

საკასაციო სასამართლოს განმარტება უთუოდ პრეცედენტული დატვირთვის მატარებელია: იგი ავსებს იმ ვაკუუმს, რომელიც კანონმდებელს დარჩენილი აქვს იპოთეკის მიმართ. სქემიდანაც იკვეთება, რომ დასაბუთება მეტად თანმიმდევრულია: მაშინ, როდესაც კანონში პირდაპირი მითითება არ გვხვდება, ეს არ გულისხმობს, რომ სასამართლო გადაწყვეტილების მიღებისას არ უნდა დაეყრდნოს სასამართლოს პრინციპებს. შესაბამისად, სასამართლო ეხება არა ფორმალურ, არამედ შინაარსობრივ ასპექტს, რომლის ფარგლებშიც საკითხის გადაწყვეტისას რამდენიმე დეტალს ითვალისწინებს: არის თუ არა გამოსაყენებელი ნორმა სპეციალური ურთიერთობის მატარებელი, დასკვნის შემდეგ იგი მორიგ ასპექტს მიმოიხილავს და ეხება კანონის ანალოგიის ფარგლებში გამოსაყენებელი ნორმის მიზანშეწონილობას, ხოლო ბოლოს განმარტავს იმ ურთიერთობის მონაწილე კონტრაქტის უფლებას, რომლის დაცვისკენაცაა ანალოგიის გამოყენება მიმართული. ამგვარი მსჯელობა შეიძლება ერთგვარ ნიმუშადაც კი იქნეს აღქმული, თუ როგორ უნდა დაასაბუთოს სასამართლომ მსჯელობა კანონის ანალოგიის გამოყენებით გადაწყვეტილების მიღების შემთხვევაში, რომელიც, მიუხედავად საკანონმდებლო დონეზე ფორმულირების არარსებობისა, პირის უფლების დაცვის უმთავრეს გარანტს წარმოადგენს.

სერგი ჯორბენაძე

► 4 - 2/2020

ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა/იძულებითი განადგურის ანაზღაურება/პირგასამტეხლოს დაკისრება.

უმენაესი სასამართლოს 2017 წლის 15 მაისის განჩინება № 682-636-2017

სკ-ის 115, 394, 408, 411-ე მუხლები; საქართველოს შრომის კოდექსის 31, 32 37, 38 მუხლები

1. შრომითი უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება.

2. დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

3. თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სა-

მართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში.

4. იძულებითი განაცდური წარმოადგენს იმ ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა მოხდეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა იმ სახით, რომელიც არ იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებული გარემოება.

5. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

(ავტორის სახელმძღვანელო წინადადება)

I. ფაქტობრივი გარემოებები

სსიპ „დანაშაულის პრევენციის ცენტრის“ დირექტორის მიერ 2014 წლის 10 იანვრის ბრძანებით განისაზღვრა მომდევნო წლის ბიუჯეტი, საშტატო განრიგი, სახელფასო ფონდი, თანამშრომლების მატერიალური წახალისებისთვის გამოსაყოფი სახსრები და სხვა, რომლის თანახმად სახელფასო ფონდი და საშტატო ერთეული არ შემცირებულა და საგრძნობლად გაიზარდა. ამავე კომპანიაში დასაქმებული ორი პირი (შემდეგში დასაქმებული №1 და დასაქმებული №2), ბრძანების გამოცემის მომდევნო დღეს განთავისუფლდნენ დაკავებული პოზიციიდან საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) 37 I ა) მუხლის საფუძველზე. ორივე მათგანი გაეცნო გათავისუფლების საფუძველს.

რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა პროექტის მენეჯერთა თანამდებობები, რომელთა პოზიციებზე ასევე დასაქმებულნი იყვნენ მოსარჩილე №1 და №2. შედეგად შეიქმნა პროექტის მენეჯერთა ახალი სამმართველო სახელწოდებით - „არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების სამმართველო და მედიაციის სამმართველო“. რეორგანიზაციის შედეგად, ზემოთხსენებულ სამმართველოში შეიქმნა მანამდე არსებული მენეჯერთა სამმართველოს ტოლფასი სა-მსახურეობრივი პოზიციები.

მოსარჩილე მხარე მოითხოვდა განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობას, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას, სამსახურიდან გათავისუფლებიდან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრებას, თითოეულისათვის ყოველთვიური ხელფასის - 1500 ლარის გათვალისწინებით, სა-მსახურიდან გათავისუფლებიდან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდში ყოველი თვის იძულებით განაცდურის, 1500 ლარის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის დაკისრებას.

მოსარჩელეთა მოსაზრებით გათავისუფლების ობიექტურ მიზეზს წარმოადგენდა მათ მიერ გათავისუფლებამდე სოციალურ ქსელში გამოხატული უკმაყოფილება დამსაქმებლის მიმართ, რაც მოგვიანებით რეორგანიზაციის გზით იქნა შენიღბული.

მოპასუხის აზრით, მოსარჩელების მენეჯერული უნარები არ აკმაყოფილებდა რეორგანიზაციის შემდეგ ახლად შექმნილ პოზიციებზე არსებულ კრიტერიუმებს.

II. სასამართლოს მსჯელობის შეჯამება

თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით დასაქმებულთა სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, კერძოდ: ბათილად იქნა ცნობილი ბრძანება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და მოპასუხეს მოსარჩელების სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის – თითოეულის სასარგებლოდ, 6500 ლარის გადახდა.

იხელმძღვანელა რა, სასამართლომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6, 37-ე, 31-ე, 32-ე და 44-ე მუხლებით და ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 408 I და 411-ე მუხლებით, განმარტა, რომ აღნიშნულ შემთხვევაში მოპასუხეს მიერ არ იქნა წარმოდგენილი ისეთი მნიშვნელოვანი გარემოებანი, რომლებიც უკავშირდებოდა რეორგანიზაციის პერიოდში სამუშაო ძალის შემცირებასა და ახალი იდენტური სამსახურებრივი პოზიციის არ არსებობას. სასამართლომ მსჯელობა განავითარა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად და აღნიშნა, რომ ვინაიდან პირვანდელი მდგომარეობაზე დასაქმებულის აღდგენა შეუძლებელი იყო რეორგანიზაციის შედეგად, განსახილველი და შესაფასებელი უნდა ყოფილიყო ის ახალი სამუშაო პოზიცია, რომელიც მსგავსი შინაარსის საქმიანობის განხორციელებას გულისხმობდა. სასამართლომ ასევე იმსჯელა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლისა და სშკ-ის 32 I მუხლებით და განმარტა, რომ ვინაიდან მიუღებელ შემოსავლად ითვლება ის შემოსავალი, რომელსაც პირი მიიღებდა, ვალდებულია ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს მისივე ბრალეულობით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულ მისცეს ანაზღაურება სრული ოდენობით. ასევე, მოცდენად უნდა ჩაითვალოს ისეთი ვითარება, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერი შეწყვეტის შედეგად დასაქმებულს სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, რომლის დროსაც დამსაქმებელს კვლავ გააჩნია ნებელობა განახორციელოს ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება.

საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 31 III მუხლი უკავშირდება მისაღები შრომის ანაზღაურების, ანგარიშსწორების გადახდის დაყოფნებს, რომლის შემთხვევაც აღნიშნულ შემთხვევაში არ ვლინდება.

სააპელაციო სასამართლომ ნაწილობრივ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს არგუმენტაცია და მსჯელობა და სსკ-ის 115-ე მუხლთან დაკავშირებით განმარტა, რომ უფლების გამოყენების მართლზომიერების შეფასებისათვის აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებათა შესწავლა. სასამართლოს შეფასების ორიენტირს წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მიმართ განხორციელებული მოქმედების მართლზომიერება, რაც გამოხატული უნდა იყოს იმ ბრძანებაში მითითებული საფუძვლების მიხედვით, რომლითაც დასაქმებულნი იქნენ გათავისუფლებულნი. აღნიშნულ მომენტში შესაფასებელია ორგანიზაციის ინტერესები და იმ გათვლების ობიექტური დასაბუთება, რომელიც დაკავშირებულია რეორგანიზაციამდე და რეორგანიზაციის შემდეგ არსებული სამენეჯმენტო დეპარტამენტების ფუნქციურ შედარებასთან. იმ შემთხვევაში თუ გამოვლენილი იქნება გათავისუფლების კანონიერი საფუძველი, სასამართლოს არ ექმნება ვარაუდი იმისა, რომ დამსაქმებლის მხრიდან ადგილი ჰქონდა უფლების ბოროტად გამოყენებას.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ აღნიშნული რეგულაცია დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელი სამუშაოს აღდგომაზე იმ პირის აღდგენას, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მაშინ, როდესაც პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია, მომდევნო რიგითობით გათვალისწინებულია სხვა სახის ვალდებულება. საკასაციო სასამართლოში მოპასუხის მიერ სააპელაციო გადაწყვეტილების გასაჩივრების შედეგად გამოტანილი გადაწყვეტილება მეტად დეტალურ შეფასებას აძლევს განსახილველ მოცემულობას, რომლის მიხედვით, მოპასუხე იყო ვალდებული, სათანადო მტკიცებულებებით დაედგინებინა მოსარჩელის საშტატო ერთეულის გაუქმების კანონიერების საკითხი¹. საკასაციო სასამართლოს თანახმად, იძულებითი განაცდური წარმოადგენს იმ ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა მოხდეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა იმ სახით, რომელიც არ იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება². სასამართლო ასევე განმარტავს სსკ-ის 408 I მუხლსა და სშკ-ის 38 VIII მუხლით განსაზღვრულ კომპენსაციას შორის არსებულ განსხვავებას, რომლის თანახმად უკანასკნელი სასამართლომ უნდა იხელმძღვანელოს ისეთ შემთხვევაში, როდესაც შეუძლებელია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა³.

¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 23.08.2015 წ. № ას-646-612-2015 გადაწყვეტილება;

² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 29.01.2016 წ. № ას-951-901-2015 გადაწყვეტილება;

³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 31.03.2017 წ. გადაწყვეტილება № ას-24-22.2017; 28.07.2015 წ. № ას-371-352-2015; 20.07.2015 წ.

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა ასევე სშკ-ის 32-ე მუხლის მიხედვით, რომელიც პარალელურად თავისი შინაარსით დაკავშირებულია ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნტთან და განმარტა, რომ დასაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. გატარებული შრომით-სამართლებრივი რეფორმის მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო და საყურადღებოა, რომ თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. "favor prestatoris" პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. აღნიშნული პრინციპი ემსახურება დასაქმებულსა და დამსაქმებლის მოთხოვნების და ინტერესების წონასწორობის დაცვას.

ნიკოლოზ პოპიაშვილი

► 5 - 2/2020

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება/გამოსაცდელი ვადის ამოწურვა/მტკიცების ტვირთი

უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილება № ას-699-653-2017

შრომის კოდექსის მე-9 მუხლი

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ურთიერთობის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებულის გათავისუფლებასთან დაკავშირებით, თუ გათავისუფლება ამ ვადის ამოწურვამდე ხდება

რედაქტორის შენიშვნა: საკასაციო ინსტანციამ გაიზიარა წინა ინსტანციის მიერ განვითარებული მსჯელობა, რომლის მიხედვითაც, დამსაქმებლის დისკრეცია, ვადის გასვლამდე, გაათავისუფლოს დასაქმებული მის გამოსაცდელი ვადის მოქმედებისას შეზღუდულია და ის ამ შემთხვევაშიც ვალდებულია დაასაბუთოს გათავისუფლების გადაწყვეტილება, რადგან ამ შემთხვევაში დასაქმებულს არ ეძლევა მისი პროფესიული უნარების სრულად გამოვლენის შესაძლებლობა და არ არის ცალსახა, რომ ვადის გასვლის შემდეგაც იდენტური შედეგი დადგებოდა. ეს გამომდინარეობს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის ტელეოლოგიური განმარტებიდან. დასაქმებულის შეუსაბამობა მისთვის შესასრულებელ დავალებასთან დამსაქმებლის სამტკიცებელია. გემოთ მოყვანილი დასაბუთების ვალდებულება არ ვრცელდება დასაქმებულის გამოსაცდელი ვადის ამოწურვის საბაზით გათავისუფლების შემთხვევებზე (იხ. სუსგ №: ას-1213-1139-2015).

► 6 - 2/2020

მოთხოვნის არსებობის „სხვაგვარად“ აღიარება როგორც ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტის საფუძველი/ვადის აბსტრაქტული და კაუზალური აღიარება

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 05 დეკემბრის გადაწყვეტილება № ას-679-633-2017

სკ-ის 137, 341-ე მუხლები

1. ერთმანეთისაგან უნდა გაიმიჯნოს ვადის მარტივი აღიარება (რაც საკმარისია სკ-ის 137-ე მუხლის გაგებით „სხვაგვარი“ აღიარებისათვის), კაუზალური და აბსტრაქტული აღიარებები. მარტივი აღიარების შემთხვევაში მოვალე ცალმხრივად ადასტურებს არსებულ ვალდებულებით ურთიერთობას და გაცნობიერებულად გამოთქვამს მზაობას, შეასრულოს იგი.

2. კაუზალური აღიარება მიმართულია არსებული სამართლებრივი ურთიერთობის დადასტურებისაკენ და ბუნებრივია უნდა შეიცავდეს დაპირების ელემენტს, ამასთან იგი შესაძლებელია არ იყოს ცალმხრივი (მხარეთა ორმხრივი შეთანხმება არსებული ვალდებულების შესრულების დამატებით ვადაზე, სხვა შესრულების მიღებაზე და სხვა).

3. სკ-ის 341-ე მუხლით მოწესრიგებული ვადის აბსტრაქტული აღიარება მარტივი აღიარებისაგან განსხვავდება მისი აბსტრაქტული ბუნებით. იგი თავად წარმოადგენს დამოუკიდებელ ხელშეკრულებას და დამოუკიდებელ ვალდებულებას წარმოშობს. ის ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგაც ნამდვილია. მის მიმართ ხანდაზმულობის ვადა აითვლება დამოუკიდებლად (სუსგ № ას-383-364-2015; № ას-1067-1026-2016; № ას-681-635-2017).

უზენაესი სასამართლო, საბოლოო ჯამში, სწორად მიზნავს ვადის მარტივ (საკმარისია სკ-ის 137-ე მუხლის გაგებით სხვაგვარი აღიარებისათვის, კაუზალურ ანუ დეკლარატორულ (სკ-ის 317 I მუხლი) და დამოუკიდებელ ანუ აბსტრაქტულ (სხვაგვარად: დამოუკიდებელი) აღიარებებს (სკ-ის 341-ე მუხლი). თუმცა დეფინიციის მხრივ უფრო მეტი სიზუსტე იქნებოდა სასურველი. კერძოდ, სკ-ის 137-ე მუხლში ნახსენები მოთხოვნის/ვადის „სხვაგვარი“ აღიარების ქვეშ მოიაზრება მოვალის ნებისმიერი ფაქტობრივი მოქმედება კრედიტორის წინაშე, საიდანაც ცალსახად და არაორაზროვნად გამომდინარეობს, რომ მოვალეს გაცნობიერებული აქვს ვადის არსებობა და ამით წარმოშობს კრედიტორის ნდობას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოვალე ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგაც აღარ მიუთითებს ამ ხანდაზმულობაზე. ამის საპირისპიროდ, როგორც ვადის დეკლარატორული/კაუზალური ისე კონსტიტუტიური/აბსტრაქტული აღიარება წარმოადგენს ხელშეკრულებას (და არა ცალმხრივი გარიგებას, როგორც ამას გაკვრით ახსენებს სასამართლო) და საჭიროებს ბოჭვის ნებას.

№ას-281-269-2015; 29.01.2016 წ. №ას-951-901-2015; 29.06.2015 წ. №ას-885-847-2014;

⁴ Grothe, in Münchener Kommentar zum BGB, 7. Aufl. 2017, BGB § 212 Rn. 6.