

საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნა იმავე სასამართლოს.

III. კომენტარი

გადაწყვეტილებაში მითითებულია, რომ მოპასუხემ „სააპელაციო სასამართლოში, საქმის განხილვისას აღძრა შეგებებული სარჩელი და მოითხოვა გ. ო-ის დანაშთ ქონებაზე ანდერძის მიერ მემკვიდრედ ცნობა გ. ო-ის მიერ 2001 წ. 26 მარტს საავადმყოფოში შედგენილი ანდერძის საფუძველზე.“ 03/02/2004 წლის მდგომარეობით და დღეს მოქმედი რედაქციითაც, სსკ-ის 188 II მუხლის თანახმად, შეგებებული სარჩელის აღძვრის მაქსიმალური ვადა არის პერიოდი პაექრობის დამთავრებამდე. თუმცა, სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას შეგებებული სარჩელის აღძვრის შესაძლებლობას ითვალისწინებდა სსკ-ის 381-ე მუხლი, რომელიც ჩამოყალიბებული იყო შემდეგნაირად: „დავის საგნის შეცვლა ან გადიდება სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მონიშნულმდეგე მხარე თანახმა იქნება ამაზე, ან სააპელაციო სასამართლო ამას მიზანშეწონილად ცნობს. იგივე წესი გამოიყენება შეგებებული სარჩელის აღძვრისა და ხარჯების განსაზღვრისას.“ 13/07/2006 წელს განხორციელებული ცვლილებებით სსკ-ის 381-ე მუხლი შემდეგნაირად ჩამოყალიბდა: „დავის საგნის შეცვლა ან გადიდება, შეგებებული სარჩელის შეტანა და ხარჯების განსაზღვრა სააპელაციო სასამართლოში დაუშვებელია.“¹ ხოლო, 03/01/2008 წელს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად სსკ 381-ე მუხლის რედაქცია, საბოლოოდ, შემდეგნაირად ჩამოყალიბდა: „დავის საგნის შეცვლა ან გადიდება, აგრეთვე შეგებებული სარჩელის შეტანა სააპელაციო სასამართლოში დაუშვებელია.“²

გოჩა ოყრეშიძე

¹ საქართველოს 2006 წლის 13 ივლისის კანონი №3435 - სსმ I, №32, 31.07.2006 წ., მუხ. 243.

² საქართველოს 2007 წლის 28 დეკემბრის კანონი №5669 - სსმ I, №1, 03.01.2008 წ., მუხ. 1.

► 1.8 - 3/2021

ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის წინაპირობები

1. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გაგზავნილი ცალმხრივი შეტყობინებით შრომითი ხელშეკრულების ცვლილება დაუშვებელია.

2. თუკი სახეზე არ არის გამოუყენებელი შვებულების კანონით დადგენილი წინაპირობები (შვებულების მოთხოვნა და 11 თვით დასაქმება), სასამართლოს არ აქვს უფლება მხარეს მიაკუთვნოს კომპენსაცია ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის პროპორციულად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 22 / მუხლი [დღეს მოქმედი რედაქციის 32 / მუხლი]

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 30 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე № ას-171-171-2018

I. ფაქტობრივი გარემოებები

14 ფიზიკური პირი დასაქმებული იყო ერთ ა(ა)იპ ფონდში. ფონდში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად საქართველოს შრომის კოდექსის იმ დროისთვის მოქმედი რედაქციის 37 I ა) მუხლის საფუძველზე ისინი გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან. დასაქმებულებს ფონდმა გადაუხადა კომპენსაცია ერთი თვის შრომითი ანაზღაურების ოდენობით. თუმცა, დასაქმებულებმა ფონდს განცხადებით მიმართეს დამატებით ორი თვის კომპენსაციის მისაღებად, რაზეც ფონდმა უარი განაცხადა. შესაბამისად, დასაქმებულებმა სარჩელი აღძრეს ფონდის წინააღმდეგ და მოითხოვეს დამატებით ორი თვის კომპენსაცია და გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურება. მოსარჩელები მიუთითებდნენ მათსა და ფონდს შორის გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაზე, რომლის მიხედვითაც, ფონდის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შე-

წყვეტის შემთხვევაში იგი ვალდებული იყო ამის შესახებ შეტყობინება მიენოებინა დასაქმებულებისათვის 30 დღით ადრე და გადაეხადა კომპენსაცია არანაკლებ შრომითი ანაზღაურების სამმაგი ოდენობით. ვინაიდან ფონდმა გადაიხადა კომპენსაცია ერთი თვის ხელფასის ოდენობით, მოსარჩელები მოითხოვდნენ დამატებით ორი თვის ანაზღაურებას.

მოპასუხე ფონდმა მოთხოვნა არ ცნო. კერძოდ, ორი თვის კომპენსაციის ნაწილში ფონდმა მიუთითა მის მიერ დასაქმებულებისათვის გაგზავნილ ხელშეკრულების შეწყვეტის შეტყობინებაზე, რომელშიც საუბარი იყო მხოლოდ ერთი თვის კომპენსაციაზე. ფონდის განმარტებით დასაქმებულებს შეტყობინების მიმართ პრეტენზია არ გამოუთქვამთ, რის გამოც შეტყობინებით ცვლილება შევიდა ხელშეკრულებაში და სამი თვის ნაცვლად დადგინდა ერთი თვის კომპენსაციის გადახდა. რაც შეეხება გამოუყენებელ შვებულებას, მოპასუხემ მიუთითა, რომ ფონდის შიდა დოკუმენტაცია ამოღებულია ფინანსთა სამინისტროს საგამოძიებო დეპარტამენტის მიერ ფონდის თანამშრომელთა მიმართ დაწყებული გამოძიების გამო, შესაბამისად, შეუძლებელია იმის დადგენა, მოსარჩელებმა ისარგებლეს თუ არა კუთვნილი შვებულებით.

თბილისის საქალაქო სასამართლომ სარჩელი ნაწილობრივ დააკმაყოფილა. მოთხოვნა დააკმაყოფილდა ორი თვის კომპენსაციის ნაწილში. სასამართლომ მიუთითა მხარეთა შორის დადებულ შრომით ხელშეკრულებებზე, რომლებიც ითვალისწინებდა სამი თვის კომპენსაციის გადახდას. სასამართლომ არ გაიზიარა ფონდის მითითება, რომ შრომითი ხელშეკრულების პირობები შეიცვალა დასაქმებულთათვის გაგზავნილი შეტყობინებით, რომელშიც ფონდი მიუთითებდა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლზე და რომელზეც დამსაქმებლებს პროტესტი არ გამოუთქვამთ. თუმცა სასამართლომ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა მოთხოვნა გამოუყენებელი შვებულების ნაწილში. სასამართლომ მიუთითა, რომ დამსაქმებლებმა თავად არ გამოიყენეს შვებულება, კანონმდებლობა კი ასეთ დროს შვებულების ფულადი კომპენსაციით შეცვლას არ ითვალისწინებს. სასამართლომ, ასე-

ვე, მიუთითა იმ გარემოებაზეც, რომ დამსაქმებლები ფონდში 11 თვეზე ნაკლები პერიოდის განმავლობაში მუშაობდნენ, შესაბამისად შრომის კოდექსის მაშინ მოქმედი რედაქციის 22 I მუხლით მათ არ წარმოეშვათ შვებულების მოთხოვნის უფლება. მიუხედავად ამისა, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვინაიდან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით, ამიტომ დასაქმებულებს უნდა მიცემოდათ გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის პროპორციულად (8 თვე).

გადაწყვეტილება უცვლელი დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ.

II. სასამართლოს მსჯელობის შეჯამება

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა ფონდის მიერ წარდგენილი საკასაციო საჩივარი. სასამართლომ განმარტა, რომ შრომით ხელშეკრულებებზე ვრცელდება სკ-ის 319-ე მუხლით გათვალისწინებული ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი. შესაბამისად, ფონდსა და დამსაქმებლებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც ითვალისწინებდა სამი თვის კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებას, იყო ნამდვილი და აღსრულებადი შეთანხმება. შესაბამისად, სამი თვის კომპენსაციის ნაწილში საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა ქვედა ინსტანციის სასამართლოთა მსჯელობა.

თუმცა, უზენაესმა სასამართლომ განსხვავებული პოზიცია დააფიქსირა გამოუყენებელი შვებულების ფულად კომპენსაციასთან დაკავშირებით. უზენაესი სასამართლოს განმარტებით შვებულების, როგორც დასაქმებულის სოციალური უფლების განსაკუთრებულობიდან გამომდინარე, შრომით კანონმდებლობაში აღიარებულია დასაქმებულის შესაძლებლობა, მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია, თუმცა, ამ მოთხოვნის რეალიზაციისათვის უნდა არსებობდეს შემდეგი წინაპირობები: ა) დასაქმებულის მიერ ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლების მოპოვება; ბ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რომელიც

დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის გათავისუფლების გზით განხორციელდა; გ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე კუთვნილი შვებულების გამოუყენებლობა/არასრული გამოყენება. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელებსა და ფონდს შორის არ გაგრძელებულა 11 თვეზე მეტი ხნით, შესაბამისად ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტისათვის მათ არ წარმოშობათ ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლება.

გოჩა ოყრეშიძე

► 1.9 - 3/2021

დასაქმებულის კონკურენციის აკრძალვა

1. თუკი შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებს დასაქმებულის კონკურენციის აკრძალვის პირობას, დასაქმებულს სანაცვლოდ უნდა მიეცეს კომპენსაცია. კომპენსაცია არ არის შრომითი ანაზღაურება და იგი დასაქმებულს უნდა მიეცეს წინასწარ, ერთიანი ანაზღაურების სახით.

2. შემოსავლების სამსახურის ცნობა პირისათვის ხელფასის ჩარიცხვის თაობაზე არ ადასტურებს მის დამსაქმებლის კონკურენტთან დასაქმებას, ვინაიდან შეიძლება თანხის მიღება წარმოადგენდეს სამომავლო დასაქმების გარანტიას.

3. კონკურენციის აკრძალვის ვალდებულების დარღვევის დასადასტურებლად დამსაქმებელმა უნდა მიუთითოს არა მხოლოდ დასაქმებულის მიერ შეზღუდვის პერიოდში კონკურენტი საწარმოში დასაქმების ფაქტზე, არამედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს ისიც, რომ დასაქმების პერიოდში დასაქმებულმა გამოიყენა შეძენილი ცოდნა და გამოცდილება კონკურენტი საწარმოს სასარგებლოდ.

შრომის კოდექსის 46 III და 46 V მუხლები [დღეს მოქმედი რედაქციის 60 I და 60 III მუხლები]

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 18 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე № ას-198-2020

I. ფაქტობრივი გარემოებები

მოპასუხე დასაქმებული იყო კომერციულ ბანკში ერთ-ერთი დეპარტამენტის უფროს ბანკირად. მისი ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 2,000 ლარს. შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებდა კონკურენციის აკრძალვის პირობას. კერძოდ, დასაქმებულს ეკრძალებოდა ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში და მისი დასრულების შემდგომ 6 თვის განმავლობაში კონკურენტი ფინანსურ ინსტიტუტებში ან სხვა პირებთან გამოეყენებინა ბანკში მიღებული ცოდნა და გამოცდილება. აღნიშნულის სანაცვლოდ ბანკი ვალდებული იყო მოპასუხისათვის შეზღუდვის 6 თვიანი პერიოდის განმავლობაში გადაეხადა ყოველთვიური კომპენსაცია ერთი თვის ხელფასის ოდენობით. კონკურენციის აკრძალვის პირობის დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებული იყო დამსაქმებლისათვის დაებრუნებინა ბოლო 12 თვის მანძილზე მიღებული ყველა ანაზღაურება. ამასთან, დამსაქმებელი ინარჩუნებდა კონკურენციის აკრძალვისა და ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნებს. მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 12/05/2018 წლიდან და ბანკმა სრულად გადაუხადა დასაქმებულს კონკურენციის შეზღუდვის კომპენსაცია ხელფასის 6 თვის ოდენობით.

06/09/2018 წელს ბანკმა სარჩელი აღძრა დასაქმებულისა და კონკურენტი ბანკის წინააღმდეგ და მოითხოვა მის მიერ გადახდილი კომპენსაციის უკან დაბრუნება და პირგასამტეხლოს დაკისრება. მოსარჩელის მითითებით დასაქმებულმა, მიუხედავად იმისა, რომ სრულად მიიღო კომპენსაცია, დაარღვია კონკურენციის აკრძალვის შეთანხმება, რის შესახებაც ცნობილი იყო კონკურენტი ბანკისათვის. მოპასუხეებმა სარჩელი არ ცნეს და მიუთითეს, რომ შეზღუდვის არსებობის პერიოდში დასაქმებული კონკურენტი ბანკში არ დასაქმებულა.