

საჯარო სამართლის შემადგენელი ნაწილია. სასამართლოს განმარტებით საპენსიო გასაცემის შემცირება არ შეიძლება მიჩნეულ იქნას კანონისათვის უკუძალის მინიჭებად, არამედ, ეს არის „შესაბამისი სოციალური უფლების ლეგალური ტრანსფორმაცია.“ ამ შემთხვევაში სახეზე არ არის წარსულში მომხდარი და წარსულშივე დასრულებული მოქმედება, რომლის გამოც ახალმა კანონმა პასუხისმგებლობა დაუმძიმა მოსარჩელეს. სოციალური დახმარების ოდენობას განსაზღვრავს სახელმწიფოს კეთილდღეობა, შესაბამისად მას განგრძობადი ხასიათი აქვს და ექვემდებარება ცვლილებას იმის მიხედვით, თუ რა ეკონომიკური და სოციალური რეალობის წინაშე დგას ქვეყანა. შესაბამისად, საჯარო სამართალში არ მოქმედებს პრინციპი, რომ ახალი კანონი არ მოქმედებს ძველი კანონის საფუძველზე წარმოშობილ ურთიერთობებზე, რომლებიც არ დასრულებულა და კვლავ გრძელდება. წინააღმდეგ შემთხვევაში, პალატის მოსაზრებით, შეუძლებელი იქნება, თუნდაც, საგადასახადო ახალი რეგულაციების შემოღება. ამის გათვალისწინებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

**III. კომენტარი**

პრაქტიკაში განსაკუთრებით აქტუალური შეიძლება გახდეს დიდი პალატის შემდეგი სიტყვები: „მოსაზრება იმის შესახებ, რომ ახალი კანონი არ მოქმედებს ძველი კანონის საფუძველზე წარმოშობილ ურთიერთობებზე, რომლებიც არ დასრულებულა და კვლავ გრძელდება, არ ვრცელდება საჯარო სამართლის სფეროზე.“ პრაქტიკაში ყოფილა მცდელობები აღნიშნული სიტყვები განმარტებულიყო იმგვარად, რომ, თითქოს, კანონის უკუძალა საერთოდ არ მოქმედებს საჯარო სამართალში. [თბილისის საქალაქო სასამართლოს 29/11/2018 წლის №3/7786-17 გადაწყვეტილება] რაც, ცხადია, მცდარია. კანონის უკუძალის აკრძალვა სათავეს სწორედ საჯარო სამართალში იღებს (მეტწილად სისხლის სამართალში). კანონის უკუძალის თაობაზე საინტერესო მსჯელობაა განვითარებული აშშ-ს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებაში *Stogner v. California*, 539

*U.S. 607*. ზოგადად, სახელმწიფოს უფლებამოსილება საგადასახადო და სოციალური დახმარების სფეროში ფართოა. დიდი პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმაზე, რომ საპენსიო გასაცემს აქვს განგრძობადი ხასიათი - იგი არ არის წარსულში მომხდარი და უკვე დასრულებული აქტი. აქედან გამომდინარე, საპენსიო გასაცემის ოდენობის დადგენა სახელმწიფოსთვის არ არის წარსულის საკითხი, იგი ყოველწლიურად იქნეს ახალ მნიშვნელობას და აიძულებს სახელმწიფოს მიმდინარე სოციალური და ეკონომიკური გარემოებების გათვალისწინებით თავიდან დაადგინოს, თუ ბიუჯეტის რა ნაწილის გამოყოფა შეუძლია მას სოციალურ დახმარებაზე. სწორედ ამიტომ, უზენაესმა სასამართლომ თავი შეიკავა სახელმწიფოსთვის შეეზღუდა საპენსიო ოდენობის განსაზღვრის უფლებამოსილება და განმარტა, რომ ამ კატეგორიის საკითხებზე ახალი კანონით განსხვავებული რეგულაციის შემოღება არ ნიშნავს მისთვის უკუძალის მინიჭებას. სავარაუდოდ, უკუძალა იქნებოდა, თუკი პარლამენტი ცვლილებასთან ერთად წარსული დროისათვისაც შეამცირებდა საპენსიო ოდენობას და სოციალური დახმარების მიმღებ პირებს სხვაობის სახელმწიფოსთვის დაბრუნების ვალდებულებას დააკისრებდა.

*გოჩა ოყრეშიძე*

**► 11 - 10/2020**

**სკოლის დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლება**

დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველია სკოლაში პირის ფორმალურად დასაქმება (როცა ის ხელფასს იღებს, თუმცა ფაქტობრივად სამუშაოს ასრულებს სხვა სუბიექტი) და სკოლაში დასაქმებული მასწავლებლის მიერ მოსწავლეებისთვის დამატებითი ფასიანი მომსახურების განწევა.

*(ავტორის სახელმძღვანელო წინადადება)*

შრომის კოდექსის 37 I ზ) მუხლი  
ზოგადი განათლების შესახებ კანონის 33 III,  
43 I ვ), 49 VI<sup>1</sup>, IX მუხლები

უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 21 თებერვლის განჩინება № ას-1581-2019

### I. ფაქტობრივი გარემოებები

სკოლაში ჩატარდა ინსპექტირება, რა დროსაც დადგინდა სხვადასხვა გადაცდომების არსებობა (პირის ფორმალურად დასაქმება (დოკუმენტების მიხედვით დასაქმებული სუბიექტი იღებდა ხელფასს, თუმცა სამუშაოს ფაქტობრივად სხვა პირი ასრულებდა) და სკოლაში დასაქმებული მასწავლებლის მიერ მოსწავლეების სასარგებლოდ დამატებითი ფასიანი მომსახურების განწვევა). მინისტრის ბრძანებით, სკოლის დირექტორი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, რის გამოც მან აღძრა სარჩელი განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროს წინააღმდეგ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

### II. სასამართლოს მსჯელობის შეჯამება

პირველი ინსტანციის სასამართლომ არ დააკმაყოფილა სარჩელი და განმარტა, რომ სკოლაში დასაქმებული მასწავლებლის მიერ მოსწავლეების დამატებით მომზადება ეწინააღმდეგებოდა „ზოგადი განათლების შესახებ“ კანონის 33 III მუხლს. ამასთან, სკოლის პერსონალის ერთ-ერთი წევრი ფორმალურად იყო დასაქმებული, მიუხედავად იმისა, რომ იმავე აქტის 43 I ვ) მუხლი ავალდებულებს დირექტორს, უზრუნველყოს სკოლის თანამშრომლებთან შრომის ხელშეკრულების დადება და შესრულება. მოსარჩელემ გადანყვეტილება გაასაჩივრა. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა, რომელიც მოსარჩელემ სადავო გახადა იმაზე მითითებით, რომ დასახელებული გარემოებები არ შეიძლებოდა მიჩნეულიყო მისი ვალდებულებე-

ბის უხეშ დარღვევად იმ პირობებში, როდესაც სკოლა წარმატებით უმკლავდებოდა სწავლების პროცესის სხვა სირთულეებს. საკასაციო სასამართლომ საჩივარი დაუშვებლად ცნო. მისი პოზიციით, დადგენილი ფაქტები ადასტურებდა დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების მართლზომიერებას.

### III. კომენტარი

„ზოგადი განათლების შესახებ“ კანონის 33 III მუხლის მიხედვით, საჯარო სკოლას მხოლოდ მაშინ შეუძლია მოსწავლეებს მიაწოდოს ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული ფასიანი საგანმანათლებლო მომსახურება, თუ შესაბამისი მოსწავლე ამ მომსახურებას არ იღებს ამავე სკოლაში დასაქმებული მასწავლებლისგან, მომსახურებას არ აქვს გაკვეთილის სახე და ის არ მიმდინარეობს სასწავლო პროცესის პარალელურად, სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული აუცილებელი დატვირთვის ფარგლებში.

დასახელებული დანაწესით დადგენილი ვალდებულების ადრესატი **საჯარო სკოლაა**, რომელსაც ეკისრება აღწერილი მომსახურების მხოლოდ დადგენილი პირობებით განხორციელების ვალდებულება. შეუძლებელია იმგვარი კონსტრუქციის აგება, რომლითაც დირექტორი დაკავებული თანამდებობიდან უნდა გათავისუფლდეს მასწავლებლის მიერ საჯარო სკოლისთვის წაყენებული მოთხოვნების „დარღვევის“ გამო. ერთმანეთისგან უნდა იმიჯნებოდეს შემთხვევა, როდესაც სკოლა (დირექციის ხელმძღვანელობით) გეგმავს და უძღვება ამგვარი დამატებითი ფასიანი მომსახურების მოსწავლეებისთვის მიწოდებას და შემადგენლობა, როდესაც მასწავლებელი ახორციელებს საკუთარი მოსწავლეების დამატებით მომზადებას მომსახურების ხელშეკრულების საფუძველზე. ამდენად, სამივე ინსტანციის სასამართლოს პოზიცია აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით „ზოგადი განათლების შესახებ“ კანონის 33 III მუხლის გაუმართლებელი განმარტებაა.

ნინო ქავშბაია

► 12 - 10/2020

**გათავისუფლება დასაქმებულის პირადი განცხადებით**

**1. დასაქმებულის მიერ ორი ნების გამოვლენის პირობებში, რომლებითაც ჯერ გამოხატულია სამუშაო ადგილის დატოვების, ხოლო შემდეგ - შვებულების უფლების გამოყენების სურვილი, უპირატესობა ამ უკანასკნელს ენიჭება და დასაქმებულის გათავისუფლება უკანონოა.**

**2. პირადი განცხადებით სამსახურის დატოვებისას, დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელმა შეამოწმა დასაქმებულის გამოვლენილი ნების შესაბამისობა მის ნამდვილ ნებასთან.**

**(ავტორის სახელმძღვანელო წინადადებები)**

*სკ-ის 52-ე მუხლი*

*შრომის კოდექსის 37 I დ) მუხლი*

*უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 21 თებერვლის განჩინება № ას-1551-2019*

**I. ფაქტობრივი გარემოებები**

დასაქმებულმა ელექტრონული მიმონერით თანამშრომლებსა და დასაქმებულს აცნობა სამუშაო ადგილის დატოვების სურვილის შესახებ. მოგვიანებით (2 საათის ფარგლებში) იმავე ხერხით დასაქმებულმა გამოხატა შვებულების უფლების გამოყენების ნება, რაც მანვე ახსნა იმით, რომ შვებულების უფლების გამოუყენებლობამ თანამდებობის დატოვება გადააფიქრებინა. დამსაქმებელმა შეწყვიტა ურთიერთობა შრომის კოდექსის 37 I დ) მუხლის საფუძველზე. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

**II. სასამართლოს მსჯელობის შეჯამება**

პირველი ინსტანციის სასამართლომ სარჩელი არ დააკმაყოფილა, რაც მოსარჩელემ გაასაჩივრა. სააპელაციო სასამართლომ შეცვალა შედეგი და აღნიშნა, რომ უნდა შეფასებულიყო დასაქმებულის მუდმივ სამუშაო ადგილზე უარის შესაძლებლობა იმ პირობებში, როდესაც კომპანიაში აპელანტი დასაქმებული იყო 2006 წლიდან, ხოლო მისი თანამდებობრივი სარგო დამაკმაყოფილებლად უნდა ჩათვლილიყო. მეორე ინსტანციის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ორი ნების გამოვლენის პირობებში უპირატესობა უნდა მინიჭებოდა იმ შეტყობინებას, რომელშიც დასაქმებული გამოხატავდა შვებულების უფლების გამოყენების სურვილს. მეორე ინსტანციის სასამართლოს პოზიციით, დამსაქმებელი ვალდებული იყო, დაედგინა პირის ნამდვილი ნება, მით უმეტეს, ორი ურთიერთგამომრიცხავი შინაარსის შეტყობინების მიღებისას. გადაწყვეტილება მოპასუხემ გაასაჩივრა და მიუთითა, რომ სააპელაციო სასამართლოს განმარტება დამსაქმებლის ვალდებულების შესახებ, დაედგინა დასაქმებულის ნამდვილი ნება, საქმის გარემოებების მიხედვით, უადგილო იყო, რადგან დასაქმებულთან სწორედ ამ მიზნით გაიმართა შეხვედრა, სადაც დადასტურდა მისი თანამდებობის დატოვების სურვილი. მოპასუხის განმარტებით, კომპანიაში მოქმედი სტანდარტის მიხედვით, აუცილებელი იყო შვებულების მოთხოვნის დაფიქსირება, რაც მოსარჩელემ გააკეთა კიდევ, ხოლო დამსაქმებლის წარმომადგენელმა, დაპირებისამებრ, დაადასტურა მოთხოვნა. საკასაციო სასამართლომ საჩივარი დაუშვებლად ცნო და სრულად გაიზიარა მეორე ინსტანციის სასამართლოს პოზიცია.

**III. კომენტარი**

სასამართლო საკითხის გადაწყვეტას დასაქმებულის ნების გამოვლენის განმარტებასთან აკავშირებს, რისი აუცილებლობის დასაბუთებაც ძალიან რთულია. განმარტების გამოყენების საკითხი წყდება განმარტების გამოყენე-

ბით,<sup>1</sup> თუმცა ნათლად გამოხატული ნების გამოვლენის განმარტება, როგორც წესი, დოგმატურად გამორიცხული თუ არა, სულ მცირე აზრსმოკლებულია.<sup>2</sup> მით უფრო, არანაირი მნიშვნელობა არ უნდა ენიჭებოდეს იმ საკითხების კვლევას, რომელი წლიდან იკავებს პირი თანამდებობას და არის თუ არა მისი ანაზღაურება დამაკმაყოფილებელი. ასეთი მსჯელობა აუცილებლად დაიყვანება იმის განხილვამდე, იქნებოდა თუ არა დასაქმებულისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მომგებიანი, რაც მხოლოდ დამსაქმებლის მხრიდან ნების გამოვლენაში დაუშვებელი ჩარევის ეჭვის შემთხვევაში იქნებოდა აქტუალური, ისიც, მხოლოდ დასაქმებულის მიერ ამ ფაქტზე მითითებისა და სხვა გარემოებებთან ერთობლიობისას.

პირადი განცხადება, რომლითაც დასაქმებულს სურს შრომითი ურთიერთობის დასრულება, მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენა (სკ-ის 51 I მუხლი). ამიტომ ამოცანა, რომლის გადაწყვეტაზე სასამართლოს უნდა ემსჯელა, არა პირის ნამდვილი ნების დადგენა, არამედ მოცემულ შემთხვევაში ნების გამოხმობის არსებობა-არარსებობა უნდა ყოფილიყო. სკ-ის 51 II მუხლის მიხედვით, ნების გამოხმობა გამორიცხავს მის ნამდვილობას. იქიდან გამომდინარე, რომ შვებულების უფლების გამოყენების უფლება თავისთავად გულისხმობს შრომით ურთიერთობაში დარჩენის სურვილს, მეორე შეტყობინება უნდა ჩაითვალოს გამოხმობის ნების გამოვლენად,<sup>3</sup> თუმცა ამისთვის ადრესატს (დამსაქმებელს) ორივე შეტყობინება, სულ

მცირე, ერთდროულად უნდა მიეღო.<sup>4</sup> მნიშვნელობა არ ენიჭება, გაეცნობა თუ არა მიმღები ჯერ ნების გამოვლენის გაუქმების შეტყობინებას.<sup>5</sup> ნების გამოვლენა მიღებულად ითვლება, თუ ის მოხვედრა მიმღების ძალაუფლების სფეროში და მას აქვს მისი შინაარსის გაცნობის რეალური შესაძლებლობა.<sup>6</sup> საქმის გარემოებების მიხედვით, ორ შეტყობინებას შორის დროის მონაკვეთი რამდენიმე საათს შეადგენდა. ელექტრონული მიმონერა მყისიერია, ამიტომ მის გაგზავნასა და მიმღების ძალაუფლების სფეროში მოხვედრას ერთმანეთისგან რამდენიმე წამი გამოყოფს. იქიდან გამომდინარე, რომ წერილი, რომელშიც დასაქმებული გამოხატავდა თანამდებობის დატოვების ნებას, უფრო ადრე იყო გაგზავნილი, ვიდრე შვებულების დადასტურების მოთხოვნის შემცველი წერილი, მისი გაცნობის შესაძლებლობა ადრესატს მეორე შეტყობინებამდე მიენიჭა. აქედან გამომდინარე, ნების გამოხმობა ადრესატს თავდაპირველი ნების გამოვლენის თანადროულად არ მისვლია.

ამდენად, დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნება არ გამოუხმია, რაც დამსაქმებელს აძლევდა მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველს, შრომის კოდექსის 37 I დ) მუხლის მიხედვით.

ნინო ქავშაია

<sup>1</sup> Busche, in Münchener Kommentar zum BGB, 8. Aufl. 2018, § 133 Rn. 51.

<sup>2</sup> ასეთ შემთხვევაში განმარტების შესაძლებლობას გამორიცხავს ჭანტურია, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, 2017, 52-ე მუხლი, მე-2 ველი, შდრ. Busche, in Münchener Kommentar zum BGB, 8. Aufl. 2018, § 133 Rn. 54.

<sup>3</sup> იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლო დაადასტურებდა მოპასუხის მიერ საკასაციო საჩივარში მითითებულ გარემოებას მეორე შეტყობინების რეალური დანიშნულების შესახებ, ამგვარი განმარტება დაუშვებელი იქნებოდა და ნების გამოხმობის არსებობა-არარსებობის კვლევას არააუცილებელი გახდებოდა.

<sup>4</sup> კერესელიძე, კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 249, შდრ. ჭანტურია, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, 2017, 51-ე მუხლი, 24-ე ველი.

<sup>5</sup> მაისურაძე, დარჯანია, პაპუაშვილი, სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი ნაწილი, 2017, 82.

<sup>6</sup> კერესელიძე, კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 247.