



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

30 ოქტომბერი, 2019 წელი

ქ. რუსთავი

შესავალი ნაწილი

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - მამუკა ნოზაძე
სხდომის მდივანი - გვანცა ბერუაშვილი

მოსარჩელე - ს-----";

წარმომადგენელი - ლ-----;

მოპასუხე - თ-----;

წარმომადგენლები-ს-----;

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების გათვალისწინებით დასაქმების შეზღუდვის პირობების დარღვევის გამო თანხის დაკისრება და ხელშეკრულების მოთხოვნათა დარღვევის გამო პირგასამტეხლოს გადახდა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1 მოსარჩელე მოითხოვს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვის პირობების დარღვევის გამო მოპასუხე მხარეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს ზიანის ანაზღაურება ბოლო შრომის ანაზღაურების 6 თვის ოდენობით, ჯამში 6588 ლარი;

1.2 მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ხელშეკრულების მოთხოვნათა დარღვევის გამო პირგასამტეხლოდ დაეკისროს ხელფასის 50%-ს - 549 ლარის გადახდა;

მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხე თ----- ს-----ში დასაქმებული იყო 2006 წლის 15 მაისიდან სხვადასხვა პოზიციაზე. დასაქმებულის სურვილით და შრომის კოდექსის 37.1 „დ“ მუხლის შესაბამისად მხარებს შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2019 წლის 7

ივნისს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე, დამსაქმებელმა მოპასუხეს მის სამსახურეობრივ ელ. ფოსტაზე გაუგზავნა და ამასთან მენეჯერმა ზ----- პირადად ხელზე ჩააბარა დასაქმების შეზღუდვის ამოქმედების შესახებ შეტყობინება, რომლის მიხედვით დამსაქმებელმა 6 თვით შეუზღუდა კონკურენტ დამსაქმებელთან ფინანსურ ორგანიზაციაში დასაქმების უფლება. ამასთანავე, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული და კანონით ნებადართული შეზღუდვის პირობების შესრულების შემთხვევაში დაპირდა კომპენსაციის სახით ყოველთვიურად, 6 თვის განმავლობაში ანაზღაურების გადახდას, არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით. მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულს აუმოქმედა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვა, ის დასაქმდა სხვა კონკურენტ ორგანიზაციაში, ფინანსური მომსახურების სფეროში. მოსარჩელეს დასაქმების შეზღუდვის მიხედვით კომპენსაციის თანხა არ გადაუხდია.

მოპასუხემ ასევე დაარღვია და არ დაიცვა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული გაფრთხილების ერთთვიანი ვადა.

საკრედიტო ოფიცერს თ----- ტ-----ს კომპანიის ხარჯზე ჩაუტარდა არაერთი ტრეინინგი, გაეხსნა კორპორაციული ელექტრონული ფოსტა, წვდომა ძირითადად ბანკის ელექტრონულ/ მატერიალურ ფაილებზე, რომელიც ეხება ბანკის უამრავ შიდა პროცედურებს/ პოლიტიკის დოკუმენტებს, ფინანსური მომსახურების პროდუქტების სახელმძღვანელოებს, მათ შორის სახელმწიფო ინსპექტორის აპარატის ვებგვერდზე კატალოგის სახით, სპეციალურ სასწავლო საინფორმაციო და საკვალიფიკაციო ასამაღლებელ კურსების მასალებს, რომელიც გათავსებულია ბანკის სპეციალურ საერთაშორისო ელექტრონულ პლატფორმაზე, მითითებული პლატფორმა ადმინისტრირდება ბანკის დამფუძნებელი საერთაშორისო ორგანიზაციებიდან, ვაშინგტონიდან და ადაპტირებულია შვილობილი კომპანიების ქვეყნების სპეციფიკის გათვალისწინებით.

მოპასუხე დასაქმებულია სს „ლიბერთი ბანკში“ მისამართზე თბილისის შემოსასვლელი გზის 36-ე კმ. ზუსტად იმ ტერიტორიაზე, სადაც მუშაობდა ფინკა ბანკში დასაქმების დღეს. შესაბამისად მისი მომავალი თუ არსებული კლიენტების არეალი იგივეა, რაც აქამდე იყო და სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე მაშინ როდესაც პირდაპირ შეხება აქვს ბანკის კლიენტებთან/მომხმარებლებთან მას აქვს შესაძლებლობა, კონკურენტ დამსაქმებელთან გადაიბიროს ფინკა ბანკის კლიენტები. დაწესებული დასაქმების შეზღუდვა ამ შემთხვევაში გონივრული და ბანკის ლეგიტიმური ინტერესების დაცვის პროპორციულია.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხე წარმოდგენილი წერილობითი შესაგებლითა და სასამართლო სხდომაზე მიცემული ახსნა-განმარტებით არ დაეთანხმა სასარჩელო მოთხოვნას შემდეგი საფუძვლებით:

თ-----ტ-----ს კომპენსაცია საერთოდ არ მიუღია. შრომის კოდექსით დადგენილია ვალდებულებათა შესრულების შემდეგი რიგითობა: იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი იყენებს შრომითი საქმიანობის 6 თვიან შეზღუდვას და ატყობინებს დასაქმებულს აღნიშნულის თაობაზე, მას უპირობოდ ეკისრება ვალდებულება დასაქმებულს გადაუხადოს შრომის ანაზღაურება, რის გარეშეც არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს დასაქმების შეზღუდვა ამოქმედებულად. თ-----ს მიერ წარმოდგენილია ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან, სადაც ნათლად ჩანს, რომ საკომპენსაციო თანხა არ ჩარიცხულა, რაც გულისხმობს იმ გარემოებას. რომ დასაქმების შეზღუდვა დასაქმებულის მიმართ საერთოდ არ ამოქმედებულა.

ს-----ს" მიმართვა დასაქმების შეზღუდვის გამოყენების თაობაზე თავისი ხასიათით წარმოადგენს პირობით გარიგებას და მისი ნამდვილობა დამოკიდებულია შემდგომი ქმედების - ყოველთვიური და არაერთჯერადი ანაზღაურების გადახდაზე, რის გარეშეც არ შეიძლება დასაქმების შეზღუდვა მიჩნეულ იქნას ამოქმედებულად კანონის შესაბამისად. სს „ლიბერთი ბანკში" თ-----სთვის დასაქმების მომენტისთვის ს-----ს" მიერ არ იყო გადახდილი კომპენსაცია.

მოპასუხე სამოქალაქო კოდექსის 420-ე მუხლზე მითითებით განმარტავს, რომ მხარეებს უფლება აქვთ შეთანხმდნენ პირგასამტეხლოზე, მაგრამ აღნიშნული სასამართლოს არ ზღუდავს დავის კანონიერად და სამართლიანად გადაწყვეტილებისათვის თავად შეაფასოს სამოქალაქო სამართლებრივი პასუხისმგებლობის, კონკრეტულ შემთხვევაში, პირგასამტეხლოს ოდენობის და დაკისრების მიზანშეწონილობა.

პირგასამტეხლოს ოდენობის განსაზღვრისას ყურადღება ექცევა რამდენიმე გარემოებას, მათ შორის პირგასამტეხლოს, როგორც სანქციის ხასიათის მქონე ინსტრუმენტის ფუნქციას, თავიდან აიცილოს დამატებითი ვალდებულებების დამრღვევი მოქმედებები, დარღვევის სიმძიმესა და მოცულობას, კრედიტორისთვის წარმოქმნილი საფრთხის ხარისხს, ვალდებულების დამრღვევი პირის ბრალეულობის ხარისხს, პირგასამტეხლოს ფუნქციას მოიცავს თავის თავში ზიანის ანაზღაურება.

მოპასუხის მიერ არ დარღვეულა ხელშეკრულებით განსაზღვრული არანაირი პირობა. მან ითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლება 2019 წლის 07 ივნისიდან, რაც სამსახურის მიერ დაკმაყოფილდა. ამდენად დამსაქმებელმა გაითვალისწინა მისი თხოვნა და გაათავისუფლა იგი განცხადებაში მითითებული პერიოდიდან ნებაყოფლობით. მოპასუხის მიერ არ განხორციელებულა სამუშაო ადგილის თვითნებური მიტოვება ან რაიმე სხვაგვარი ქმედება. მოპასუხემ იმოქმედა სამსახურის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების ფარგლებში.

ხელშეკრულების პირობების დარღვევად შეიძლება მიჩნეულიყო მხოლოდ იმგვარი ქმედება, თუ ბანკი უარს ეტყოდა მოპასუხეს მოთხოვნის დაკმაყოფილებაში და იგი თვითნებურად მიატოვებდა სამუშაო ადგილს ან

შეეწყვიტა მუშაობა.

პირგასამტეხლოს მოთხოვნას წინ უნდა უძღვოდეს ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა, რაც ამ შემთხვევაში სახეზე არ არის.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. 2009 წლის 1 სექტემბერს სს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ფინკა საქართველოსა“ და თ----- ტ-----ს შორის დაიდო №060515 შრომითი ხელშეკრულება, რომლის 1.1 პუნქტის შესაბამისად დასაქმებული სამუშაოდ იყვანს დასაქმებულს და ნიშნავს მას ლილოს ფილიალის საკრედიტო ოფიცრის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების 7.3 პუნქტის შესაბამისად დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას დასაქმებულის პროფესიული, ფინანსური და კომერციული საქმიანობის შესახებ არსებული კონფიდენციალური ინფორმაცია, ასევე ინფორმაცია თავისი საქმიანობისა და თავისი კლიენტების საქმიანობის შესახებ, რომელიც მოპოვებულია პირდაპირ ან არაპირდაპირ სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს.

ხელშეკრულების 8.1 პუნქტის შესაბამისად დასაქმებულს 14 დღით ადრე წერილობითი შეტყობინების საფუძველზე უფლება აქვს ვადამდე ადრე მოშალოს წინამდებარე ხელშეკრულება. დასაქმებულის მიერ აღნიშნული ვადის დარღვევის შემთხვევაში დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულს პირგასამტეხლოს სახით დააკისროს ხელფასის 50 %-ის ოდენობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2009 წლის 1 სექტემბრის №060515 შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ 30)

3.1.2. მხარეთა შორის გაფორმდა შეთანხმება შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ, რომლითაც შრომით ხელშეკრულებას დაემატა მე-7¹ მუხლი.

შეთანხმების 7.1 მუხლის შესაბამისად მხარეები შეთანხმდნენ, რომ შრომითი ურთიერთობის დამთავრების ან/და ნებისმიერი საფუძველით მხარეთა შორის ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულს დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით და მისგან წერილობითი ან/და ელექტრონული კომუნიკაციების საშუალებით გაგზავნილი მოთხოვნით ეზღუდება უფლება დასაქმდეს სხვა ნებისმიერ კონკურენტულ დამსაქმებელთან, იმუშაოს ფინანსური მომსახურების სფეროში ან/და გაწიოს მსგავსი მომსახურება თავად ან მასთან დაკავშირებულ პირების მეშვეობით იმ ქვეყანაში, სადაც

დამსაქმებელი საქმიანობს უშუალოდ ან/და მშობელი, დობილი ან შვილობილი კომპანიებით.

7.2 შეზღუდვის ხანგრძლივობა იმოქმედებს არაუმეტეს 6 (ექვსი) თვის განმავლობაში იმ პირობით, რომ ამგვარი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული არსებული ოდენობით.

7.5 დასაქმებულის მხრიდან წინამდებარე ხელშეკრულების მე-7 მუხლით გათვალისწინებული პირობების და წესების დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებული იქნება გადაიხადოს პირგასამტეხლო მისი მიმდინარე ან ბოლო შრომის ანაზღაურების 6 (ექვსი) თვის ოდენობით. პირგასამტეხლოს გადახდა დასაქმებულს არ გაათავისუფლებს თავისი ვალდებულებებისგან და არ ართმევს უფლებას დამსაქმებელს დამატებით მოთხოვოს მიყენებული ზიანის ანაზღაურება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ შეთანხმება (ს.ფ 27-30);

3.1.3. თ----- 2019 წლის 07 ივნისის ჩათვლით მუშაობდა ს-----
-----ს" საკრედიტო ოფიცრის პოზიციაზე. 2019 წლის 08 ივნისს შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა დასაქმებულის პირადი განცხადების საფუძველზე. თ-----
---- ტ-----ს პირად მეილზე ეცნობა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ან/და ხელშეკრულების 7¹ პუნქტით გათვალისწინებული პირობის და წესის დარღვევის შემთხვევაში, კომპანია უფლებამოსილი იქნება მოითხოვოს პირგასამტეხლო მიმდინარე ან ბოლო შრომის ანაზღაურების 6 თვის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- თ-----ს განცხადება 23.05.2019 (ს.ფ 38)
- შეტყობინება (ს.ფ 39-40)
- ცნობა (ს.ფ. 41)

3.1.4 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 თვემდე ვადაში მოპასუხე დასაქმდა სს „ლიბერთი ბანკში“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი (ს.ფ 3-18)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.2 მოპასუხე თ----- ტ-----მა დაარღვია მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 7¹ მუხლის 7.5 პუნქტით და საქართველოს შრომის კოდექსის 46.3 მუხლით გათვალისწინებული დასაქმების შეზღუდვის პირობები. თ----- ტ-----ს არ ეკისრება მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 8.1 პუნქტის მიხედვით პირგასამტეხლოდ 50%-ის 549 ლარის სს „ფინკა ბანკი საქართველოს“ სასარგებლოდ გადახდა.

სადავო საკითხი ეხება საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილით დადგენილ შეზღუდვას, რომელიც დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებას, დაუწესოს დასაქმებულს შრომითი საქმიანობის შეზღუდვა კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, ანაზღაურების გადახდის სანაცვლოდ. მუხლის მიზნებიდან გამომდინარე, საქმის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელოვანია დადგინდეს შემდეგი გარემოებები:

შრომით ურთიერთობაში წარმოდგენილი შეზღუდვის არსებობა გამართლებულია დამსაქმებლებს შორის კონკურენციისა და ამასთან, დასაქმებულის მხრიდან ლოიალობის დაცვის პრინციპიდან გამომდინარე. შედეგად, 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.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ თ----- კონკურენტი კომპანიაში ეწევა საქმიანობას იმ მიმართულებით, რასაც იგი ახორციელებდა ს-----ში“, ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ მოპასუხემ დაიცვა ხელშეკრულების შეწყვეტის 14 დღიანი ვადა, ამდენად, გაუმართლებელია მოპასუხეს დაუწესდეს პირგასამტეხლოს გადახდის ვალდებულება იმის გამო, რომ მან ვადის დარღვევით შეწყვიტა ხელშეკრულება.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად,

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სს „ფინკა ბანკი საქართველოს“ სასარჩელო მოთხოვნა ნაწილობრივ 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;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე, 418-ე, 420-ე მუხლები

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებითა და 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 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 ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის მიხედვით, 1. შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა 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-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 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 (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 მთელი რიგი გარემოებები უნდა დაადასტუროს და არ უნდა მოხდეს ნორმის გამოყენება ყველა შემთხვევაში. კერძოდ, ასეთი სარჩელების მოსარჩელემ უნდა დაადასტუროს, რომ მისი კომპანიიდან მიღებულ გამოცდილებას, ცოდნას და კვალიფიკაციას რეალურად იყენებს კონკურენტი ორგანიზაციის სასარგებლოდ. მოსარჩელე მხარემ ასევე უნდა დაადასტუროს, რომ შეზღუდვის სანაცვლოდ იგი დასაქმებულს უხდის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ 2009 წლის 1 სექტემბერს სს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ფინკა საქართველოსა“ და თ----- ტ-----ს შორის დაიდო №060515 შრომითი ხელშეკრულება, რომლის 1.1 პუნქტის შესაბამისად დამსაქმებელი სამუშაოდ იყვანს დასაქმებულს და ნიშნავს მას ლილოს ფილიალის საკრედიტო ოფიცრის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების 7.3 პუნქტის შესაბამისად დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას დასაქმებულის პროფესიული, ფინანსური და კომერციული საქმიანობის შესახებ არსებული კონფიდენციალური ინფორმაცია, ასევე ინფორმაცია თავისი საქმიანობისა და თავისი კლიენტების საქმიანობის შესახებ, რომელიც მოპოვებულია პირდაპირ ან არაპირდაპირ სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს.

მხარეთა შორის დამატებით გაფორმდა შეთანხმება შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ, რომლითაც შრომით ხელშეკრულებას დაემატა მე-7¹ მუხლი. აღნიშნული შეთანხმების 7.1 მუხლის შესაბამისად მხარეები შეთანხმდნენ, რომ შრომითი ურთიერთობის დამთავრების ან/და ნებისმიერი საფუძვლით მხარეთა შორის ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულს დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით და მისგან წერილობითი ან/და ელექტრონული კომუნიკაციების საშუალებით გაგზავნილი მოთხოვნით ეზღუდება უფლება დასაქმდეს სხვა ნებისმიერ კონკურენტულ დამსაქმებელთან, იმუშაოს ფინანსური მომსახურების სფეროში ან/და გაწიოს მსგავსი მომსახურება თავად ან მასთან დაკავშირებულ პირების მეშვეობით იმ ქვეყანაში, სადაც დამსაქმებელი საქმიანობს უშუალოდ ან/და მშობელი, დობილი ან შვილობილი კომპანიებით. 7.2 შეზღუდვის ხანგრძლივობა იმოქმედებს არაუმეტეს 6 (ექვსი) თვის განმავლობაში. 7.5 დასაქმებულის მხრიდან ხელშეკრულების მე-7 მუხლით გათვალისწინებული პირობების და წესების დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებული იქნება გადაიხადოს პირგასამტეხლო მისი მიმდინარე ან ბოლო შრომის ანაზღაურების 6 (ექვსი) თვის ოდენობით. პირგასამტეხლოს გადახდა დასაქმებულს არ გაათავისუფლებს თავისი ვალდებულებებისგან და არ ართმევს უფლებას დამსაქმებელს დამატებით მოთხოვოს მიყენებული ზიანის ანაზღაურება.

ამდენად, მხარეთა შორის გაფორმდა კონსენსუალური, შრომის ხელშეკრულება, სადაც მხარეებმა თავისუფალი ნების გამოხატვით თავადვე მოაწესრიგეს და განსაზღვრეს მხარეთა უფლება-მოვალეობები. შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ შეთანხმების 7.5 პუნქტით მხარეები შეთანხმდნენ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის შემთხვევაში პასუხისმგებლობაზე, პირგასამტეხლოზე.

მხარის მოთხოვნას რაც შეეხება ზიანის ანაზღაურების თაობაზე: ზიანის ფაქტის არსებობისა და ამ ზიანის მოპასუხის მიერ მიყენების ფაქტის მტკიცების თვალსაზრისით, საკასაციო პალატა მიუთითებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველსა და მე-3 ნაწილებზე. მითითებული ნორმების თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. ამდენად, მოსარჩელე ვალდებულია, სათანადოდ დასაბუთოს მისი მოთხოვნის მართებულობა, რაც მან ამ მოთხოვნის დამადასტურებელი, კანონშესაბამისი და უტყუარი მტკიცებულების სასამართლოში წარდგენის გზით უნდა განახორციელოს იმგვარად, რომ მხოლოდ ზეპირი მითითებით არ შემოიფარგლოს.”

ქონებრივი ზიანის დადგენა ხდება ქონებრივი მდგომარეობის შეფასებით, კერძოდ რა ქონებრივ მდგომარეობაში იმყოფებოდა პირი, სანამ მის მიმართ განხორციელდებოდა მართლსაწინააღმდეგო ქმედება და მას მიაღებოდა ქონებრივი ზიანი და რა მდგომარეობაში იმყოფებოდა პირი, ქონებრივი ზიანის გამომწვევი მართლსაწინააღმდეგო ქმედების შემდგომ. ზიანის მოცულობა განისაზღვრება ამ ორ მდგომარეობის შორის სხვაობით.

მოცემულ შემთხვევაში მხარეები იმყოფებოდნენ შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში, თუმცა შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე რა ზიანი მიაღგა მოსარჩელეს (მოპასუხის მიერ კლიენტების გადაბირება, კომერციული საიდუმლოს გაცემა) აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება სასამართლოში არ წარმოდგენილა. მხოლოდ ზეპირი ვარაუდი იქნა გამოთქმული, რომ მოპასუხე დასაქმდა იმავე ტერიტორიაზე მდებარე კონკურენტი საფინანსო ინსტიტუტის ფილიალში და შესაძლებელია გადაიბიროს კლიენტები, თუმცა მტკიცებულება არ წარმოდგენილა. სახეზეა მხოლოდ ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოპასუხემ 6 თვის გასვლამდე დაიწყო მუშაობა კონკურენტი კომპანიაში - სს „ლიბერთი ბანკში“, რომელიც ბაზარზე იმავე მომსახურებას ახორციელებს, რასაც მოსარჩელე. შეთანხმება, კომერციული საიდუმლოების გაუცემლობაზე იცავს მსხვილ საფინანსო კომპანიებს ერთის მხრივ არ აღმოჩნდნენ არაკონკურენტულ გარემოში, მეორე მხრივ შეინარჩუნონ მძლავრი, ფინანსური და ინოვაციური სტაბილურობა, რაც ბიზნესის არსებობის გადამწყვეტ ფაქტორს წარმოადგენს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ასევე განსაზღვრავს

პირგასამტეხლოს დაკისრებას დასაქმებულზე, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, თუკი დასაქმებული არღვევს შრომის ხელშეკრულებით დადგენილ დასაქმების შეზღუდვის პირობას. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ თავისი განცხადების საფუძველზე შეწყვიტა შრომის ხელშეკრულება და დასაქმდა კონკურენტ კომპანიაში. მხარეები შეთანხმდნენ ხელშეკრულების მე-7 მუხლით გათვალისწინებული პირობების და წესების დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებული იქნებოდა გადაეხადა პირგასამტეხლო, მისი მიმდინარე ან ბოლო შრომის ანაზღაურების 6 (ექვსი) თვის ოდენობით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო - მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა - მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 418-ე მუხლი მხარეებს ანიჭებს თავისუფლებას პირგასამტეხლოს განსაზღვრისას, მაგრამ აღნიშნული არ უნდა იქნეს განხილული, როგორც სრული თავისუფალი ნება. ამ დროს გათვალისწინებული უნდა იქნეს ის შესაძლო ზიანი, რომელიც შეიძლება მოჰყვეს ვალდებულების შეუსრულებლობას ან არაჯეროვან შესრულებას და არ უნდა დაირღვეს სამოქალაქო ბრუნვის სამართლიანობა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 420-ე მუხლის შესაბამისად სასამართლოს შეუძლია შეამციროს შეუსაბამოდ მაღალი პირგასამტეხლო.

სასამართლო განმარტავს, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება კრედიტორს ყოველთვის გააჩნია, მიუხედავად იმისა, განიცადა თუ არა მან ზიანი. მთავარია ვალდებულების დარღვევის ფაქტი. პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება და ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება, მიუხედავად იმისა, რომ ისინი კრედიტორის ერთი და იგივე ინტერესის დაკმაყოფილებისაკენ არიან მიმართული, დამოუკიდებელ მოთხოვნებად რჩებიან. (საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ პირგასამტეხლოს თავისებურებებთან დაკავშირებით ყურადსაღებია გერმანიის საკანონმდებლო და პრაქტიკული მიდგომები, საქართველოსათვის, როგორც რომანულ-გერმანული სამართლებრივი სისტემის ქვეყნისათვის, შესაბამისად იხ., Gottwald, in MüKo BGB, 6. Aufl. Band II §340,Rn.15; Rieble in Staudinger BGB Komm, Buch 2, Neubearbeitung 2009, §340,Rn.71; BGH NJW 1975, S. 164f. Walchner in Dauner-Lieb/Langen BGB Komm. 2.Aufl.,Rn.6; BGH NJW 1963, S.1197). პირგასამტეხლო ეკისრება მხარეს იმ დროიდან, როდესაც უნდა

ყოფილიყო შესრულებული დარღვეული ვალდებულება – ამ ვალდებულების შესრულებამდე. პირგასამტეხლოს ოდენობის განსაზღვრისას ყურადღება ექცევა რამდენიმე გარემოებას. მათ შორის: ა) პირგასამტეხლოს, როგორც სანქციის ხასიათის მქონე ინსტრუმენტის ფუნქციას, თავიდან აიცილოს დამატებით ვალდებულების დამრღვევი მოქმედებები; ბ) დარღვევის სიმძიმესა და მოცულობას და კრედიტორისათვის წარმოქმნილი საფრთხის ხარისხს; გ) ვალდებულების დამრღვევი პირის ბრალეულობის ხარისხს; დ) პირგასამტეხლოს ფუნქციას, მოიცვას თავის თავში ზიანის ანაზღაურება. პირგასამტეხლოს ოდენობაზე მსჯელობისას გასათვალისწინებელია მოვალის მიერ ვალდებულების შეუსრულებლობის ხანგრძლივობა. პირგასამტეხლო დამატებითი (აქცესორული) ვალდებულებაა, რაც იმას ნიშნავს, რომ მისი წარმოშობა და ნამდვილობა ძირითადი ვალდებულების არსებობაზეა დამოკიდებული. ქართულ კანონმდებლობაში პირგასამტეხლოს ორმაგი ფუნქცია გააჩნია: ერთი მხრივ, მას ვალდებულების ჯეროვანი შესრულების უზრუნველსაყოფად პრევენციული დატვირთვა აქვს ანუ, პირგასამტეხლოს დაკისრების რისკი ფსიქოლოგიურად ზემოქმედებს ვალდებულ პირზე და აიძულებს ვალდებულება ჯეროვნად შეასრულოს. პირგასამტეხლოს ფსიქოლოგიური ზემოქმედების ეფექტი სწორედ იმაში ვლინდება, რომ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, ვალდებულ პირს რეპრესიული ხასიათის სანქცია ეკისრება. პირგასამტეხლოს მეორე ფუნქცია განცდილი ზიანის მარტივად და სწრაფად ანაზღაურებაში მდგომარეობს. იგი ერთგვარ სანქციასაც წარმოადგენს. ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, სანქციად ქცეული პირგასამტეხლო ვალდებულ პირს უპირობოდ ეკისრება, მიუხედავად იმისა, განიცადა თუ არა კრედიტორმა ზიანი ამ დარღვევის შედეგად (სუსგ 6.05.2015წ. საქმე №ას-1158-1104-2014).

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმეზე გამოკვლეულ მტკიცებულებათა შეჯერებით და მოპასუხის პიროვნული მახასიათებლების(წინასწარ აცნობა მოსარჩელეს დასაქმების შემდგომი გეგმების შესახებ) გათვალისწინებით, მოთხოვნილი პირგასამტეხლო - 6 თვის სახელფასო ანაზღაურება, რაც შეადგენს 6588 ლარს, შეუსაბამოდ მაღალია და უნდა შემცირდეს ერთი თვის სახელფასო ანაზღაურებამდე - 1098 ლარამდე. რაც შეეხება მოპასუხის მითითებას, რომ შეთანხმება პირგასამტეხლოზე წარმოადგენს პირობით გარიგებას და მოსარჩელე არ უნდოდა შესაბამის ანაზღაურებას, სასამართლო ვერ მიიჩნევს სასარჩელო მოთხოვნის არდაკმაყოფილების საფუძვლად, რადგან მოპასუხემ სს

**„ლიბერთი ბანკში“ მუშაობა დაიწყო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთანავე, ანუ მას მოცდის მცირე პერიოდში მატერიალური ზიანი არ მიუღია, დადასტურებულია, რომ შეთანხმება დაირღვა თ-----
-----ს მიერ კონკურენტ კომპანიაში მუშაობის დაწყებით.**

მეორე სასარჩელო მოთხოვნას რაც შეეხება, მოპასუხეს შრომითი ხელშეკრულების პირობის დარღვევის გამო მოსარჩელის სასარგებლოდ პირგასამტეხლოდ დაეკისროს ხელფასის 50% - 549 ლარი, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მხრიდან არ დარღვეულა ხელშეკრულების ხელშეკრულების 8.1 პუნქტით გათვალისწინებული ვადა, ვინაიდან აღნიშნული პუნქტის შესაბამისად დასაქმებულს 14 დღით ადრე წერილობითი შეტყობინების საფუძველზე ჰქონდა უფლება ვადამდე ადრე მოეშალა ხელშეკრულება. დასაქმებულის მიერ აღნიშნული ვადის დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულს პირგასამტეხლოს სახით დააკისროს ხელფასის 50 %-ის ოდენობა.

დადგენილია, რომ თ----- 2019 წლის 07 ივნისის ჩათვლით მუშაობდა ს-----ს" საკრედიტო ოფიცრის პოზიციაზე. 2019 წლის 08 ივნისს შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა დასაქმებულის პირადი განცხადების საფუძველზე, თუმცა დასაქმებულმა 2019 წლის 23 მაისს მიმართა ს-----ს", განცხადება შეთანხმებულია ფილიალის ქსელის განვითარების დეპარტამენტის უფროსთან, რაც დასტურდება განცხადებაზე მისივე ხელმოწერით. განცხადებაში ბოლო სამუშაო თარიღი დაფიქსირებულია 07.06.2019 წელი, ანუ მოპასუხემ დაიცვა შრომითი ხელშეკრულების 8.1 პუნქტით გათვალისწინებული 14 დღიანი ვადა, მოპასუხის მხრიდან ხელშეკრულების შეწყვეტის ვადა არ დარღვეულა, რაც მოთხოვნის ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

განსახილველ შემთხვევაში ვინაიდან სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა მოპასუხე თ----- ტ-----ს მოსარჩელე ს----- სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 32.94 ლარის ანაზღაურება, მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რა ნაწილითაც სარჩელი დაკმაყოფილდა, ხოლო მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან 214.11 ლარიდან 181.17 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად;

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 49-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით

გადაწყვიტა:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს ს----- სარჩელი მოპასუხე თ-----ს მიმართ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დასაქმების შეზღუდვის პირობების დარღვევის და ხელშეკრულების მოთხოვნათა დარღვევის გამო პირაგასამტეხლოს გადახდის თაობაზე.
2. მოპასუხე თ----- ტ-----ს ს----- სასარგებლოდ დაეკისროს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დასაქმების შეზღუდვის პირობების დარღვევის გამო 1098 ლარის გადახდა.
3. არ დაკმაყოფილდეს ს----- მოთხოვნა ხელშეკრულების მოთხოვნათა დარღვევის გამო პირაგასამტეხლოს 549 ლარის დაკისრების ნაწილში და დასაქმების შეზღუდვის პირობების დარღვევის გამო 5490 ლარის გადახდის ნაწილში.
4. მოპასუხე თ----- ტ-----ს მოსარჩელე ს----- სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 32.94 ლარის ანაზღაურება;
5. მოსარჩელე ს----- (ს/6 2-----) მის მიერ 2019 წლის 15 აგვისტოს (საგადახდო დავალება №1305749) გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან 214.11 ლარიდან 181.17 ლარი, რომელიც გადახდილია შემდეგ რეკვიზიტებზე: ბიუჯეტის შემოსულობების სახაზინო კოდი: 300 063150; ბანკის კოდი TRESGE22 - ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად;
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო

სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის **მე-7 პუნქტით** გათვალისწინებული წესების დაცვით რუსთავის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

7. 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 რუსთავის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მამუკა ნოზაძე