გადაწყვეტილებას.

5.2. აპელანტმა სს „ს-----მა“ ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

აპელანტი განმარტავს, რომ სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად ის გარემოება, რომ ს----- გ-----ა დასაქმების შეზღუდვის (2018 წლის 11 მაისიდან 2018 წლის 25 ივნისამდე) პერიოდში არ მუშაობდა სს „პაშა ბანკში“. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებით, კერძოდ სსიპ-შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილი ინფორმაციით უტყუარად დასტურდება 2018 წლის მაისის და ივნისის თვეში სს „პაშა ბანკის“ მხრიდან ხელფასის სახით ს----- გ-----ასათვის ფულადი თანხების ჩარიცხვის და შესაბამისად ამ საფინანსო დაწესებულებაში მისი დასაქმების ფაქტი. აპელანტი აღნიშნავს, რომ მოპასუხეებს არ წარმოუდგენიათ არანაირი მტკიცებულება იმის თაობაზე, რომ დასაქმების შეზღუდვის პერიოდში ჩარიცხული თანხები წარმოადგენდა არა ხელფასს, არამედ სხვა სახის შემოსავალს.

აპელანტი მიუთითებს, რომ 2013 წლის 01 ოქტომბერს ფიზიკურ პირს ს----- გ-----ას და სს „ს-----ს“ შორის დადებულ იქნა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე ს----- გ-----ამ დაიკავა უფროსი საკრედიტო ექსპერტის პოზიცია. შრომით ხელშეკრულებაში 2017 წლის 03 იანვარს შესული ცვლილებების საფუძველზე, ხელშეკრულებას დაემატა #3 დანართი, რომლის მიხედვითაც ნებისმიერი მიზეზით შრომითი ურთერთობის შეწყვეტის შემდგომ ექვსი თვის განმავლობაში, დამსაქმებლის შეტყობინების საფუძველზე დასაქმებულს ეზღუდებოდა სხვა კონკურენტ საფინანსო დაწესებულებაში მუშაობის დაწყება, ამასთან ამ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში ხელშეკრულებით გათვალისწინებული იყო პირგასამტეხლო დასაქმებულისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 12 თვის განმავლობაში ნებისმიერი ანაზღაურების სახით მიღებული თანხის ოდენობით. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ამავე დროს დამსაქმებელი იღებდა ვალდებულებას დასაქმების შეზღუდვის პერიოდში დასაქმებულისათვის ყოველთვიურად გადაეხადა კომპენსაცია შრომითი ანაზღაურების ოდენობით. პირველადი დასაქმების შემდგომ ს----- გ-----ამ რამდენჯერმე შეიცვალა

სამსახურეობრივი მდგომარეობა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე იგი მუშაობდა მცირე და საშუალო ბიზნესის მომსახურების დეპარტამენტში უფროსი SME ბანკირის პოზიციაზე, ხოლო მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 1700 ლარს. 2018 წლის 12 აპრილის განცხადების გათვალისწინებით, ს----- გ-----ას 2018 წლის 27 აპრილის ბრძანების საფუძველზე, 2018 წლის 11 მაისიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო 2018 წლის 11 მაისის წერილობითი შეტყობინებით (რომელიც ადრესატს ჩაბარდა 14 მაისს) დამსაქმებლის მიერ გამოყენებულ იქნა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დასაქმების შეზღუდვა. აღნიშნული შეზღუდვა 2018 წლის 22 ივნისის წერილის საფუძველზე გაუქმდა 2018 წლის 25 ივნისიდან. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ დასაქმების შეზღუდვის (2018 წლის 11 მაისიდან 2018 წლის 25 ივნისამდე) პერიოდში ს----- გ-----ა დასაქმდა სს „პაშა ბანკში“. მოცემული გარემოება, როგორც მოგახსენეთ უტყუარად დასტურდება სსიპ-შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილი ინფორმაციით. ჩამოთვლილ ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით სს „ს-----ის“ მიერ 2018 წლის 04 სექტემბერს წარდგენილ იქნა სარჩელი ს----- გ-----ას და სს „პაშა ბანკის“ მიმართ შემდეგი მოთხოვნებით, მოპასუხეებს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევის გამო დაკისრებოდათ პირგასამტეხლოს სახით 42 286.65 ლარის გადახდა, ასევე სს „ს-----ის“ მიერ დასაქმების შეზღუდვის პერიოდში კომპენსაციის სახით გაცემული 3400 ლარის გადახდა. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 10 დეკემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა,

აპელანტი აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით (ვ დანართით) გათვალისწინებული დასაქმების შეზღუდვა სრულ შესაბამისობაშია, როგორც საქართველოს კონსტიტუციასთან, ასევე სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტთან. მოცემული სახელშეკრულებო შეზღუდვის სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლი, რომელიც ამგვარი შეზღუდვის დაწესების შესაძლებლობას დასაშვებად მიიჩნევს. ვერ დავეთანხმებით სასამართლოს მითითებას იმასთან დაკავშირებით, რომ მიუხედავად შეზღუდვის კანონისმიერი და სახელშეკრულებო წინაპირობების არსებობისა განსახილველ შემთხვევაში ვერ დგინდება მოსარჩელის მხრიდან შეზღუდვის მიზანი, რომ იგი არ გამომდინარეობს მხარის ინტესიდან, არ არის გონივრული და ამ ინტერესის პროპორციული. მოცემულ შემთხვევაში არსებობს გარემოებები, რომელზეც რატომღაც სასამართლოს მხრიდან არ იქნა ყურადღება გამახვილებული და რომელიც საბოლოო ჯამში განაპირობებს მოსარჩელის მხრიდან დაწესებული შეზღუდვის ლეგიტიმურ მიზანს და ინტერესს. შეზღუდვა დაუწესდა პირს, რომელიც წლებია დასაქმებულია სს „ს-----ში“, ამ პერიოდში მან შეიძინა მნიშვნელოვანი ცოდნა და კვალიფიკაცია საბანკო სფეროში, რაც მის კარიერულ წინსვლაზეც აისახა, სხვა თუ არაფერი საუბარია პირზე, რომელსაც დამსაქმებლის მხრიდან მინდობილი ჰქონდა ჩვიდმეტ მილიონ ლარზე მეტი მოცულობის საკრედიტო პორტფელის მართვა. ბუნებრივია, რომ სწორედ ამგვარი ცოდნისა და გამოცდილების გამო იქნა იგი გადაყვანილი სამუშაოდ კონკურენტი საფინანსო დაწესებულების მიერ. ნიშანდობლივია, რომ სს „პაშა ბანკს“ მასთან არსებული ვაკანტური პოზიციის შევსება არ განუხორციელებია არც კონკურსის და არც არასაბანკო სფეროში მომუშავე პირების მეშვეობით, შესაბამისად ნათელია, რომ სს „პაშა ბანკის“ ინტერესის სფეროს კონკრეტული კვალიფიკაციის, საფინანსო სექტორში (ამ შემთხვევაში სს „ს-----ში“) დასაქმებული პირები წარმოადგენდნენ.

აპელანტის მტკიცებით, ჩამოთვლილი არგუმენტები უდავოდ მიუთითებენ მოსარჩელის მხრიდან დაწესებული შეზღუდვის მართლზომიერებასა და გონივრულობაზე. სასამართლოს მხრიდან, ასევე, არ იქნა გამახვილებული ყურადღება, იმ გარემოებაზე, რომ შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მეორე ნაწილი შესაძლებლად მიიჩნევს შრომით ურთიერთობებში სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი სამართლებრივი ინსტიტუტების გამოყენებას, მათ შორის სახელშეკრულებო პირობების დარღვევისათვის პირგასამტეხლოს დაწესებას. პირგასამტეხლოს საკანონმდებლო რეგულირება და მისი სამართლებრივი ბუნება გულისხმობს იმას, რომ იგი უპირობოდ გამოიყენება ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში და იგი დამოუკიდებელია ფაქტობრივი ზიანის მტკიცებისაგან. პირგასამტეხლოს დაკისრებისათვის არანაირი მნიშვნელობა არ გააჩნია, როგორც ზიანის არსებობას, ასევე მის ოდენობას. აღნიშნული კიდეც ერთხელ მიუთითებს მოსარჩელის/აპელანტის მხრიდან პირგასამტეხლოს დაკისრების სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობაზე. იმ პირობებში, როდესაც შესაბამისი მტკიცებულებით დასტურდება შეზღუდვის პერიოდში ს----- გ-----ას მხრიდან კონკურენტ საფინანსო ინსტიტუტში დასაქმების ფაქტი. სს „ს-----ის“ მიერ მისთვის საკომპენსაციო თანხის სახით ჩარიცხულ 3400 ლარს არანაირი სახელშეკრულებო და კანონისმიერი საფუძველი არ გააჩნია, რაც დამსაქმებლის მხრიდან უსაფუძვლო გამდიდრების წესების გამოყენებით ამ თანხის მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, ამასვე ადასტურებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 276-ე მუხლის დებულებები რომლის მიხედვითაც „1. პირს, რომელმაც სხვას ვალდებულების შესასრულებლად რაიმე გადასცა, შეუძლია მოსთხოვოს ვითომ-კრედიტორს (მიმღებს) მისი უკან დაბრუნება, თუ ამ ვალდებულება გარიგების ბათილობის ან სხვა საფუძვლის გამო არ არსებობს, არ წარმოიშობა ან შემდგომში შეწყდა“. შესაბამისად საკომპენსაციო თანხის დაბრუნების უარის თქმის ნაწილშიც სასამართლო გადაწყვეტილება დაუსაბუთებელი და უსაფუძვლოა. სადავო გადაწყვეტილება, ასევე არ შეიცავს სს „პაშა ბანკის“ მხრიდან მოსარჩელისადმი არამართლზომიერი კონკურენციის გაწევის შედეგად მიყენებულ ზიანთან დაკავშირებით რაიმე საპირისპირო არგუმენტაციას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტს მიაჩნია, რომ უნდა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 10 დეკემბრის გადაწყვეტილება და სარჩელი დაკმაყოფილდეს.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სს „ს-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

6. შრომის კოდექსი ადგენს დასაქმებულის დაცვის მინიმალურ სტანდარტს, რასაც მოწმობს თავად კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილი (ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას), საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ 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 (იხ.საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 21 სექტემბრის განჩინება საქმე ას-827-827-2018).

7. წინამდებარე გადაწყვეტილებით სასარჩელო მოთხოვნისა და მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი არგუმენტაციის გათვალისწინებით, მსჯელობის საგანს წარმოადგენს აქვს თუ არა სს „ს-----ს“ (დამსაქმებელი) საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მესამე ნაწილის საფუძველზე დადგენილი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდისათვის პირგასამტეხლოს და უსაფუძვლოდ გადახდილი თანხის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება, რასთან დაკავშირებითაც, პალატა განმარტავს შემდეგს:

შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მესამე ნაწილის მიხედვით (2013 წლის 12 ივნისიდან მოქმედი ვერსია), 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.

პალატა განმარტავს, რომ ნორმის მიზანია მეწარმე სუბიექტის ინტერესის (ეკონომიკური) დაცვა და იმ რისკის პრევენცია, რაც კონკურენტი დამსაქმებელთან ამგვარი ცოდნისა და კვალიფიკაციის გამოყენებას შესაძლოა ახლდეს თან. სწორედ ამიტომ, შრომის კოდექსის 46-ე მუხლი განსაზღვრავს დამსაქმებლის შესაძლებლობას დაუწესოს შეზღუდვა, ხოლო დასაქმებულის ვალდებულებას შეთანხმების შემთხვევაში კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ არ გამოიყენოს შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია. ასევე, დადგენილია შეზღუდვის ვადა, რაც ექვს თვეს შეადგენს და დამსაქმებლის ვალდებულება შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში გადაუხადოს დასაქმებულს არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით ანაზღაურება.

8. პალატა მიუთითებს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილ ზოგადი ხასიათის რეგულაციაზე, რომლის მიხედვით დასაქმებული და დამსაქმებელი შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება შეთანხმდნენ მხარის უფლებათა შეზღუდვაზე. ასეთი შეზღუდვა პირდაპირ უნდა გამომდინარეობდეს მხარის ინტერესებიდან, უნდა იყოს გონივრული და ამ ინტერესების პროპორციული.

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ სს „ს-----ი“ და ს----- გ-----ა სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ ერთმანეთთან და ს----- გ-----ა დასაქმებული იყო სს „ს-----“

ში” SME მცირე და საშუალო ბიზნესის საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის, მცირე და საშუალო ბიზნესის (SME) საკრედიტო ანალიზის ჯგუფის უფროსის თანამდებობაზე. შესაბამისად, ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობა შრომითი ურთიერთობაა, რომელიც უნდა მოქსრიგდეს შრომის კოდექსით.

პალატა განმარტავს, რომ განსახილველი საკითხის მომწესრიგებელი ნორმა შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილია და შეფასების საგანი ამ ნორმით განსაზღვრული რეგულაციის არსის სწორი გაგებაა. ხსენებული ნორმის 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.

პალატა ასევე, განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ნორმის მიზანი - დამსაქმებლის ინტერესებისა და სამეწარმეო რისკების დაცვაა, რომელიც შრომითი უფლების შეზღუდვის ლეგიტიმური საფუძველი შეიძლება გახდეს მხარეთა ორმხრივი შეთანხმების პირობებში, თუმცა, ასევე გასათვალისწინებელია დასაქმებულის ინტერესიც და მოლოდინი შრომის უფლების რეალიზაციასთან მიმართებით, რომელსაც მათ შორის სოციალური ბუნება აქვს და ამ უფლების შეზღუდვისას საჭიროა მხარეთა ინტერესების გონივრული დაბალანსება.

9. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად კი ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო კანონმდებლობით თითოეულ მხარეს ევალება წარადგინოს საკუთარი პოზიციის გასამყარებლად ისეთი მტკიცებულებები, რომელიც მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტის შესატყვისად, აძლევს შესაძლებლობას, კონკრეტული გარემოება თუ ფაქტი დადასტუროს. ნებისმიერი მტკიცებულება სასამართლომ შეიძლება უარყოს და ან პირიქით, მიიღოს, თუ მტკიცებულების ობიექტური შინაარსი შეესაბამება საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს.

ზემოაღნიშნულ ნორმათა ანალიზის საფუძველზე სააპელაციო პალატა ასკვნის, რომ განსახილველ შემთხვევაში სს „ს-----ს“ სათანადო მტკიცებულებებით უნდა დაემტკიცებინა არა მხოლოდ ის გარემოება, რომ მოპასუხე ს----- გ-----ა დასაქმებული იყო სს „კ-----ოში“, არამედ ასევე, მისი მტკიცების ტვირთს წარმადგენდა ისეთი გარემოების დადასტურება როგორიც არის ს----- გ-----ას მიერ სს „ს-----ში“ მიღებული ცოდნისა და კვალიფიკაციის კონკურენტი დამსაქმებლის

სასარგებლოდ გამოყენება, რაც აპელანტმა (მოსარჩელემ) ვერ შეძლო.

რაც შეეხება საქმეში წარმოდგენილ, სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილ ინფორმაციას (იხ. ტ.1. ს.ფ. 141-142), რომლის თანახმად ს----- გ-----ას სს „პ-----
---ო“-დან 2018 წლის მაისის თვეში და ივნისის თვეში ხელფასის სახით ჩარიცხული
აქვს თანხები 3500 ლარი და 196,86 ლარი, აღნიშნული არ ადასტურებს მოპასუხის
დასაქმებას და მუშაობას მოსარჩელის კონკურენტ კომპანიაში, კერძოდ: საქართველოს
საგადასახადო კოდექსის 101-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად 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.

დასახელებული საკანონმდებლო ნორმის ანალიზი ცხადყოფს, რომ საგადასახადო
მიზნებისთვის ხელფასად განიხილება შემოსავალი მომავალი სამუშაო ადგილიდან.
განსახილველ შემთხვევაში სს „პ-----ო“-ს წარმომადგენელი და ს----- გ-----
ა განმარტავდნენ, რომ ზემოაღნიშნული თანხები წარმოდგენდა არა გაწეული
სამსახურისათვის ყოველთვიურად გადახდილ ხელფასს, არამედ მომავალში
დასაქმების ფინანსურ გარანტიას (2800 ლარი) და კორპორაციული სალამოსთვის
(196,86 ლარი) გადახდილ თანხას. ეს ფაქტობრივი გარემოებები მოსარჩელის მიერ
გაქარწყლებული ვერ იქნა სათანადო მტკიცებულებებით და ამავდროულად საქმეში
წარმოდგენილი საბანკო ამონაწერი (ტ.1. ს.ფ. 125-127) ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ
სადაო პერიოდში სს „პ-----ოს“-ს მიერ ს----- გ-----ასთვის ყოველთვიურად
ხელფასის ჩარიცხვა არ ხდებოდა.

2018 წლის 11 მაისიდან 25 ივნისამდე პერიოდში ს----- გ-----ა, რომ დასაქმებული არ
იყო სს „პ-----ოში“ და მისთვის კომპანიიდან გადარიცხული თანხები
წარმოდგენდა სამომავლო შრომითი ურთიერთობის უზრუნველსაყოფად
გათვალისწინებულ წინასწარ ბონუსს და კორპორაციული სალამოსთვის ხარჯებს. ს-----
გ-----ას დასაქმების ფაქტი სს „პაშა ბანკში“ დასტურდება მხოლოდ 2018 წლის 2
ივლისიდან, რა დროსაც აღარ მოქმედებდა სს „ს-----ის“ მიერ დაწესებული
შეზღუდვა. ასევე, საქმეში წარმოდგენილია, სს „პ-----ო“-ს ადამიანური
რესურსების მენეჯერის ე----- პ-----ის მიერ 2018 წლის 7 ნოემბერს გაცემული ცნობა
(იხ. ს.ფ. 143), რომლის საწინააღმდეგო მტკიცებულება მოსარჩელის მიერ
წარმოდგენილი არ ყოფილა. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე სააპელაციო
სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ
ფაქტობრივ გარემოებას, რომ შრომითი შეზღუდვის პერიოდში მოპასუხე ფიზიკური
პირი მოპასუხე საწარმოში, ასევე სხვა საწარმოში დასაქმებული არ ყოფილა და
შესაბამისად შრომის შეზღუდვის შეთანხმების პირობა არ დაურღვევია.

10. განსახილველ შემთხვევაში, გარდა იმისა, რომ არ დასტურდება 2018 წლის 11
მაისიდან 2018 წლის 25 ივნისამდე პერიოდში ს----- გ-----ას დასაქმება სს „პ-----
---ოში“, ასევე არ დასტურდება ის გარემოება, რომ სს „ს-----ში“ ფუნქციების
შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია ს----- გ-----ას მიერ
გამოყენებული იქნა კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ.

შესაბამისად პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითებას

მასზედ, რომ საქმის განხილვის შედეგად არ დადასტურდა შრომის შეზღუდვის პირობებში და ვადაში, ს----- გ-----ას სს „პ-----ოში“ არა მარტო დასაქმება, არამედ ისეთ პოზიციაზე დასაქმება რა დროსაც იგი იყენებდა მოსარჩელესთან მიღებულ ცოდნას და გამოცდილებას.

11. პალატა ასევე იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითებას, რომ ს----- - გ-----ას მიმართ სასარჩელო მოთხოვნის დაუკმაყოფილებლობა, თავის მხრივ გამოიწვევს სს „პ-----ო“-ს ჩართულობას ზიანის მიყენებაში და ამასთან უსაფუძვლოა მოთხოვნა სს „პ-----ო“-ს მიმართ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 992-ე და 998-ე მუხლებიდან გამომდინარე, ვინაიდან არ იკვეთება ამ უკანასკნელის მხრიდან რაიმე სახის მართლსაწინააღმდეგო, ბრალეული ქმედება, რამაც გამოიწვია სს „ს-----ი“-სთვის ზიანის მიყენება. პალატა განმარტავს, რომ დელიქტური ვალდებულებიდან გამომდინარე მოთხოვნის შემთხვევაში, უნდა ირკვეოდეს მოპასუხეთა მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული ქმედება, მოსარჩელის ქონებრივი დანაკლისი და ამ ორ წინაპირობას შორის მიზეზობრივი კავშირის არსებობა, ამასთანავე, დელიქტური პასუხისმგებლობის სოლიდარულად დაკისრებისათვის მნიშვნელობა არ აქვს თითოეული პირის ბრალის ხარისხს. განსახილველ შემთხვევაში გარდა იმისა, რომ არ დასტურდება მოპასუხეთა მიერ სს „ს-----ი“-სათვის ზიანის მიყენება, ასევე საყურადღებოა, რომ მოსარჩელე ითხოვს არა ზიანის ანაზღაურებას, არამედ მოთხოვნას წარმოადგენს პირგასამტეხლოს დაკისრება ვალდებულების დარღვევისათვის და უსაფუძვლოდ გადახდილის უკან დაბრუნება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა დაუსაბუთებლად მიიჩნევს სს „საქართველოს ბანკის“ სააპელაციო საჩივარს და ასკვნის, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ და არ არსებობს მისი შეცვლის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

12. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატა თვლის, რომ არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველი.

13. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, 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. აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ოდენობით რჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში. ს----- გ-----ას მოთხოვნა სააპელაციო ინსტანციაში წარმომადგენლის მომსახურებისთვის გაღებული ხარჯის ანაზღაურების თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან არ არის წარმოდგენილი აღნიშნული ხარჯების გაწევის დამადასტურებელი მტკიცებულება.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე, 389-ე, 390-ე, 53-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. სს „ს-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 10 დეკემბრის გადაწყვეტილება;
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით დასაბუთებული განჩინების მხარისათვის გადაცემიდან 21 დღის ვადაში;
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ამირან ძაბუნიაძე