



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

25.03.2019 წ.
თბილისი

ქ.

**თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე შპს მ-----,
ადვოკატი ს----- ბ-----,
მოპასუხე შ----- ჩ-----,
წარმომადგენელი ბ----- შ-----,

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის გამო პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხე შ----- ჩ-----ს მოსარჩელე შპს მ----- გ--ს სასარგებლოდ სოლიდარულად გადასახდელად დაეკისროს შრომითი ხელშეკრულების დარღვევისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ ჯარიმის 10 000 ლარის გადახდა.

2. მოპასუხეების პოზიცია

მოპასუხე შ----- ჩ-----მ სარჩელი არ ცნო უსაფუძვლობისა და დაუსაბუთებლობის გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოპასუხე შ----- ჩ----- მოსარჩელე კომპანიაში დასაქმებული იყო 2016 წლის მარტიდან. შპს მ-----ს და შ----- ჩ-----ს შორის 01.04.2017 წელს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 1 წლის ვადით. ხელშეკრულების 1.1. პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი დასაქმებულს სამუშაოზე აიყვანს - **უფროსი რეალტორის** პოზიციაზე და დასაქმებული თანხმობას აცხადებს შეასრულოს მასზე დაკისრებული სამუშაო წინამდებარე ხელშეკრულებით დადგენილი პირობების შესაბამისად. ამავე ხელშეკრულების 6.3. პუნქტით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ შრომითი ხელშეკრულების დასაქმებულის ინიციატივით შეწყვეტისას დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 60 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ხელშეკრულების 6.4. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია ხელშეკრულების წყვეტის შემდეგ, 1 წლის მანძილზე არ გასცეს მესამე პირზე კონფიდენციალური ინფორმაცია და არ იმუშაოს ანალოგიურ კომპანიაში, წინააღმდეგ შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებული იქნება დამსაქმებელს გადაუხადოს 10 000 ლარის ოდენობით ჯარიმა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 18-20.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. მოპასუხე შ----- ჩ-----მ ვადამდე შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელესთან, ამასთან მის მიერ არ იქნა დაცული ხელშეკრულების 6.1. პუნქტის მოთხოვნა, რომელიც დასაქმებულს ავალებდა დამსაქმებლისათვის წინასწარ 60 დღით ადრე ეცნობებინა ამის თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. შპს „დ----- კ----- გ-----“ დირექტორის მიერ გაცემული ცნობით დგინდება, რომ მოპასუხე სამ თვიანი გამოსაცდელი ვადით იყო მიღებული **კონსულტანტის** პოზიციაზე შპს დ----- კ----- გ----- 2017 წლის 18 სექტემბრიდან. მხარეთა შორის არ ყოფილა გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება. ამასთან, გამოსაცდელი ვადის პერიოდში მოპასუხის ვალდებულებაში შედიოდა კონსულტაციების გაწევა სამშენებლო კომპანიაში უძრავი ქონების შეძენით დაინტერესებული სხვადასხვა პირებისათვის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

10.03.2018 წლის წერილის ასლი ს. ფ. 138.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.4. მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით არ იყო შეთანხმებული, პირობა იმის შესახებ, რომ შრომითი შეზღუდვის ამოქმედებიდან აღნიშნული უფლებისაგან გათავისუფლებამდე, დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით. ამასთან, არც სხვა რაიმე წერილობითი დოკუმენტით იყო მხარეთა შორის ამგვარი შეთანხმება დადებული.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 18-20.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.5. მხარეთა შორის დადებული წერილობითი ხელშეკრულება არ შეიცავს განმარტებას კონფიდენციალური ინფორმაციის ცნებასთან და მის შინაარსთან დაკავშირებით, ასევე საქმეში არ არის წარმოდგენილი მოსარჩელე კომპანიის შინაგანაწესი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 18-20.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1 მოპასუხე შ----- ჩ-----ის მიერ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო მოპასუხისათვის ზიანის მიყენების ფაქტს ადგილი არ ჰქონია.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 38.3. მუხლის თანახმად, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების დასაქმებულის ინიციატივით შეწყვეტისას დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას მინიმუმ 30 დღით ადრე შეუტყობინებლობა რაც მხარეთა შეთანხმებით შრომის ხელშეკრულებით შეიძლება გაიზარდოს და ამ კონკრეტულ შემთხვევაში მხარეთა შეთანხმება მოიცავდა 60 დღეს, დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს რომ შეწყვეტის შესახებ ინფორმაციის მიუწოდებლობით და ხელშეკრულების ვადაზე ადრე ფაქტობრივად შეწყვეტით მას მიაღება მატერიალური ზიანი, დამატებითი ფინანსური დანხარჯის გაწევა მოუწია ახალი თანამშრომლის დროის მოკლე მონაკვეთში შესარჩევად, ან ვერ განხორციელდა ის პროექტების და არ შესრულდა ის დავალებები რაც დასაქმებულს ევალოდა ა. შ. მოცემულ შემთხვევაში ასეთი ზიანის ფაქტზე სარჩელში მოსარჩელის მხრიდან მითითება არ არის, შესაბამისად არც ამ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება ერთვის სარჩელს, რის გამოც სასამართლო მიიჩნევს, რომ ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის და აღნიშნულზე ინფორმაციის მიუწოდებლობით გამო დამსაქმებელს მატერიალური ზიანი არ მისდგომია.

3.2.2. მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 6.4.

პუნქტის დათქმა 1 წლის მანძილზე არ იმუშაოს ანალოგიურ კომპანიაში კომპენსაციის გადახდაზე შეთანხმების გარეშე ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსს, ამიტომაც ხელშეკრულების აღნიშნული პუნქტი ამ ნაწილში ბათილია.

საქართველოს შრომის კოდექსის 46.3. მუხლის 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.

ზემოაღნიშნული მუხლის დანაწესის თანახმად, შეზღუდვის მაქსიმალური ვადა არის 6 თვე და აუცილებელი წინაპირობაა, რომ შეთანხმების დროს გათვალისწინებული იყოს მხარეთა შეთანხმება ხელფასის გადახდაზე კომპენსაციის სახით, ამასთან კანონისმიერი დანაწესი ეხება არა დასაქმების აკრძალვას არამედ შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. განსახილველ შემთხვევაში ასეთი შეთანხმება ამ სახით მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული არ არის.

განსახილველი დავის ფარგლებში, მისი გადაწყვეტისთვის მნიშვნელობის მქონე დასადგენ გარემოებას წარმოადგენს: 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 კონკურენტი საწარმოს სასარგებლოდ. სასამართლო განმარტავს, რომ სწორად აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებები უნდა მიუთითოს მოსარჩელემ და დაადასტუროს სასამართლო სხდომაზე სასარჩელო მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 6.10 მუხლის თანახმად, 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.

მოცემულ შემთხვევაში ხელშეკრულების 6.3. პუნქტში მითითებული მხარეთა შეთანხმება 1 წლიან ვადასთან მიმართებით ეწინააღმდეგება კანონის, კერძოდ შრომის კოდექსის 46.3 მუხლის მოთხოვნებს, რომელიც შრომის შეზღუდვის დაწესების მაქსიმალურ ვადად ადგენს 6 თვეს, ასევე შეთანხმების არარსებობას შეზღუდვის სანაცვლოდ კომპენსაციის მიღების შესახებ, აღნიშნულის გარდა შეთანხმება მოიცავს ყოველგვარი დასაქმების აკრძალვას და არა დამსაქმებელთან მიღებული ცოდნის და გამოცდილების სხვა კონკურენტთან გამოყენების აკრძალვას შესაბამისად იგი უნდა ჩაითვალოს ბათილად. დაუშვებელია დასაქმებულს 1 წლის განმავლობაში აკრძალოს სხვა კომპანიაში დასაქმება, თან ისე, რომ არ მიიღოს ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის 46.3. მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია.

რაც შეეხება ხელშეკრულების ამავე პუნქტში მითითებულ კონფიდენციალური ინფორმაციის გაცემას, მოსარჩელეს ხელშეკრულებაში არ განუმატია კონფიდენციალური ინფორმაციის ცნება, ასევე სასამართლოში არ ააქვს წარმოდგენილი საზოგადოების შინაგანაწესი რომლითაც ასევე შესაძლებელი იყო აღნიშნულის განმარტება თუ რას წარმოადგენდა საწარმოსათვის კონფიდენციალური ინფორმაცია და მისი გამჟღავნების შემთხვევაში დაეწესებინა პირგასამტეხლო. მოსარჩელე თავად არის ვალდებული ამტკიცოს რა არის პირველ რიგში კონფიდენციალური ინფორმაცია, რაც მან ვერ დაადასტურა შრომითი ხელშეკრულებით. რაც შეეხება შრომის შინაგანაწესს, იგი საერთოდ არ არის წარმოდგენილი საქმეში. ამასთან მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა მოპასუხის მიერ ასეთი ინფორმაციის გამჟღავნებისა და ამ გამჟღავნების გამო ზიანის მიყენების ფაქტობრივი გარემოება.

ამასთან, თუნდაც არ ყოფილიყო შრომითი ხელშეკრულების 6.4. პუნქტი ბათილი, 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 და რისთვისაც იგი თანახმა იყო დასაქმებულისათვის გადაეხადა კომპენსაცია. 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 რელიზაციას უკეთებენ ერთიდაიგივე პროდუქტს და ა. შ. ამ საქმის გადაწყვეტისათვის მოსარჩელის მიერ მითითებული საწარმო მიჩნეულ უნდა იქნეს მოსარჩელის კონკურენტი საწარმოდ, სადაც მოპასუხე გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული იყო.

ასევე საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა შრომის შეზღუდვის პირობებში და ვადაში მისი ყოფილი დასაქმებულის ისეთ პოზიციაზე დასაქმება რა დროსაც მისი ყოფილი დასაქმებული 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/შენიღოს დასაქმების ფაქტი და აღნიშნული ინფორმაცია წარმოადგენს კონფიდენციალურ 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 შესაძლებელია იმყოფებოდნენ ზეპირი ფორმით დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე, აღნიშნულიდან გამომდინარე მოსარჩელეს სასამართლოს მეშვეობით შესაძლებლობა ეძლევა წარმატებით გაართვას მის

მტკიცების სფეროში შემავალ ფაქტობრივი გარემოების მტკიცების ტვირთს, რის გამოც მტკიცების ტვირთის შებრუნების საჭიროება ასეთი შემთხვევისათვის არ დგას.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ შპს მ-----გ--ს სასარჩელო მოთხოვნები არის დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია.

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

საქართველოს შრომის კოდექსი.

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 ჯლარკავა 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 უცხოელად 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 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, 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 რა 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 დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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).

საქართველოს 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 შეზღუდვა, რაც დასაქმებულს უზღუდავდა სამსახურის დაწყების შესაძლებლობას სხვა ანალოგიურ კომპანიაში სასამართლოს მოსაზრებით ბათილია რაზეც ზემოთ განვითარებულია მსჯელობა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 6.10 მუხლის თანახმად, 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.

მოცემულ შემთხვევაში გადაწყვეტილების 3.2.1. და 3.2.2 პუნქტებით დადგენილ იქნა, რომ მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 6.4. პუნქტის დათქმა 1 წლის მანძილზე არ იმუშაოს ანალოგიურ კომპანიაში წარმოადგენს ბათილ შეთანხმებას, რადგანაც იგი ეწინააღმდეგება კანონს, მოცემულ შემთხვევაში საქართველოს შრომის კოდექსის 46.3 მუხლის მოთხოვნებს, რომლის თანახმადაც დაწესებული დასაქმების შეზღუდვის მაქსიმალური ვადა 6 თვე, ასევე დაუშვებელია კომპენსაციაზე შეთანხმების გარეშე ამ უფლების გამოყენება, ამდენად ხელშეკრულების 6.4 პუნქტი ამ ნაწილში წარმოადგენს კანონსაწინააღმდეგო შეთანხმებას და ბათილია.

ასევე გადაწყვეტილებით დადგენილია, რომ მოპასუხე შ----- ჩ-----ის მიერ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ინფორმაციის მიუწოდებლობის ასევე კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნების ფაქტს და ამით გამოწვეულ ზიანს ადგილი არ ჰქონია. ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს რომ სარჩელი უსაფუძვლოა და არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება

მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი ბაჟი მოპასუხეს გადასახდელად არ დაეკისრება და სახელმწიფო ხაზინიდან დაბრუნებას არ ექვემდებარება.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.
2. საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილია.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 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

გიორგი გოგიჩაშვილი