

ნამდვილობას. ჩანაწერის უზუსტობის ცოდნა ნიშნავს იმ გარემოებათა ცოდნას, რის გამოც ჩანაწერი უზუსტო, თავის მხრივ, შექმენს არ უნდა მოეთხოვოს იმაზე მეტის ცოდნა, რაც გონივრულ შესაძლებლობებს სცილდება.

სახელმძღვანელო წინადადების სახით მოყვანილი დებულება სასამართლოს გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილიდან გარდა იმისა, რომ რთულად აღქმადია, ამავდროულად, საკმაოდ პრობლემურია და იქმნება შთაბეჭდილება, რომ სასამართლო უძრავი ნივთის შემქმენს აკისრებს ე. წ. „გამოკვლევის“ ვალდებულებას, რაც არასწორი იქნებოდა. სასამართლო აქ საუბრობს, რომ უძრავ ნივთზე საკუთრების კეთილსინდისიერ მომპოვებელს მოეთხოვება ისეთი გარემოებების ცოდნა „რაც ეჭვის ქვეშ აყენებს უფლების შექმენის ნამდვილობას“. გარდა იმისა, რომ სასამართლო აღარ განმარტავს, თუ ზუსტად რა გარემოებებს გულისხმობს და საერთოდ რატომ შეიძლება იფიქროს მკითხველმა, რომ შექმენს დამატებით სხვა გარემოებების ცოდნაც შეიძლება მოეთხოვებოდეს. მიუხედავად ამ დამატებითი ფორმულირებისა, საკასაციო სასამართლო შინაარსობრივად სწორად უსვამს ხაზს იმ გარემოებას, რომ განსხვავებით მოძრავ ნივთზე საკუთრების კეთილსინდისიერად მომპოვებლისაგან (სკ-ის 187 I 2 მუხლი), სკ-ის 185-ე მუხლში არაფერია ნათქვამი იმის შესახებ, რომ შექმენმა „უნდა იცოდეს“ ანუ გამოიკვლიოს გარკვეული საეჭვო გარემოებები. სასამართლო ამ არგუმენტით უარყოფს წინა ინსტანციის მსჯელობას, რომელმაც არაკეთილსინდისიერად მიიჩნია შექმენი იმ გარემოებაზე დაყრდნობით, რომ ნასყიდობის ხელშეკრულების დადებამდე ის უძრავი ნივთის დამქირავებლის მიერ გაფრთხილებული იყო, რომ რეგისტრირებული გამსხვიებული ნივთის მესაკუთრე არ იყო. რეალურად, 185, 312-ე მუხლების მიხედვით, უძრავ ნივთზე საკუთრების კეთილსინდისიერად მოპოვებას ხელს უშლის მხოლოდ შექმენის პოზიტიური ცოდნა გამსხვიებლის არმესაკუთრეობის შესახებ.

უძრავ ნივთზე საკუთრების შექმენის კეთილსინდისიერებას არ გამოიცხავს არც მნიშვნელოვანი ეჭვი იმასთან დაკავშირებით, რომ გამსხვიებელი შეიძლება არ იყოს მესაკუთრე.² კონკრეტული ინფორმაციის ფლობაც (გამსხვიებლის არამესაკუთრეობასთან დაკავშირებით) არ არის საკმარისი, თუ ეს ინფორმაცია სათუთა ან არასანდო წყაროდან მოპოვებული.³ მაშინაც კი, როდესაც ეს ინფორმაცია მოგვიანებით სწორი აღმოჩნდება, თუ ის საკუთრების კეთილსინდისიერად მოპოვებისათვის გადაწყვეტ მომენტში (ჩვეულებრივ, რეგისტრაციის მომენტი⁴) მხოლოდ სათუთ იყო, ეს ვერ ჩაშლის შექმენის მიერ საკუთრების კეთილსინდისიერად მოპოვებას. ანუ მხოლოდ დასაბუთებული

ეჭვი შექმენს არაკეთილსინდისიერად ვერ აქცევს.⁵ მაგალითად, (ნამდვილი) მესაკუთრის მტკიცება, რომ რეგისტრირებული პირი არ არის მესაკუთრე, არაფერს ნიშნავს და არ აქცევს შექმენს არაკეთილსინდისიერად, თუ ის არ არის გამყარებული ცალსახა მტკიცებულებებით, ისევე, როგორც, შექმენის არაკეთილსინდისიერებისათვის არასაკმარისია, რომ მან სახლის დათვლიერებისას ყური მოჰკრას ინფორმაციას, რომ ამჟამინდელმა რეგისტრირებულმა მფლობელმა, შესაძლოა, ის უკანონო გარიგებით მოიპოვა.⁶

გიორგი რუსიაშვილი

► 12 – 2/2020

დასაქმებულის აღდგენა ტოლფას პოზიციაზე

უზენაესი სასამართლო 2018 წლის 4 მაისის, გადაწყვეტილება №ას-376-376-2018

შრომის კოდექსის 38 VIII მუხლი

1. უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის სასამართლო გადაწყვეტილებით ტოლფას შრომით პოზიციაზე აღდგენის შემთხვევაში, ამ პოზიციის დასახელება ევალუა დასაქმებულს. ანუ მას აქვს ვალდებულება, მიუთითოს ფუნქციურად, საკვალიფიკაციო მონაცემებითა და სამუშაოს ხასიათის გათვალისწინებით რა თანამდებობა შეესაბამება მის მიერ აღრე დაკავებულ საშტატო ერთეულს.

2. დამსაქმებელს, როგორც ძლიერ მხარეს, რომელსაც ხელთ აქვს შრომის ორგანიზაციული პირობების განმსაზღვრელი ყველა სახის მტკიცებულება, ეკისრება საწინააღმდეგოს მტკიცების ტვირთი.

3. შრომის კოდექსის 38 VIII მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციის განსაზღვრისას მხედველობაში მიიღება ისეთი კრიტერიუმები, როგორცაა მაგ: დამსაქმებლის საწარმოუნარიანობა; პირის მუშაობის ხანგრძლივობა დამსაქმებელთან; კომპენსაცია უდრის იმ თანხას, რომელიც უნდა მიიღოს პირმა, რომ არ გათავისუფლებულიყო; კომპენსაცია უნდა იყოს არანაკლებ ნ თვის ხელფასის ტოლფასი.

რედაქტორის შენიშვნა: მოსარჩელის კერძო საჩივრის საფუძველზე საკასაციო ინსტანციამ არასწორად ცნო წინა ინსტანციის განმარტება, რომლის მიხედვითაც, მენეჯერის ტოლფას თანამდებობას წარმოადგენდა მენეჯერის ფუნქციებისა და იმავე სახელფასო განაკვეთის მქონე საშტატო ერთეული, რადგანაც კონკრეტული საშტატო ერთეულის მითითების გარეშე განმარტება კვლავ ბუნდოვანი იყო და არ იძლეოდა გადაწყვეტილების აღსრულების შესაძლებლობას. საქმის ხელახალი განხილვის შედეგად სააპელაციო პალატამ სადავო საკითხი კვლავ ბუნდოვნად განმარტა,

¹ თავად ამ დანაწესებს შორის მიმართებაც დღემდე პრობლემურია ქართულ სასამართლო პრაქტიკაში, იხ. ამავე ნომერში გვერდები.

² RGZ 156, 128; RG JW 1929, 581 f. mit Anm. Fischer; RG JW 1931, 2695 Nr. 4; 1936, 804 Nr. 15.

³ Krebs, in Münchener Kommentar zum HGB, 4. Aufl. 2016, § 15 Rn. 46; Mönckemüller, Die „Kleingewerbetreibenden“ nach neuem Kaufmannsrecht, JuS 2002, 31; Lieb, Daihatsu: Durchbruch für die Publizität, NJW 1999, 36; Koch, in Staub HGB, 5. Aufl. 2009, § 15 Rn. 59.

⁴ იხ. ქიუში, შედარებითი სამართლის ქართულ-გერმანული ჟურნალი 1/2019, 3.

⁵ RG JW 1928, 102; RG JW 1929, 581; Strecker, in Planck's Kommentar zum BGB, 5. Aufl. 1933, Band 3/1, § 892 II 2d; Gursky, in Staudinger BGB, 16. Aufl. 2013, § 892 Rn. 161.

⁶ იხ. დეტალურად ი. ბურდული/გ. რუსიაშვილი, კომენტ. სუსგ №ას-28-25-2017, შედარებითი სამართლის ჟურნალი 2/2020, 94-ე და მომდევნო გვერდები.

კერძოდ, მენეჯერის ტოლფას თანამდებობაზე პირის აღდგენის მიზნით აღნიშნა, რომ მოსარჩელე უნდა აღმდგარიყო მოპასუხის ნებისმიერი საფოსტო სერვის ცენტრის (საფოსტო განყოფილება) მენეჯერის (უფროსის) საშტატო ერთეულზე, სადაც დასაქმებულის, მოსარჩელის საცხოვრებელი ადგილიდან, სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე, საზოგადოდ ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებით მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არაუმეტეს 3 საათს დღეში. ამის საპირისპიროდ, საკასაციო ინსტანციამ სრულად გაიზიარა კერძო საჩივარში მოყვანილი არგუმენტები და აღნიშნა, რომ გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის განმარტების მიზნით სააპელაციო სასამართლომ არასწორად იხელმძღვანელა შრომის კოდექსის მე-11 IV ა) მუხლით. რადგანაც, თავად მე-11 მუხლი არეგულირებს შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლის საკითხს და იგი ვერ გამოდგება ტოლფასი თანამდებობის განსაზღვრის მექანიზმად. დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტიკით დადგენილია, რომ ტოლფასი თანამდებობის დასახელების ვალდებულება ეკისრება დასაქმებულს, ანუ მას აქვს ვალდებულება, მიუთითოს ფუნქციურად, საკვალიფიკაციო მონაცემებითა და სამუშაოს ხასიათის გათვალისწინებით რა თანამდებობა შეესაბამება მის მიერ ადრე დაკავებულ საშტატო ერთეულს, ხოლო დამსაქმებელს, როგორც ძლიერ მხარეს, რომელსაც ხელთ აქვს შრომის ორგანიზაციული პირობების განმსაზღვრელი ყველა სახის მტკიცებულება, ეკისრება დასაქმებულის პოზიციის გაქარწყლების ვალდებულება.

► 13 – 2/2020

მენარდის ანაზღაურების მოთხოვნა ხარჯთაღრიცხვის გადაჭარბებისას

უმენაესი სასამართლოს 2013 წლის 30 დეკემბრის გადაწყვეტილება № ას-888-834-2012

სკ-ის 631, 398-ე მუხლები

თუ ნარდობის ხელშეკრულების ფარგლებში შეთანხმებულია მყარი ხარჯთაღრიცხვა იგი არ ექვემდებარება გადასინჯვას.

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ მყარი ხარჯთაღრიცხვის გადაჭარბების შემთხვევაში, მენარდე გადახარჯვის ანაზღაურების მოთხოვნისას ვერ დაეყრდნობა სსკ-ს 631-ე მუხლს, რადგან ეს ნორმა განსაზღვრავს მხოლოდ მიახლოებითი ხარჯთაღრიცხვის გადაჭარბების სამართლებრივ შედეგებს. თუ ხელშეკრულებით შეთანხმებულია მყარი ხარჯთაღრიცხვა, იგი არ ექვემდებარება გადასინჯვას.

მყარი ხარჯთაღრიცხვის მნიშვნელოვნად გადაჭარბების შემთხვევაში, მენარდეს შეუძლია, შემკვეთს მოსთხოვოს ხელშეკრულების მისადაგება შეცვლილი გარემოებებისადმი სსკ-ს 398-ე მუხლის მიხედვით. თუ მენარდე ამ უფლებით არ ისარგებლებს და მაინც გააგრძელებს სამუშაოს შესრულებას იგი კარგავს უფლებას შემკვეთისგან მოითხოვოს გადახარჯვის ანაზღაურება.

ნატა ახალაძე