

ამხანაგობად უნდა იყოს მიჩნეული შეთანხმება ასაშენებელ ფართში საცხოვრებელი ფართის გადაცემის შესახებ, რადგან მესამე პირებთან ურთიერთობის დამყარებისთვის შექმნილი ამხანაგობა ორმხრივ ხელშეკრულებათა კატეგორიას არ განეკუთვნება.<sup>3</sup> აქედან გამომდინარე, მეორე ამხანაგობის დამფუძნებლები, ისევე, როგორც თავად მოსარჩელე, ამხანაგობის წევრებად ვერ მიიჩნეოდნენ. ამ საკითხის მართებული შეფასების პირობებში გაუგებარია სასამართლოს მსჯელობისას მოსარჩელის ფულადი შესრულების შენატანად და არა, მაგალითად, ნარდობის ანაზღაურებად მოხსენიება.

სწორია ამხანაგობის შეწყვეტისას დადებული შეთანხმების სამართლებრივი შეფასებაც - არაფერი უდგას წინ სკ-ის 428-ე მუხლის გამოყენებას რესტიტუციული ვალდებულებებთან მიმართებაში. ამასთან, საქმის გარემოებების მიხედვით, იმავე შეთანხმებაში შეიძლება ამოვიკითხოთ მეორე ამხანაგობის შექმნაზე შეთანხმების ელემენტებიც, რადგან პირებმა მიღებული ქონება მომავალში შესაქმნელ ამხანაგობაში შენატანად დათქვეს.

ნინო ქავშაია

► 2 – 6/2020

**შეტყობინების ვალდებულება დასაქმების გეგმების შესახებ**

1. ურთიერთობის დასრულების შემდეგ დასაქმების შეზღუდვა დამსაქმებლის ნებაზე დამოკიდებული უფლებაა, რომლის განუხორციელებლობა არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს ხელშეკრულებით შეთანხმებული დასაქმების შესახებ შეტყობინების ვალდებულებისგან.

2. თუკი შრომითი ურთიერთობის დასრულების შემდეგ დამსაქმებელს ევალება დასაქმების გეგმების შესახებ ინფორმაციის მი-

**წოდება, შეტყობინების ადრესატი უნდა იყოს სულ მცირე მისი უშუალო ხელმძღვანელი. (ავტორის სახელმძღვანელო წინადადებები)**

შრომის კოდექსის 46-ე მუხლი  
სკ-ის 417, 418, 420-ე მუხლები

*უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 1 ნოემბრის გადაწყვეტილება №ას-973-914-2012*

*ფაქტობრივი გარემოებები:* შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით, ურთიერთობის დასრულების შემდეგ დამსაქმებელს ჰქონდა უფლება წერილობითი შეტყობინებით შეეზღუდა დასაქმებულის ფინანსურ სფეროში დასაქმების და საკონსულტაციო მომსახურების უფლება იმ ქვეყნების ფინანსურ ინსტიტუტებში, სადაც საქმიანობდა დასაქმებულის (ან მისი შვილობილი) კომპანია. შეზღუდვის მაქსიმალურ ვადად განისაზღვრა 6 თვე, ხოლო დასაქმებულის კომპენსაციად - ყოველთვიური ანაზღაურება ხელფასის ოდენობით. ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებულს ეკისრებოდა პირგასამტეხლო ხელშეკრულების შეწყვეტამდე მისთვის გადახდილი თანხის ოდენობით. 2011 წლის 24 მარტს დასაქმებულები თანამდებობიდან გათავისუფლდნენ პირადი განცხადების საფუძველზე, ხოლო 28 მარტს დაინიშნენ კონკურენტ ფინანსურ ინსტიტუტში. დამსაქმებელმა სარჩელი აღძრა დასაქმებულების წინააღმდეგ და მოითხოვა პირგასამტეხლოს დაკისრება. მოპასუხეებმა სარჩელი არ ცნეს და მიუთითეს, რომ დასაქმებულთა გეგმების ცოდნის მიუხედავად, დამსაქმებელმა წერილობით არ შეატყობინა დასაქმების შეზღუდვის უფლების გამოყენების შესახებ. ამასთან, მოპასუხეების პოზიციით, პირგასამტეხლოს შეთანხმებული ოდენობა შეუსაბამოდ მაღალი იყო.

*სასამართლოს მსჯელობის შეჯამება:* პირველი ინსტანციის სასამართლომ სარჩელი არ დააკმაყოფილა, რაც მოსარჩელემ გაასაჩივრა. მეორე ინსტანციის სასამართლომ შედეგი უცვლელი დატოვა და მიუთითა, რომ მოსარჩელე სადავოდ არ ხდიდა დასაქმების შეზღუდვის უფლების გამოუყენებლობას, რაც შესაბამისი

<sup>3</sup> კროპპოლერი, გერმანული სამოქალაქო კოდექსის სასწავლო კომენტარი, 2014, &730 Rn. 8.

შეტყობინების არგაგზავნაში გამოიხატა. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ დასაქმებულის თანამშრომლებმა იცოდნენ მათი სამომავლო პროფესიული გეგმების შესახებ, ხოლო მათმა უშუალო ხელმძღვანელმა ამის შესახებ მოგვიანებით (გათავისუფლებიდან 2 თვეში) გაიგო. სააპელაციო სასამართლოს აზრით, აღწერილი გარემოება გამოორიცხავდა დასაქმებულების ვალდებულების დარღვევაზე მსჯელობას - საჭირო არ იყო დასაქმებულის ინფორმირება სამომავლო გეგმებთან დაკავშირებით, როცა ამის შესახებ მისთვის ისედაც ცნობილი იყო. მოსარჩელემ განჩინება გაასაჩივრა და მიუთითა, რომ შეტყობინების ვალდებულება დასაქმებულების მიერ უნდა შესრულებულიყო დამსაქმებლის (კომერციული ბანკის) უფლებამოსილი (წარმომადგენლობის უფლების მქონე) პირების წინაშე. აქედან გამომდინარე, მოსარჩელის აზრით, თანამშრომლების ცოდნა დასაქმებულთა სამომავლო გეგმების შესახებ ვერ შეერაცხებოდა დამსაქმებელს, რადგან მონმეებად დასახელებული პირები არ იყვნენ ორგანიზაციის წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირები.

საკასაციო სასამართლომ საჩივარი დააკმაყოფილა და განმარტა, რომ დასაქმების შეზღუდვის უფლების განხორციელება დამსაქმებლის ნებაზე იყო დამოკიდებული, რომელიც არ ათავისუფლებდა დასაქმებულს კარიერული გეგმების შესახებ შეტყობინების ვალდებულებისგან. დასაქმებულებს მათი უშუალო უფროსისთვის მაინც უნდა შეეტყობინებინათ სხვა პოზიციაზე დასაქმების სურვილის შესახებ. საქმის გარემოებების მიხედვით, ამის შესახებ ხელმძღვანელმა დასაქმებულთა გათავისუფლებიდან 2 თვის შემდეგ შეიტყო, როდესაც ისინი უკვე სხვა ფინანსურ ინსტიტუტში მუშაობდნენ, რაც შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილი ვალდებულების დარღვევად უნდა შეფასებულიყო.

ნინო ქავშაია

► 3 – 6/2020

**ამხანაგობის წევრობიდან გამომდინარე მოთხოვნების დაკარგვა ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აურიდებლობის გამო**

ამხანაგობის წარმომადგენლის მიერ იმ ფართის შექმნა, რომელიც ამხანაგობის მიწის ნაკვეთის მომიჯნავეა და, აზომვითი ნახაზების მიხედვით, ორი უძრავი ნივთის გარკვეული ნაწილი ურთიერთმფარავია, უნდა ჩაითვალოს ინტერესთა კონფლიქტის გამოვლინებად. ასეთ შემთხვევაში ადვოკატი, როგორც ამხანაგობის წევრი, რომლის შენატანი იურიდიულ მომსახურებაში გამოიხატებოდა, კარგავს ერთობლივი საქმიანობიდან გამომდინარე მოთხოვნებს ამხანაგობის მიმართ.

**(ავტორის სახელმძღვანელო წინადადება)**

სკ-ის 361 II, 930-ე მუხლები

უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილება #ას-190-179-2017

**ფაქტობრივი გარემოებები:** მოსარჩელის, რომელიც იყო ადვოკატი, შესატანი ამხანაგობაში გამოიხატებოდა იურიდიული მომსახურების განწევაში. მოგვიანებით, ამხანაგობის მიზანი მიღწეულ იქნა, თუმცა მოსარჩელის სასარგებლოდ აშენებული შენობიდან ფართი არ განაწილებულა და მას არც რაიმე კომპენსაცია მიუღია შენატანის სანაცვლოდ. მოსარჩელემ აღძრა სარჩელი ამხანაგობის დამფუძნებელი წევრების წინააღმდეგ და მოითხოვა შენატანის კომპენსაცია. მოპასუხეებმა სარჩელი არ ცნეს და განმარტეს, რომ მოსარჩელე იურიდიულ მომსახურებას ჯეროვნად არ ასრულებდა, არამედ ხელოვნურად ქმნიდა დავებს მისი ვალდებულების სრულფასოვნად შესრულების ილუზიის შესაქმნელად. მოპასუხეების მტკიცებით, მოგვიანებით მან შეიძინა მიწის ნაკვეთი, რომლის ნაწილიც, აზომვით ნახაზებზე ასახული უსწორო მონაცემების მიხედვით (ზედდება), ამხანაგობის საკუთრებაში არსებულ მიწის ნა-