

შესრულებამდე დანარჩენი მოვალეების ვალდებულება ძალაში რჩება.

გორა ოყრემიძე

► 1.4 - 12/2020

პირის გათავისუფლების დასაბუთების ვალდებულება

1. დამსაქმებელი ყოველთვის ვალდებულია დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, რაც სკ-ის 115-ე მუხლიდან გამომდინარეობს. სხვაგვარად, შეუძლებელი გახდება სასამართლოს მხრიდან მისი მოქმედების მართლზომიერების შეფასება.

2. სასამართლოს მსჯელობის საგანი შეიძლება გახდეს, მხოლოდ, სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული საფუძველი. დავის მიმადინარეობისას საფუძვლის ცვლილება არ დაიშვება.

(ავტორის სახელმძღვანელო წინადადება)

საქართველოს შრომის კოდექსის 37 I დ) მუხლი (2011 წელს მოქმედი რედაქცია)

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 10 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე № ას-1391-1312-2012

I. ფაქტობრივი გარემოებები

მოსარჩელე დასაქმებული იყო სსიპ ხობის მუნიციპალიტეტის საჯიჯაოს საჯარო სკოლაში ბუღალტრის პოზიციაზე. სკოლის დირექტორის ბრძანებით იგი გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული პოზიციიდან. მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ მან განცხადებით მიმართა სკოლის დირექციას და მიღებული ტრავმის საფუძველზე ითხოვა უხელფასო შვებულების მიცემა, სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება კი მას განცხადების წარდგენიდან მეორე დღესვე ჩაბარდა. შესაბამისად, ბუღალტერმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს და მოითხოვა სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანა-

ზღაურება. მოპასუხემ მოთხოვნა არ ცნო და მიუთითა, რომ დირექტორის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა „ზოგადი განათლების შესახებ“ კანონი, რომლის 41-ე მუხლის მიხედვით, ბუღალტერი შედიოდა სკოლის დირექციის შემადგენლობაში და სკოლაში ახალი დირექტორის დანიშვნა ავტომატურად იწვევდა ბუღალტრის უფლებამოსილების შეწყვეტას. ამასთან, მოპასუხის პოზიციით, ვინაიდან ბუღალტერთან დადებული იყო ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით, ამიტომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება ისედაც ნებისმიერ დროს იყო დასაშვები.

მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა 2011 წლის 20 სექტემბერს. ამ დროს მოქმედი რედაქციით „ზოგადი განათლების შესახებ კანონის“ 41 I, 41 IV¹ და 43 II მუხლები შემდეგნაირად იყო ჩამოყალიბებული: (ა) 41 I მუხლი – „სკოლის დირექცია შედგება სკოლის დირექტორის, მისი მოადგილის/მოადგილეებისა და ბუღალტერიისაგან“; (ბ) 41 IV¹ მუხლი – „ახალი დირექტორის არჩევა ან დანიშვნა იწვევს დირექტორის მოადგილის/მოადგილეების უფლებამოსილების შეწყვეტას“; (გ) 43 II მუხლი – „დირექტორი საქართველოს კანონმდებლობითა და სკოლის წესდებით გათვალისწინებულ ფარგლებში გამოსცემს ინდივიდუალურ სამართლებრივ აქტებს.“

ხობის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. სასამართლომ განმარტა, რომ მართალია გათავისუფლების ბრძანებაში საფუძველად „ზოგადი განათლების შესახებ“ კანონის მუხლებია მითითებული, თუმცა, ეს ვერ გამოორიცხავდა ბუღალტერთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას „შრომის კოდექსის“ 37 I დ) და 38 I მუხლების საფუძველზე. 2011 წელს მოქმედი რედაქციით დამსაქმებელს ცალმხრივად და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე შეეძლო ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულთან. ამასთან, სასამართლოს განმარტებით ბუღალტერი წარმოადგენდა, ფაქტობრივად, დირექტორის მოადგილეს ფინანსურ დარგში. ამიტომ, „ზოგადი განათლების შესახებ“ კანონის 43 II მუხლის თანახმად ახალდანიშნულ დირექტორს უფლება ქონდა შეეწყვიტა მასთან შრომითი ხე-

ლშეკრულება. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო სააპელაციო საჩივარი არ დააკმაყოფილა და უცვლელად დატოვა გასაჩივრებული გადანყვეტილება.

II. სასამართლოს მსჯელობის შეჯამება

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება გააუქმა და სრულად დააკმაყოფილა სარჩელი. საკასაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ სადავო ბრძანებაში სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლად მითითებულია, არა „შრომის კოდექსის“ 37 I დ) მუხლი, არამედ „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 41 IV¹ მუხლი. შესაბამისად, სასამართლომ განმარტა, რომ შეფასების საგანი ვერ გახდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ის საფუძველი, რაც სადავო ბრძანებაში არ იყო მითითებული. ამასთან, საკასაციო სასამართლომ მნიშვნელოვანი განმარტება გააკეთა შრომის კოდექსის 37 I დ) მუხლთან და, ზოგადად, შრომით-სახელშეკრულებო ურთიერთობასთან დაკავშირებითაც. კერძოდ, სასამართლომ მიუთითა, რომ მართალია 37 I დ) მუხლი უფლებას ანიჭებდა დამსაქმებელს, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება კონკრეტული საფუძვლის მითითების გარეშე მოეშალა, თუმცა, ეს უფლება არ არის შეუზღუდავი. კერძოდ, იგი არ იძლევა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე მოშლის უფლებას. სასამართლოს განმარტებით, სკ-ის 115-ე მუხლი ადგენს მართლზომიერად მოქმედების უნივერსალურ ვალდებულებას, რაც, ასევე, მოქმედებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობაშიც. ხოლო დამსაქმებლის მოქმედების მართლზომიერების შეფასების და მასზე ზედამხედველობის უფლებამოსილება კი გააჩნია სასამართლოს. აღნიშნული უფლებამოსილება ჯეროვნად ვერ იქნება განხორციელებული, ანუ ვერ შეფასდება დამსაქმებელი მოქმედებდა თუ არა სკ-ის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული მართლზომიერების ფარგლებში, თუკი გათავისუფლების ბრძანებაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი არ იქნება მითითებული. სხვაგვარად, სასა-

მართლოს განმარტებით, ნახალისებული იქნებოდა დამსაქმებლის თვითნებობა, ხოლო სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება აზრს დაკარგავდა. აქედან გამომდინარე, სასამართლომ განმარტა, რომ „შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლი „ნარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალს და არა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მარეგულირებელ ნორმას.“

ამასთან, საკასაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა „ზოგადი განათლების შესახებ“ კანონის 41 IV¹ მუხლზეც და მიუთითა, რომ ახალი დირექტორის არჩევა ან დანიშვნა ინვევს დირექტორის მოადგილის და არა სკოლის ბუღალტრის უფლებამოსილების შეწყვეტას. ბუღალტერი კი, რომელიც, მართალია, შედის სკოლის დირექციაში, ავტომატურად არ ნარმოადგენს დირექტორის მოადგილეს ფინანსურ დარგში.

III. კომენტარი

შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად ახლებურად ჩამოყალიბდა 37-ე და 38-ე მუხლები. დღეს მოქმედი რედაქციით და მყარად დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაიშვება, მხოლოდ შრომის კოდექსით პირდაპირ გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობისას. თუმცა, ზემოთ მოყვანილი მსჯელობა საინტერესოა და აჩვენებს საერთო სასამართლოთა მისწრაფებას დაიცვან დასაქმებული პირის (როგორც ხელშეკრულების სუსტი მხარის) უფლებები მაშინაც კი, როცა, ერთი შეხედვით, კანონი საწინააღმდეგო ჩანანერს შეიცავს. სასამართლომ ორი მნიშვნელოვანი განმარტება გააკეთა, რაც დღემდე ინარჩუნებს რელევანტურობას. პირველ რიგში, სასამართლომ მიუთითა, რომ სკ-ის 115-ე მუხლი ადგენს მართლზომიერად მოქმედების უნივერსალურ ვალდებულებას, რაც შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში დამსაქმებელს ყოველთვის აკისრებს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების მითითების ვალდებულებას. ამავე დროს, სასამართლომ დაადგინა სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც შრომის

ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების შეფასებისას მნიშვნელოვანია გათავისუფლების ბრძანებაში უშუალოდ მითითებული საფუძველი და სხვა საფუძველი სასამართლოს მსჯელობის საგანი ვერ გახდება.

გორა ოყრეშიძე

► 1.5 - 12/2020

თანამესაკუთრის თანხმობის გარეშე განხორციელებული განკარგვა

1. საზიარო საგნის თანამესაკუთრესთან შეუთანხმებლად განკარგვის შემთხვევაში მიღებული სარგებელი თანამესაკუთრის წილის პროპორციულად წარმოადგენს უსაფუძვლო გამდიდრებას და ექვემდებარება რესტიტუციას სკ-ის 991-ე და 979 I მუხლების საფუძველზე.

2. ხანდაზმულობაზე მითითება უნდა განხორციელდეს საქმის მოსამზადებელ ეტაპზე. მთავარ სხდომაზე აღნიშნული დასაშვებია მხოლოდ საპატიო მიზეზის არსებობისას.

(ავტორის სახელმძღვანელო წინადადება)

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 991 და 979 I მუხლები

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 10 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე № ას-1206-1151-2013

I. ფაქტობრივი გარემოებები

მოსარჩელემ (მოპასუხის შვილი) მოითხოვა მოპასუხის საკუთრებაში რეგისტრირებული, საცხოვრებელი ბინის 1/2 წილის მესაკუთრედ ცნობა. მოსარჩელის განმარტებით იგი მოპასუხესთან ერთად ჩანერილი იყო და ცხოვრობდა საცხოვრებელ ბინაში, რომლის პრივატიზაცია მოპასუხემ საკუთარი სახელით განახორციელა 1993 წელს. 1994 წელს მოპასუხემ პრივატიზებული ბინა გაუცვალა საკუთარ დას ამ უკანა-

სკნელის კუთვნილ ბინაში. დავის საგანს წარმოადგენდა სწორედ გაცვლის შედეგად მიღებული საცხოვრებელი ბინა. მოსარჩელის განმარტებით, მან მოპასუხესთან ერთად მოიპოვა საკუთრება საცხოვრებელ ბინაზე, ვინაიდან ჩანერილი იყო მასთან. შესაბამისად, მისი საკუთრების უფლება, ასევე, უნდა გავრცელებულიყო გაცვლის შედეგად მიღებულ სადავო საცხოვრებელ ბინაზეც.

ქუთაისის საქალაქო სასამართლომ სარჩელი დააკმაყოფილა და მოსარჩელე ცნო სადავო საცხოვრებელი ბინის 1/2 წილის მესაკუთრედ. სასამართლომ მიუთითა „საქართველოს რესპუბლიკაში ბინების პრივატიზაციის (უსასყიდლოდ გადაცემის) შესახებ“ საქართველოს რესპუბლიკის მინისტრთა კაბინეტის 1992 წლის 1 თებერვლის №107-ე დადგენილებაზე და მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ, როგორც მოპასუხის ოჯახის წევრმა და სადავო ფართში ჩანერილმა პირმა, მოპასუხესთან ერთად მოიპოვა თანასაკუთრების უფლება საცხოვრებელ ბინაზე. ხოლო, გაცვლასთან დაკავშირებით სასამართლომ განმარტა, რომ მოპასუხე გაცვლის ხელშეკრულების დადებისას წარმოადგენდა, ასევე, საკუთარი შვილის ინტერესებსაც და, შესაბამისად, მოსარჩელის საკუთრების უფლება უნდა გავრცელებულიყო გაცვლის შედეგად მიღებულ საცხოვრებელ ბინაზეც. თუმცა, სააპელაციო საჩივარი დააკმაყოფილა ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ, რომელმაც მიიჩნია, რომ ვინაიდან მოსარჩელე არ იყო გაცვლის ხელშეკრულების მხარე, ამიტომ მისი საკუთრების უფლება ვერ გავრცელდებოდა გაცვლის შედეგად შეძენილ საცხოვრებელ ბინაზე.

II. სასამართლოს მსჯელობის შეჯამება

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ საკასაციო საჩივარი დააკმაყოფილა. სასამართლომ მიუთითა დადგენილ პრაქტიკაზე, რომლის მიხედვითაც სახელმწიფო და საზოგადოებრივი საბინაო ფონდის პრივატიზაციის დროს ბინაში კანონით დადგენილი წესით ჩასახლებული და მცხოვრები ყველა პირი (ბინის დამქირავებლები და ამ დამქირავებლის ოჯახის წევრები), მათ შორის არასრულწლოვანიც, ითვლება