

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.

თბილისის საქალაქო სასამართლომ სარჩელი არ დააკმაყოფილა. თუმცა, გადაწყვეტილება შეცვალა სააპელაციო სასამართლომ, რომელმაც ნაწილობრივ დააკმაყოფილა მოთხოვნა და დასაქმებულს დააკისრა მიღებული 6 თვის კომპენსაციისა (9,600.01 ლარი) და პირგასამტეხლოს (2,000 ლარი) გადახდა. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად ცნო, რომ მოპასუხემ დაარღვია კონკურენციის აკრძალვა და შეზღუდვის პერიოდში დასაქმდა კონკურენტ კომპანიაში.

II. სასამართლოს მსჯელობის შეჯამება

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ დააკმაყოფილა დასაქმებულის საკასაციო საჩივარი და ახალი გადაწყვეტილებით უარი განაცხადა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე. უზენაესმა სასამართლომ მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლად განსაზღვრა საქართველოს შრომის კოდექსის 46 III,¹ 46 V² და სკ-ის 394 I და 408 I მუხლები. სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახეზე არ არის დასახელებული მუხლებით გათვალისწინებული ყველა წინაპირობა, რაც გამორიცხავს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას.

უზენაესი სასამართლოს განმარტებით კონკურენციის შეზღუდვა ემსახურება დამსაქმებლის სამეწარმეო რისკების დაცვას, თუმცა,

¹ დღეს მოქმედი რედაქციის 60 I მუხლი: „შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს მისი დამსაქმებლის კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამ შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის შრომის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით.“

² დღეს მოქმედი რედაქციის 60 III მუხლი: „ამ მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევით მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.“

ამავდროულად, გათვალისწინებული უნდა იყოს დასაქმებულის ინტერესები. კონკურენციის შეზღუდვის შეთანხმება სასყიდლიანი ხასიათისაა. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს წინასწარ გადაუხადოს კომპენსაცია, რაც არ წარმოადგენს შრომით ანაზღაურებას. უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „კომპენსაციის ხსენებული ბუნება კი, განსხვავდება შრომის ანაზღაურებისაგან და იგი დასაქმებულს უნდა მიეცეს წინასწარ, ერთიანი ანაზღაურების სახით (შდრ. სუსგ. № ას-1041-2019, 12.02.2020 წ).“

სასამართლოს განმარტებით ამ კატეგორიის დავებში დამსაქმებელს ეკისრება მტკიცების ტვირთი დაადასტუროს, რომ დასაქმებული შეზღუდვის პერიოდში დასაქმდა კონკურენტ საწარმოში. კერძოდ, კონკრეტულ შემთხვევაში დამსაქმებელმა სასამართლოს წარუდგინა სსიპ შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემული ცნობა, რომლიდანაც იკვეთებოდა დასაქმებულისათვის კონკურენტი ბანკის მიერ ხელფასის გადახდის ფაქტი. თუმცა, მოპასუხეთა განმარტებით, ეს წარმოადგენდა არა შრომით ანაზღაურებას, არამედ „აღნიშნული თანხა მომავალში დასაქმების ფინანსური გარანტიაა.“ მეტიც, უზენაესი სასამართლოს მითითებით დამსაქმებელს უნდა დაედასტურებინა არა მხოლოდ კონკურენტ საწარმოში პირის დასაქმების ფაქტი, არამედ ასევე ის გარემოებაც, რომ დასაქმებულმა კონკურენტ საწარმოში გამოიყენა დამსაქმებელთან მიღებული ცოდნა და გამოცდილება: „დასახელებული არგუმენტის გათვალისწინებით [დამსაქმებლის] საკასაციო საჩივარს პირველი კასატორის კონკურენტ საწარმოში დასაქმების ფაქტის დადასტურების პირობებშიც არ გააჩნდა წარმატების პერსპექტივა.“

აქედან გამომდინარე, უზენაესმა სასამართლომ მოთხოვნა არ დააკმაყოფილა.

გორჩა ოყრეშიძე