

ასწორებს ფაქტობრივი შესრულება და, ამასთან, ფორმის დაუცველობა მხარეს არ აყენებს რაიმე არსებით ზიანს და არ აყენებს მას არათანასწორ მდგომარეობაში.

III. კომენტარი

მიუხედავად იმისა, რომ უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება პირდაპირ ეწინააღმდეგება სკ-ის 563-ე მუხლის დანაწესს, მას დიდი პრაქტიკული მნიშვნელობა გააჩნია. ხშირია დავები, როდესაც დამქირავებელი მესაკუთრესთან შეუთანხმებლად ტოვებს საცხოვრებელ სადგომს და არ იხდის ბოლო რამდენიმე თვის ქირას. ასეთ შემთხვევაში, გამქირავებელს ყოველთვის ექნება ფაქტობრივად ნასარგებლები დროისათვის ქირის მოთხოვნის უფლება, თუმცა იგი დამატებით ქირას ვერ მოითხოვს იმ არგუმენტზე მითითებით, რომ ქირავნობა კვლავ ძალაშია (რამდენადაც მისი შეწყვეტა წერილობითი ფორმით არ მომხდარა). სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკით საცხოვრებელი სადგომის ფაქტობრივი მიტოვებით წყდება ქირავნობის ხელშეკრულება. უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე მიუღებელი ქირის დაკისრებასთან დაკავშირებით აღნიშნა, რომ დამქირავებელმა არ დაიცვა ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის დადგენილი წერილობითი ფორმა, რის გამოც იგი ვალდებული იყო გადაეხადა ქირა ხელშეკრულების დარჩენილი დროისათვის. [იხ. სუსგ №3კ-936-02, 20/09/2002].

გოჩა ოყრეშიძე

► 6 – 9/2020

შრომით დავებში კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (0.07%) დაკისრება

შრომის კოდექსის 31 III მუხლით გათვალისწინებული პირგასამტეხლო (0.07%) არ შეიძლება დაერიცხოს იძულებით განაცდურ თანხას.

(ავტორის სახელმძღვანელო წინადადება)

შრომის კოდექსის 31 III მუხლი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 3 ივნისის გადაწყვეტილება №ას-1327-2018

I. ფაქტობრივი გარემოებები

მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, თანამდებობებზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, იძულებით განაცდურზე ყოველთვიური 0.07%-ის დაკისრება და, ასევე, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ფულადი კომპენსაცია. თბილისის საქალაქო სასამართლომ სარჩელი არ დააკმაყოფილა. სააპელაციო სასამართლომ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა სააპელაციო საჩივარი და დასაქმებულს მიაკუთვნა ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის კომპენსაცია. სხვა ნაწილში მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა.

II. სასამართლო მსჯელობის შეჯამება

უზენაესმა სასამართლომ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა საკასაციო საჩივარი. კერძოდ, ბათილად ცნო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, თუმცა, ნაცვლად განაცდურისა, მოსარჩელეს მიაკუთვნა ერთჯერადი კომპენსაცია 25,000 ლარის ოდენობით. უზენაესმა სასამართლომ ყურადღება შეაჩერა იძულებითი განაცდურის თანხაზე 0.07%-ის დარიცხვის საკითხზეც და განმარტა, რომ შრომის კოდექსის 31 III მუხლში მითითებული კანონისმიერი პირგასამტეხლო შეიძლება დაერიცხოს, მხოლოდ შრომითი მოვალეობის შესრულების პროცესში ხელფასს ან შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სხვა გასაცემელს და არა შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად მოშლის გამო წარმოშობილ იძულებითი განაცდურის თანხას.

გოჩა ოყრეშიძე

► 7 – 9/2020

დირექტორის გადაწყვეტილების შეფასების სტანდარტი

1. დირექტორის მიერ მიღებული სამენარმეო გადაწყვეტილება დაცულია სამენარმეო გადაწყვეტილების მართებულობის პრეზუმფციით.

2. აღნიშნული პრეზუმფცია არ მოქმედებს, როდესაც დირექტორმა სამენარმეო გადაწყვეტილება მიიღო ინტერესთა კონფლიქტის პირობებში.

(ავტორის სახელმძღვანელო წინადადებები)

მენარმეთა შესახებ კანონის 9 VI მუხლი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 6 ნოემბრის გადაწყვეტილება № ას-687-658-2016

I. ფაქტობრივი გარემოებები

მოსარჩელემ (კომპანიის პარტნიორი) სარჩელი აღძრა დირექტორის წინააღმდეგ და მოითხოვა კომპანიისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურება. მოსარჩელის მითითებით დირექტორმა იმოქმედა კომპანიის ინტერესების საწინააღმდეგოდ, რითაც ზიანი მიაყენა მას. კერძოდ, მოსარჩელე განმარტავდა, რომ დირექტორმა უარი განაცხადა კომპანიის სახელით წარმოებულ სასარჩელო მოთხოვნაზე; ასევე, დირექტორმა საბაზროზე დაბალ ფასად და ინტერესთა კონფლიქტის პირობებში გაასხვისა კომპანიის კუთვნილი ქონება; და დირექტორმა ზედმეტად მიიღო კომპანიისგან სახელფასო ანაზღაურება. პირველი ინსტანციის სასამართლომ სარჩელი არ დააკმაყოფილა. სააპელაციო სასამართლომ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა საჩივარი და მოპასუხე დირექტორს კომპანიის სასარგებლოდ დააკისრა სარჩელზე უარის თქმით კომპანიისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურება. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ დირექტორის მხრიდან სარჩელზე უარის თქმა ვერ შეფასდება, როგორც ბიზნეს გადაწყვეტილება. აღნიშნული ქმედებით

კი დირექტორმა დაარღვია გულმოდგინების ვალდებულება, კომპანიას დააკარგინა კომერციული შანსი და, შესაბამისად, ზიანი მიაყენა მას.

II. სასამართლო მსჯელობის შეჯამება

საკასაციო სასამართლომ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა საკასაციო საჩივარი. სასამართლომ, ძირითადად, ყურადღება დირექტორის პასუხისმგებლობის სტანდარტზე გაამახვილა. სასამართლოს განმარტებით დირექტორს სამენარმეო საქმიანობის განხორციელებისას უნევს ისეთი გადაწყვეტილებების მიღება, რომლებიც სანარმოს მოგების გაზრდაზეა ორიენტირებული. ამგვარი გადაწყვეტილებები კი თავისთავად გარკვეული რისკის მატარებელია. აქედან გამომდინარე, უზენაესი სასამართლოს შეფასებით დირექტორს პასუხისმგებლობისგან იცავს „ბიზნეს გადაწყვეტილების მართებულობის პრეზუმფცია“, რომლის მიხედვითაც დირექტორს პასუხისმგებლობა არ დაეკისრება, თუკი გადაწყვეტილების მიღებისას იგი მოქმედებდა კეთილგონიერების ფარგლებში და მან მიიღო ინფორმირებული გადაწყვეტილება. ამასთან, უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ პრეზუმფცია არ გამოიყენება მაშინ, როდესაც დირექტორი მოქმედებდა ინტერესთა კონფლიქტის პირობებში. მხოლოდ ის გარემოება, რომ მიღებული გადაწყვეტილება კომპანიისათვის ფინანსური თვალსაზრისით წამგებიანი აღმოჩნდა, არ არის საკმარისი დირექტორისათვის პასუხისმგებლობის დასაკისრებლად. აღნიშნული სტანდარტის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლომ ჩათვალა, რომ დირექტორის მხრიდან სასარჩელო მოთხოვნაზე უარის თქმა არ ქმნიდა საკმარის საფუძველს მისთვის პასუხისმგებლობის დასაკისრებლად.

III. კომენტარი

ქართული კანონმდებლობა უზენაესი სასამართლოს მიერ დასახელებულ პრეზუმფციას, რომელიც ამერიკულ სამართალში Business Judgment Rule-ის სახელით არის ცნობილი, პი-