

## ბრალეული პასუხისმგებლობის ზოგადი ჩარჩო და მისი მოდიფიცირების მიზანშეწონილობა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე ზიანის ანაზღაურებისას

საქართველოს შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს შრომითსამართლებრივ ქრილში ზიანის ანაზღაურების სპეციალურ წესს. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე ზიანის ანაზღაურების წესი რეგულირდება საქართველოს კანონმდებლობით. სტატიაში განხილულია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე ზიანის ანაზღაურებისას ბრალის თავისებურების საკითხი – ზოგადად, რა სპეციფიკა ახასიათებს ბრალს, როგორც პასუხისმგებლობის ერთ-ერთ საფუძველს, შრომითსამართლებრივ დავებში. კერძოდ, სუბორდინაციის პირობებში, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობისას ბრალის მოდიფიცირება ხშირ შემთხვევაში განსხვავებულ სამართლებრივ შედეგებს წარმოშობს ზიანის ანაზღაურების თვალსაზრისით.

**საკვანძო სიტყვები:** დასაქმებულის სტატუსი, ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობა, შერეული ბრალი, მტკიცების ტვირთის შებრუნება, მომეტებული საფრთხის წყარო.

### 1. შესავალი

სუბორდინაციის პრინციპის არსებობის პირობებში წარმოუდგენელია, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ზიანის ანაზღაურების საკითხის რეგლამენტაცია მოექცეს მხოლოდ სახელშეკრულებო ან დელიქტური პასუხისმგებლობის სტანდარტულ ჩარჩოში. სამუშაო ადგილას მუშაობის პროცესში დამდგარი ზიანის ანაზღაურების საკითხის კვლევისას მნიშვნელოვან ადგილს იკავებს კითხვა – რამდენად ადეკვატურია ბრალეული პასუხისმგებლობის ზოგადი პრინციპის გამოყენება ამგვარი ზიანის დადგომისას და ხომ არ არსებობს განსაკუთრებული გარემოებები, რისი გათვალისწინებითაც მიზანშეწონილი იქნება პასუხისმგებლობის ალტერნატიული თუ შერეული სქემების გამოყენების რელევანტურობის დასაბუთება როგორც დასაქმებულთა, ისე დამსაქმებელთა ინტერესების დაბალანსებისათვის.

### 2. ბრალი, როგორც პასუხისმგებლობის წინაპირობა

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე, ზიანის ანაზღაურების საკითხი, საქართველოს შრომის კოდექსის<sup>1</sup> (შემდეგში – სშკ) 44-ე მუხლის<sup>2</sup> თანახმად, ექცევა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის<sup>3</sup> (შემდეგში – სსკ) მოქმედების სფეროში.

\* ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის დოქტორანტი, კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის მონვეული ლექტორი.

<sup>1</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, სსმ, 75, 27/12/2010.

<sup>2</sup> სშკ-ის პირველი მუხლის II პუნქტის შესაბამისად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

<sup>3</sup> საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, საქართველოს პარლამენტის უწყებანი, საკანონმდებლო დამატება № 31, 1997, 1.

სსკ, ისევე როგორც გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი (შემდეგში – გსკ),<sup>4</sup> ტრადიციულად ეყრდნობა ბრალეული პასუხისმგებლობის პრინციპს.<sup>5</sup>

თუმცა გსკ-ის 276-ე პარაგრაფის მეორე წინადადება ითვალისწინებს გამონაკლისს საერთო წესიდან, რაც გამოიხატება კანონის მიერ მკაცრი ან, პირიქით, უფრო მსუბუქი პასუხისმგებლობის დადგენით. ანალოგიურ მონესრიგებას გულისხმობს სსკ-ის 395-ე I მუხლი.<sup>6</sup> ეს პრინციპი ვრცელდება როგორც სახელმეკრულებო, ისე დელიქტური პასუხისმგებლობის შემთხვევებზე,<sup>7</sup> თუმცა, დელიქტურ სამართალში მისი მონესრიგების სფეროს გათვალისწინებით, გაცილებით ფართოა ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობის პრინციპის გამოყენების არეალი.<sup>8</sup>

ბრალის ელემენტების შინაარსი, სსკ-ის მიხედვით, გარკვეულწილად, განსხვავებულია სისხლის სამართალში მოქმედი განზრახვისა და გაუფრთხილებლობის ანალოგიური ტერმინების მნიშვნელობისაგან. ეს განსაკუთრებით თვალშისაცემია გაუფრთხილებლობის ცნებასთან მიმართებით.<sup>9</sup> სამოქალაქო ბრუნვისათვის დამახასიათებელი აუცილებელი ყურადღებიანობის დარღვევა შესაძლოა განხორციელდეს უჩვეულოდ მაღალი ხარისხით (უხეში გაუფრთხილებლობა) და შედარებით დაბალი ხარისხით (მარტივი გაუფრთხილებლობა). გაუფრთხილებლობა ბრალის ყველაზე გავრცელებული ფორმაა სამოქალაქო სამართალში.<sup>10</sup> იგივე შეიძლება ითქვას შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე ზიანის ანაზღაურებისას.

## 2.1. „წმინდა“ ბრალეული პასუხისმგებლობის სქემა შრომით ურთიერთობებში

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე პასუხისმგებლობის საფუძველი შეიძლება იყოს წინასახელმეკრულებო ვალდებულების ან შრომითი ხელშეკრულების დარღვევით გამოწვეული ზიანი, ასევე პასუხისმგებლობა დელიქტური ვალდებულების დარღვევისათვის.

<sup>4</sup> გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, <[https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_bgb/](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/)>, [24.07.2017].

<sup>5</sup> გსკ-ის 276-ე I (1) პარაგრაფის, ასევე სსკ-ის 395-ე I მუხლის თანახმად, როგორც წესი, პასუხისმგებლობის საფუძველია პირის განზრახვი ან გაუფრთხილებელი ქმედება. იხ. *კროპჰოლერი ი.*, გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, თბ., 2014, 153.

<sup>6</sup> იხ. სსკ-ის 395-ე I მუხლი, რომელიც, მიუხედავად იმისა, რომ გსკ-ის პარალელური ნორმისგან განსხვავებით პირდაპირ არ მიუთითებს უფრო მსუბუქი ან მკაცრი პასუხისმგებლობის გამოყენების შესახებ, თუმცა ჩანანერი „...თუ სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული“, გულისხმობს ზოგადი წესიდან გამონაკლისის დასაშვებობაზე.

<sup>7</sup> იხ. სსკ-ის 992-ე მუხლი.

<sup>8</sup> დელიქტურ ვალდებულებებში ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობის პრინციპის ფართოდ გამოყენებასთან დაკავშირებით იხ. *Van Dam C.*, *European Tort Law*, Oxford University Press, New York, 2006, 237.

<sup>9</sup> თუ განზრახვის დეფინიციის განსაზღვრისას სსკ ეყრდნობა სისხლის სამართალში შემუშავებულ ცნებას (შედეგის ცოდნა და სურვილი მართლწინააღმდეგობის შეგნებით), გაუფრთხილებლობის ცნებაში მას გარკვეული კორექტირება შეაქვს. გაუფრთხილებლობის ცნება არაა დამოკიდებული ყურადღებიანობის იმ ხარისხზე, რაც შეიძლება გამოიჩინოს ინდივიდუალურად ბრალეულმა პირმა. გაუფრთხილებლობა სამოქალაქო სამართალში განისაზღვრება მოთხოვნის ობიექტური მასშტაბით. იხ. ზოიძე ბ., საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III, თბ., 2001, 384.

<sup>10</sup> იქვე.

### **2.1.1. პასუხისმგებლობა წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისათვის**

წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისას პასუხისმგებლობის საკითხი განსხვავებულად წყდება სხვადასხვა სამართლებრივ სისტემაში. თუ გერმანული სამართალი ეყრდნობა *Culpa in contrahendo*-ს პრინციპს,<sup>11</sup> ფრანგული სამართალი წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის დარღვევისას ზიანის ანაზღაურების საკითხს წყვეტს დელიქტური სამართლის მიხედვით,<sup>12</sup> თუმცა, შეიძლება ითქვას, რომ ორივე შემთხვევაში პასუხისმგებლობის საფუძველია კეთილსინდისიერების პრინციპი, რომელიც გულისხმობს არა მხოლოდ იმ ფაქტს, რომ მხარეებმა ერთმანეთს უნდა მიაწოდონ ინფორმაცია, არამედ მათ აქვთ ვალდებულება, ზიანი არ მიაყენონ მეორე პირის ინტერესებს.<sup>13</sup>

სსკ-ის 317-ე III მუხლი წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისას პასუხისმგებლობის დაკისრებას ითვალისწინებს მეორე მხარის ბრალეული ქმედების შემთხვევაში. საინტერესოა „ბრალის“ ცნების დატვირთვა წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისას. აღსანიშნავია, რომ წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისას ბრალი შეიძლება განისაზღვროს როგორც ქმედება, რომლითაც ირღვევა აუცილებელი სიფრთხილის გამოჩენის თაობაზე ნორმები. მოსარჩელეს არ ევალება, ამტკიცოს განზრახვა. არაკეთილსინდისიერი მოქმედება და საჭირო გულისხმიერების არგამოჩენა მიიჩნევა ბრალად.<sup>14</sup>

თუმცა ზოგიერთი ავტორი ხელშეკრულების მხარეს, რომელსაც ევალება ზიანის ანაზღაურება წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევის გამო, განიხილავს როგორც არაკეთილსინდისიერ მხარეს.<sup>15</sup> უფრო მეტიც, არსებობს მოსაზრებაც, რომ სსკ-ის 317-ე III მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევაში „ბრალეული მოქმედება“ „არაკეთილსინდისიერი მოქმედების“ ტოლფასია.<sup>16</sup>

გსკ-ის მიხედვით, არ არსებობს სსკ-ის 317-ე III მუხლის ზუსტი ანალოგი. გსკ-ის 311-ე პარაგრაფი ითვალისწინებს პასუხისმგებლობას წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისათვის.

<sup>11</sup> *Culpa in contrahendo* ჩამოაყალიბა გერმანელმა მეცნიერმა იერიხმა და შეიძლება განისაზღვროს როგორც სახელშეკრულებო და დელიქტურ სამართალს შორის არსებული შუალედი, რომელიც არეგულირებს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობას. იხ. სტურუა ნ., ზიანის ანაზღაურება წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისას შრომის სამართალში, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I ტომი, თბ., 2011, 237.

<sup>12</sup> ფრანგული სამართლის მიხედვით, წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისას პასუხისმგებლობის დასაკისრებლად სახეზე უნდა იყოს დელიქტური პასუხისმგებლობის გამოყენებისათვის აუცილებელი ყველა წინაპირობა, მათ შორის ბრალის არსებობა. ბრალი უნდა იყოს არსებითი და უპირობო. იხ. სტურუა ნ., ზიანის ანაზღაურება წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისას შრომის სამართალში, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I ტომი, თბ., 2011, 272.

<sup>13</sup> სტურუა ნ., ზიანის ანაზღაურება წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისას შრომის სამართალში, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I ტომი, თბ., 2011, 237.

<sup>14</sup> Nedzel N. E., A Comparative Study of Good Faith, Fair Dealing and Precontractual Liability, Tulane European and Civil Law, Vol.12, 1997, 6, <<http://heinonline.org>>, [20.06.2017].

<sup>15</sup> შეად. *ჭანტურია ლ.*, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, ნიგნი III, თბ., 2001, 51.; შეად. ასევე, იოსელიანი ა., კეთილსინდისიერების პრინციპის სახელშეკრულებო სამართალში (შედარებითსამართლებრივი კვლევა), ქართული სამართლის მიმოხილვა, სპეციალური გამოცემა, თბ., 2007, 40. სადაც ავტორი პირდაპირ მიუთითებს, რომ „უფრო მართებული იქნებოდა, თუკი სსკ-ის 317-ე III მუხლში, ნაცვლად გაურკვეველი ცნებისა – „ბრალეული მოქმედება“ – მითითებული იქნებოდა ცნება – „არაკეთილსინდისიერი მოქმედება“.

<sup>16</sup> იოსელიანი ა., კეთილსინდისიერების პრინციპის სახელშეკრულებო სამართალში (შედარებითსამართლებრივი კვლევა), ქართული სამართლის მიმოხილვა, სპეციალური გამოცემა, თბ., 2007, 40.

ღვევისათვის, თუმცა, ვალდებულების დარღვევის ბრალეულობასთან დაკავშირებით, გსკ მიუთითებს 276-ე–278-ე პარაგრაფებზე.<sup>17</sup>

სსკ-ის 317-ე მუხლით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევისათვის, ძირითადად, ზიანის ანაზღაურება მოიცავს მხოლოდ ხელყოფასა და კანონიერ ნდობასთან დაკავშირებულ ინტერესს. შრომითსამართლებრივ ქრილში წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევის კუთხით მნიშვნელოვანია დისკრიმინაციის საკითხი. მიუხედავად სახელშეკრულებო ბოჭვის არარსებობისა, მოლაპარაკებების ეტაპზე მოლაპარაკების მწარმოებლები განიხილებიან ისევე, როგორც მხარეები. ხელშეკრულების დადებისკენ მიმართული მოლაპარაკებების დაწყებისას წარმოიშობა სახელშეკრულებო ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობა.<sup>18</sup> შესაბამისად, წინასახელშეკრულებო ეტაპზე დისკრიმინაციის შემთხვევაში დაზარალებულს შეუძლია, მოითხოვოს ზიანის ანაზღაურება, სსკ-ის 394-ე I მუხლის შესაბამისად, ქონებრივი ზიანისათვის,<sup>19</sup> ხოლო თუ სახეზეა პიროვნული უფლებების ხელყოფა, სსკ-ის მე-18 VI მუხლიდან გამომდინარე, დასაშვებია ანაზღაურების მოთხოვნა როგორც ქონებრივი, ისე არაქონებრივი ზიანისათვის. ორივე შემთხვევაში სარჩელის წარმატების წინაპირობაა ბრალეული ქმედების დასაბუთება.<sup>20</sup>

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი ზოგადი პრინციპის თანახმად, დისკრიმინაციული შეკითხვის დასმით გამონვეული ზიანის ანაზღაურების დავის შემთხვევაში, ვინაიდან სსკ განსხვავებულ წესს არ ადგენს, მტკიცების ტვირთს აკისრებს დაზარალებულს, რაც, შრომითი ურთიერთობის თავისებურების გათვალისწინებით, წაგებიან პოზიციაში აყენებს კანდიდატს.<sup>21</sup>

## 2.1.2. პასუხისმგებლობა სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისათვის

გსკ-ის შესაბამისად, დამსაქმებელი მხოლოდ მაშინ აგებს პასუხს დასაქმებულისათვის სამუშაოს შესრულებისას მიყენებულ ზიანზე, თუ განზრახ ან გაუფრთხილებლობით არღვევს ვალდებულებას, რომელიც მოიცავს უსაფრთხო სამუშაო გარემოს, მანქანა-დანადგარებისა

<sup>17</sup> კროპჰოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, თბ., 2014, 198.

<sup>18</sup> კერესელიძე თ., შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისათვის დასმული დისკრიმინაციული შეკითხვის სამართლებრივი შედეგები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I ტომი, თბ., 2011, 221.

<sup>19</sup> თუ კანდიდატს უარი უთხრეს გასაუბრებაზე ორსულობის ფაქტის გამო, ხოლო ის იმედოვნებდა, რომ ამ სამსახურს აუცილებლად მიიღებდა თავისი კვალიფიკაციის, გამოცდილებისა და გამოცხადებულ ვაკანსიასთან, სხვა კანდიდატებთან შედარებით, ყველაზე მეტად შესაბამისობის გამო, რისი გათვალისწინებითაც მან უარი თქვა ალტერნატიულ შემოთავაზებაზე, დაზარალებულს შეუძლია, მოითხოვოს დისკრიმინაციული გარემოებით გამონვეული ქონებრივი ზიანის ანაზღაურება, რაც, გერმანული ლიტერატურის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების პირველ ჰიპოთეზურ მოშლამდე ხელფასის ოდენობის ფარგლებშია შესაძლებელი. იხ. კერესელიძე თ., შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისათვის დასმული დისკრიმინაციული შეკითხვის სამართლებრივი შედეგები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I ტომი, თბ., 2011, 224 და შემდგომი.

<sup>20</sup> იხ. სსკ-ის მე-18 (VI) მუხლი, 413 (I).

<sup>21</sup> შეად. კერესელიძე თ., შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისათვის დასმული დისკრიმინაციული შეკითხვის სამართლებრივი შედეგები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), თბ., I ტომი, 2011, 221. „გერმანიაში „თანასწორი მოპყრობის შესახებ კანონის“ 22-ე მუხლის შინაარსიდან იკვეთება, რომ დავის არსებობის შემთხვევაში, თუ მხარე დისკრიმინაციის შემცველი გარემოების ეჭვის ვარაუდს დაასაბუთებს, მეორე მხარეს დაეკისრება დისკრიმინაციისაგან დამცავ ნორმებთან წინააღმდეგობის არარსებობის მტკიცების ტვირთი. ეს კი დისკრიმინირებული პირისათვის სასამართლოსადმი მიმართვისა და სასარჩელო მოთხოვნის დასაბუთებას ამარტივებს.“

და სამუშაო მასალით უზრუნველყოფას, ისევე როგორც დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და სიცოცხლის დასაცავად არ იღებს პრევენციულ ზომებს. ეს დამსაქმებლის ნაწარმოები ვალდებულებაა, რომელიც მომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულებიდან და რეგულირდება გსკ-ის 618-ე პარაგრაფით.

დამსაქმებლისათვის დასაქმებულის მიერ ზიანის მიყენებისას გამოიყენება ხელშეკრულების დარღვევიდან გამომდინარე მოთხოვნები (§280);<sup>22</sup> ასევე შესაძლებელია დელიქტური პასუხისმგებლობის შესახებ ნორმების გამოყენებაც. ვინაიდან ზიანის მიყენება ხორციელდება დასაქმებულისათვის მინდობილი საწარმოს საქმიანობის ფარგლებში, გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებლის მიერ საწარმოს საქმიანობის ორგანიზება მნიშვნელოვნად ახდენს გავლენას დასაქმებულის პასუხისმგებლობის რისკზე.<sup>23</sup>

შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების დარღვევისას, როგორც წესი, მოქმედებს ბრალეული პასუხისმგებლობის პრინციპი. კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის გარდა, შეწყვეტისას, დასაქმებულს შეუძლია, მოითხოვოს სამუშაოზე აღდგენა და სამსახურის დაკარგვით გამოწვეული განაცდურის ანაზღაურება.<sup>24</sup> სარჩელის წარმატების შემთხვევაში, ანაზღაურების მოთხოვნის საფუძველია დაზარალებულის მოცდენა დამსაქმებლის ბრალით.<sup>25</sup>

### **2.1.3. პასუხისმგებლობა დელიქტური ვალდებულების დარღვევისათვის**

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის კონტექსტში დელიქტური პასუხისმგებლობის საფუძველია კანონით დადგენილი წესის დარღვევა<sup>26</sup> ან ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობა მომეტებული საფრთხიდან გამომდინარე. სსკ-ის 992-ე და შემდეგი მუხლები ბრალეულობის შესახებ განსაკუთრებულ რეგულირებას არ შეიცავს, ვინაიდან სამოქალაქო კოდექსის 992-ე მუხლი და დელიქტური სამართლის მიხედვით მოთხოვნის სხვა საფუძვლები არეგულირებს კანონით გათვალისწინებულ ვალდებულებით ურთიერთობას, ასეთ შემთხვევებში დამატებით გამოიყენება – რამდენადაც სამოქალაქო კოდექსის 992-ე და შემდეგ მუხლებში არ არის მოცემული საწინააღმდეგო წესები – ნორმები, რომლებიც ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვა-

<sup>22</sup> კროპჰოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, თბ., 2014, 460.

<sup>23</sup> იქვე.

<sup>24</sup> ქ.თბილისის სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, „მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. სააპელაციო სასამართლომ აქვე განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიადგა, შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება სსკ-ის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან.“ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 10 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე – №ას-762-730-2014.

<sup>25</sup> იხ. სშკ, 32-ე (I) მუხლი.

<sup>26</sup> კანონით დადგენილი წესის დარღვევა განაპირობებს ბრალეული პასუხისმგებლობის პრინციპის ნაცვლად დელიქტურ სამართალში უპირატესად ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობის პრინციპის გამოყენებას. იხ. Van Dam C., *European Tort Law*, Oxford University Press, New York, 2006, 237.

ლდებულებებს არეგულირებენ.<sup>27</sup> ამიტომ ბრალის შემთხვევაში შეიძლება გამოყენებულ იქნეს სსკ-ის 395-ე მუხლის პირველი აბზაცი, რომლის მიხედვითაც ზიანის მიმყენებელს პასუხისმგებლობა ეკისრება როგორც განზრახი, ისე გაუფრთხილებელი მოქმედებისათვის.<sup>28</sup>

სახელშეკრულებო ვალდებულების გარდა, უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი და პირობებით უზრუნველყოფა დამსაქმებლის კანონისმიერი ვალდებულებაა. ეს ფუნდამენტური ნორმა, რომელიც უკავშირდება დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, განთავსებულია არაერთ საჯაროსამართლებრივ აქტში,<sup>29</sup> ვინაიდან ეს ვალდებულება უკვე არის საჯარო სამართლის ნაწილი, რომელიც შეიძლება მიჩნეულ იქნეს სტანდარტად, რომელიც ზუსტად ახასიათებს სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევას გსკ-ის 618 1 პარაგრაფის მიხედვით.

გარდა სახელშეკრულებო პასუხისმგებლობისა, დელიქტური სამართლის მიხედვითაც, დამსაქმებელი ვალდებულია, შექმნას უსაფრთხო სამუშაო გარემო და დაიცვას დასაქმებულე-ბი და კლიენტები საფრთხისაგან.

კანონით დადგენილი ვალდებულების დარღვევა, გსკ-ის მიხედვით, ზიანის ანაზღაურების საფუძველია მხოლოდ მაშინ, თუ დაზარალებული მიეკუთვნება კანონით დაცულ პირთა წრეს.<sup>30</sup> მაგალითად, საქმის – *Hartley v. Mayoh & Co* – მიხედვით, მეხანძრე, რომელიც ქარხანაში გაჩენილ ცეცხლს აქრობდა, გარდაიცვალა დენის დარტყმის შედეგად. სასამართლომ მისი ქვრივის სარჩელი ქარხნის მეპატრონის წინააღმდეგ, რომელიც ეფუძნებოდა მეპატრონის მხრიდან უსაფრთხოების წესების დარღვევას, არ დააკმაყოფილა იმ არგუმენტზე დაყრდნობით, რომ მსგავსი უსაფრთხოების წესები მოწოდებულია, დაიცვას დასაქმებულთა უსაფრთხოება და არა მეხანძრის უსაფრთხოება ხანძრის ჩაქრობისას. ამიტომ ქვრივის სარჩელი, რომელიც დაეფუძნა კანონით დადგენილი წესის დარღვევას, უარყოფილ იქნა, თუმცა დელიქტური სარჩელი, დაფუძნებული გაუფრთხილებლობაზე, სასამართლომ დააკმაყოფილა. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ პირის დარღვეული ინტერესი ექცეოდეს დამცავი წესის ფარგლებში.<sup>31</sup>

როგორც გერმანიის სასამართლო პრაქტიკამ დაადგინა, თუ მოპასუხემ დაარღვია კანონით დადგენილი წესი და ეს წესი ითვალისწინებდა ქცევის სპეციალურ სტანდარტს,<sup>32</sup> მაშინ ივარაუდება, რომ მოპასუხე მოქმედებდა გაუფრთხილებლობით. თავის მხრივ, მოპასუხეს შეუძლია ამტკიცოს, რომ მის ქმედებაში არ იყო გაუფრთხილებლობის ნიშნები.<sup>33</sup>

<sup>27</sup> *ლუთრინგჰაუსი პ.*, დელიქტური სამართალი, თბ., 2011, 18.

<sup>28</sup> პირის ბრალეულობის შეფასებისათვის საჭიროა ობიექტური ტესტის გავლა, რომლისთვისაც ამოსავალია საშუალო, გონიერი ადამიანის სტანდარტი. კერძო სამართალში, განსხვავებით სისხლის სამართლისგან, ბრალი არ განისაზღვრება ინდივიდუალურად, ზიანის მიმყენებლის თვალსაწიერად, რადგან ზიანის დადგომისას დელიქტური სამართლის უპირატესი ინტერესი არა პირის დასჯა, არამედ ზიანის ანაზღაურებაა. ასევე მნიშვნელოვანია სოციალური მიზანიც, რაც გამოიხატება საზოგადოებაში დამკვიდრებული ადეკვატური ქცევის სტანდარტის შესაბამისად მოქმედებაში, ხოლო ვინც ამ სტანდარტს უგულვებლყოფს, ის იხდის კომპენსაციას ამ ხელყოფისათვის. *Van Dam.C.*, *European Tort Law*, Oxford University Press, New York, 2006, 221.

<sup>29</sup> Health and Safety at work Act, §3, <<http://www.legislation.govt.nz>>, [20.07.2017].

<sup>30</sup> იხ. გსკ-ის 823 § II.

<sup>31</sup> შეად. საფრანგეთის დელიქტურ სამართალში, კანონით დადგენილი წესის დარღვევას არ სჭირდება დამატებით ბრალის დასაბუთება, საკმარისია დაირღვეს კანონით დაცული ინტერესი. არგუმენტი არის ის, რომ კანონისმიერი ნორმების მიზანია, დაიცვას, ზოგადად, პირთა ინტერესები, ანუ არ ხდება პირთა წრის დაკონკრეტება, შესაბამისად, ვრცელდება ყველაზე განურჩევლად. კანონისმიერი ვალდებულებები მიჩნეულია აბსოლუტურად. თუმცა ეს აბსოლუტურობა შეზღუდულია მიზეზობრიობის დასაბუთების მოთხოვნით. იხ. *Van Dam.C.*, *European Tort Law*, Oxford University Press, New York, 2006, 245.

<sup>32</sup> იქვე.

<sup>33</sup> იქვე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო თავის რეკომენდაციებში საწარმოს ბრალეულ მოქმედებად განიხილავს შრომის კანონმდებლობის, შრომის დაცვის წესების, ნორმებისა და სხვა ნორმატიული აქტების მოთხოვნათა უგულვებელყოფას ან არასათანადო შესრულებას. შესაბამისად, დამსაქმებელი სრულად ანაზღაურებს დამდგარ ზიანს.<sup>34</sup>

შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დასაქმებულის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მიყენებული ზიანი განიხილება აბსოლუტური უფლებების დარღვევის კონტექსტში და ამიტომ მოქმედება, როგორც წესი, დელიქტურად ითვლება. შესაბამისად, ქმედების განმხორციელებელია ვალდებული, ამტკიცოს თავისი ქმედების მართლზომიერება.<sup>35</sup> ეს სამართლებრივი ურთიერთობა მაინც არის ზიანის მიყენების (დელიქტის) საფუძველზე წარმოშობილი ვალდებულება, ვინაიდან ვალდებულება წარმოიშობა დაზარალებულის აბსოლუტური სუბიექტური სამოქალაქო უფლებების დარღვევის შედეგად, ატარებს არასახელმეკრულებო ხასიათს და მიზნად ისახავს არაქონებრივი სიკეთისათვის (სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის) მიყენებული ზიანის ანაზღაურებას. აქედან გამომდინარე, ამ სამართლებრივ ურთიერთობებზე ვრცელდება დელიქტური ვალდებულებისათვის დამახასიათებელი ყველა პრინციპი და აუცილებელია მისი წარმოშობისათვის გათვალისწინებული საფუძველების – ზიანის მიმყენებლის ბრალსა და დამდგარ ზიანსა და ქმედებას შორის მიზეზშედეგობრივი კავშირის – არსებობა.

დელიქტური პასუხისმგებლობის ჩარჩოში ექცევა ფსიქოლოგიური ტრავმისას მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაც. ზოგიერთ სისტემაში ანაზღაურების ვალდებულება არსებობს მხოლოდ მაშინ, თუ ფსიქოლოგიური ტრავმა სხეულის დაზიანების შედეგია. ზოგიერთი შტატის კანონმდებლობა ანაზღაურების წინაპირობად განიხილავს ფსიქოლოგიური ტრავმის წარმოქმნის აუცილებლობას იმავე შემთხვევის ფარგლებში.<sup>36</sup> გსკ-ის მიხედვით, როგორც წესი, ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ უშუალოდ დაზარალებულს. ამ წესიდან არსებობს 844-845 პარაგრაფებით დადგენილი მხოლოდ ორი გამონაკლისი. რაც შეეხება შოკს, რომელიც მიიღო ნათესავმა იმ ფაქტიდან გამომდინარე, რომ გახდა თვითმხილველი ან უეცრად შეიტყო პირის დაზიანების ან გარდაცვალების ფაქტი, ეს სასამართლო პრაქტიკის მიერ შექმნილი გამონაკლისია.

აშშ-ში შტატების უმრავლესობა უარყოფს სტრესით გამოწვეული ფსიქოლოგიური ტრავმის ანაზღაურებას, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ტრავმა გამოწვეულია არაორდინარული და უჩვეულო სტრესით.<sup>37</sup> ფსიქოლოგიური ტრავმის ანაზღაურების ბარიერები საჭიროა თვალთმაქცური სარჩელების თავიდან ასაცილებლად. მაგალითად, საქმეში – *Bedini v. Frost* – ვერმონტის უმაღლესმა სასამართლომ დააფიქსირა მტკიცების მაღალი სტანდარტი ფსიქოლოგიური ტრავმის ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ სარჩელზე. ამ მოთხოვნის გამართლება სასამართლომ დაასაბუთა იმ ფაქტით, რომ ფსიქიკური ტრავმის დიაგნოზის დასმა საკმაოდ

<sup>34</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციები სამოქალაქო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატურ საკითხებზე, 88-89 <<http://www.supremecourt.ge>>, [25 07.2017].

<sup>35</sup> *ლუთრინგჰაუსი პ.*, დელიქტური სამართალი, თბ., 2011, 16.

<sup>36</sup> *Janutis, R.M.*, The new Industrial System Crisis: Compensating Workers For Injuries In The Office, *Loyola of Los Angeles Law Review*, 2008-2009, 39, <<http://heinonline.org>>, [20.06.2017].

<sup>37</sup> არაორდინარულად და უჩვეულოდ მიიჩნევა ისეთი განსაკუთრებული მნიშვნელობის სტრესი, რომელიც სამუშაო ადგილისათვის დამახასიათებელ ჩვეულებრივ სტრესს გაცილებით აღემატება. ფსიქოლოგიური ტრავმის ანაზღაურებისას სხეულის დაზიანებისგან განსხვავებით, პრობლემური საკითხია დიაგნოზის დასმის სირთულე. იხ. *Janutis, R.M.*, The new Industrial System Crisis: Compensating Workers For Injuries In The Office, *Loyola of Los Angeles Law Review*, 2008-2009, 41, <<http://heinonline.org>>, [20.06.2017].

რთულია.<sup>38</sup> დიაგნოზის დასმასთან ერთად მეორე არანაკლებ მწვავე პრობლემა დგას: არის თუ არა ფსიქოლოგიური ტრავმა ყოველთვის გამოწვეული სამსახურიდან გამომდინარე სტრესის ზეგავლენით? ეს საკითხი განსაკუთრებით აქტუალურია პერმანენტულად სამსახურიდან გამომდინარე სტრესის ზეგავლენით განვითარებულ ფსიქოლოგიურ ტრავმასთან მიმართებით, ვიდრე უცაბედი სტრესული ფაქტორით განვითარებული ტრავმა. როგორც წესი, ჩვეულებრივ და ყოველდღიურ დონეზე ფსიქოლოგიური ტრავმის განვითარების რისკს ატარებს დასაქმებული, განსხვავებით დასაქმებულთა კომპენსაციის სისტემისა, სადაც სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობის დაზიანებით გამოწვეულ რისკს, თუნდაც ყოველდღიურ და ჩვეულებრივ სიტუაციაში, არასოდეს არ ატარებს დასაქმებული.

## 2.2. შერეული ბრალი – პასუხისმგებლობის გადანაწილება

თანაბრალეულობის შემთხვევა გამონაკლისია ბრალეული პასუხისმგებლობის ზოგადი სქემიდან, ვინაიდან, როგორც წესი,<sup>39</sup> იწვევს პასუხისმგებლობის გადანაწილებას ზიანის გამომწვევის ბრალის პროპორციულად.<sup>40</sup> სსკ-ის 415-ე მუხლი, ისევე როგორც გსკ-ის 254-ე პარაგრაფი, შეეხება ზიანის სრული ანაზღაურების შეზღუდვის შემთხვევებს.

შერეული ბრალის პრინციპის დატვირთვა, ძირითადად, გამოიხატება პასუხისმგებლობის გადანაწილებით, თუმცა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში შერეული ბრალის მნიშვნელობა რამდენადმე განსხვავებულია. ეს განსხვავება, მაგალითად, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის ზიანის მიყენების სიტუაციაში განპირობებულია დამსაქმებლის ფუნქციით, განახორციელოს სანარმოო მართვის ორგანიზება. სწორედ ეს იწვევს პასუხისმგებლობის რისკების განაწილებას.<sup>41</sup> გსკ-ის 254-ე პარაგრაფის შესაბამისად, მოქმედებს თანაბრალეულობის პრინციპი.

პასუხისმგებლობის გადანაწილების წესი არ შემოიფარგლება მხოლოდ იმ შემთხვევებით, სადაც აშკარაა სანარმოო საფრთხე ან მეტია რისკი, შესაბამისად, ყველა გარემოების გათვალისწინებით, ზიანის რისკის გადანაწილება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის

<sup>38</sup> აღსანიშნავია, რომ 1980 წელს ამერიკის ფსიქიატრიის ასოციაციამ ჩამოაყალიბა ზუსტი დიაგნოზის კრიტერიუმების ნუსხა იმ გონებრივი აშლილობებისა, რაც შეიძლება განვითარდეს დასაქმების პროცესში. იხ. *Janutis, R.M., The new Industrial System Crisis: Compensating Workers For Injuries In The Office*, *Loyola of Los Angeles Law Review*, 2008-2009, 42, <<http://heinonline.org>>, [20.06.2017].

<sup>39</sup> რომის სამართალში შერეული ბრალი დაზარალებულს ართმევდა ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის შესაძლებლობას. ამ მიზნებისათვის მხედველობაში მიიღებოდა დაზარალებულის მხრიდან მარტივი გაუფრთხილებლობაც კი. იხ. *შუდრა თ.*, დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა დასაქმებულის მიერ მიყენებული ზიანისათვის, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II ტომი, თბ., 2013, 254.

<sup>40</sup> შერეული ბრალისა და რისკის გადანაწილების დოქტრინების მიხედვით, დელიქტურ სარჩელთან შედარებით გაცილებით შეიზღუდა დასაქმებულის სასარგებლოდ ზიანის ანაზღაურების შემთხვევები. შერეული ბრალის დოქტრინა დაზარალებული დასაქმებულის ნებისმიერი ხარისხით, თუნდაც მარტივი გაუფრთხილებლობის გამოკვეთისას საერთოდ გამორიცხავდა მის სასარგებლოდ ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნას, იგივე შედეგი დგებოდა რისკის გადანაწილების დოქტრინის საფუძველზეც, თუ დასაქმებულმა იცოდა ან უნდა სცოდნოდა დაზიანების მოსალოდნელობის შესახებ. ამ პირობებში დასაქმებულთა სამართლიანი კომპენსაციის მიღების შესაძლებლობა წარმოუდგენელი იყო. ამიტომ შერეული ბრალისა და რისკის გადანაწილების დოქტრინები თითქმის გაუჩინარდა. იხ. *Forde G., Rethinking America's Approach To Workplace Safety: A Model for Advancing Safety Issues in the Chemical Industry*, *Cleveland Law Review*, 2005-2006, 517. <<http://heinonline.org>> [20.06.2017].

<sup>41</sup> კროპპოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, თბ., 2014, 460.



უნდა მოხდეს.<sup>42</sup> თუმცა გასათვალისწინებელია, რომ დასაქმებულის პასუხისმგებლობის განსაზღვრისათვის ასეთ შემთხვევაში დიდ როლს ასრულებს გაუფრთხილებლობის ხარისხი.<sup>43</sup>

რაც შეეხება სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას დასაქმებულის ჯანმრთელობის დაზიანების შემთხვევას, განსხვავებით დასაქმებულთა კომპენსაციის სისტემისაგან,<sup>44</sup> ზიანის ოდენობის განსაზღვრისას სასამართლო მხედველობაში იღებს დაზარალებულის ბრალსაც.<sup>45</sup>

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, შერეული ბრალის არსებობის შემთხვევაში, „ზიანის დადგომამი სანარმოს ბრალის არსებობა უკვე არის სანარმოს პასუხისმგებლობის საფუძველი. დაზარალებულის ბრალის არსებობა კი არის საკომპენსაციო თანხის შემცირების, და არა სანარმოს პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლების, საფუძველი.“<sup>46</sup>

შერეული ბრალის პრინციპი მოქმედებს დაზარალებულის მიერ დამოუკიდებელი კონტრაქტორისა და კომპანიის წინააღმდეგ მიმართული სარჩელის პირობებში. თუ სასამართლო დაადგენს, რომ ორივე მხარის – დამოუკიდებელი კონტრაქტორისა და კომპანიის – ბრალეულობით მოხდა ზიანის დადგომა, პასუხისმგებლობა გადანაწილდება ბრალის პროპორციულად.<sup>47</sup>

შერეული ბრალის პრინციპის მნიშვნელობა არანაკლებია სსკ-ის 997-ე მუხლთან მიმართებითაც. თუ დაზარალებულის ბრალიც სახეზეა, ეს გავლენას მოახდენს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის ხარისხზე.<sup>48</sup>

<sup>42</sup> კროპკოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, თბ., 2014, 460.

<sup>43</sup> შრომის სამართლის საქმეების განმხილველი გერმანიის ფედერალური სასამართლოს პრაქტიკიდან გამომდინარე, მარტივი (მსუბუქი) გაუფრთხილებლობისთვის საერთოდ გამოირიცხება დამსაქმებლის მოთხოვნა დასაქმებულის მიმართ; საშუალო გაუფრთხილებლობისას ზიანის კვოტებად გადანაწილება ხორციელდება ცალკეული გარემოებების გათვალისწინებით, ხოლო უხეში გაუფრთხილებლობისას, როგორც წესი, დასაქმებული სრულად აგებს პასუხს. ამ წესიდან გამონაკლისია შემთხვევა, თუ არსებობს უხეში შეუსაბამობა დასაქმებულის შემოსავალსა (ხელფასსა) და ზიანის რისკს შორის. დანვრ. იხ. კროპკოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, თბ., 2014, 460-461.

<sup>44</sup> დასაქმებულთა კომპენსაციის სისტემა დაფუძნებულია ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობის პრინციპზე. სათავეს იღებს ამერიკაში 1910 წლიდან, რომლის შესაბამისად, დამსაქმებელი თავიდანვე იღებს პასუხისმგებლობას, სამუშაო ადგილას ზიანის დადგომისას დასაქმებულის ბრალეულობის მიუხედავად ანაზღაურებს ზიანი. სწორედ ამ ნიშნით ზიანის ანაზღაურების ეს სისტემა ემსგავსება ხელშეკრულებას, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულები უარს ამბობენ ზიანის ანაზღაურების შესახებ სარჩელზე იმ მოტივით, რომ დამსაქმებელი უზრუნველყოფს მათ ადეკვატური კომპენსაციით. იხ. Forte G., Rethinking America's Approach To Workplace Safety: A Model for Advancing Safety Issues in the Chemical Industry, Cleveland Law Review, 2005-2006, 518. <<http://heinonline.org>> [20.06.2017].

<sup>45</sup> ამერიკის ზოგიერთი შტატის კანონმდებლობის მიხედვით (მაგ.: არიზონა, არკანზასი, კოლორადო, ჯორჯია, აიდაჰო, ნებრასკა), იმ შემთხვევაში, თუ დაზარალებულის ბრალი ზიანის დადგომამი 50%-ია, მას ზიანი საერთოდ არ აუნაზღაურდება. განსხვავებით სიტუაციისგან, როდესაც მოსარჩელის ბრალი 33,3%-ია, მას აუნაზღაურდება მიყენებული ზიანის 66,6%. იხ. Burns J.J., Respondeat Superior as an Affirmative Defence: How Employers Immunize themselves from Direct Negligence Claims, Michigan Law Review, 2010-2011, 665. <<http://heinonline.org>>, [20.06.2017].

<sup>46</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციები სამოქალაქო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატურ საკითხებზე, 88-89 <<http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/rekomend.pdf>>, [25.07.2017].

<sup>47</sup> Burns J.J., Respondeat Superior as an Affirmative Defence: How Employers Immunize themselves from Direct Negligence Claims, Michigan Law Review, 2010-2011, 669. <<http://heinonline.org>>, [20.06.2017].

<sup>48</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პოზიცია დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების საკითხზე ითვალისწინებს სანარმოს ბრალის ხარისხს ზიანის ოდენობის დადგენისას. შერეული ბრალის გამოკვეთისას დაზარალებულის ბრალის არსებობა არის საკომპენსაციო თანხის შემცირების, და არა სანარმოს პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლების, საფუძველი. შინაარსობრივად

### 2.3. პასუხისმგებლობა სხვისი ბრალეული ქმედებისათვის (*Vicarious Liability*)

დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას განხორციელებული მართლსაწინააღმდეგო, ბრალეული ქმედება განაპირობებს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობას სხვისი (დასაქმებულის) ბრალეული ქმედებისათვის (*vicarious liability*). ეს პრინციპი ეფუძნება არაბრალის თეორიას, არამედ იმ ფაქტს, რომ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებობს სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის ფარგლებში დამსაქმებელი დასაქმებულის მიერ განხორციელებული საქმიანობის შედეგად იღებს სარგებელს,<sup>49</sup> ამასთან, მას, როგორც შრომით ურთიერთობაში ძლიერ მხარეს, უფრო მეტად შესწევს უნარი, აანაზღაუროს ხარჯები. საგულისხმოა, რომ დასაქმებულის ბრალეული ქმედებისათვის დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის საფუძველია ზიანის მიყენება სწორედ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას.<sup>50</sup>

დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის საფუძველი დასაქმებულის ბრალეული ქმედებისათვის არის ქვემდებარეობის პრინციპი და უფრო კონკრეტულად ქვემდებარეობის პრინციპის ელემენტი – კონტროლისა და მითითების უფლება. სწორედ ამით განსხვავდება შრომითი ურთიერთობა დამოუკიდებელი კონტრაქტორის შემთხვევისა<sup>51</sup> და ნარდობის ხელშეკრულებისაგან, სადაც დამკვეთს შემსრულებლისადმი განსახორციელებელ საქმიანობაზე კონტროლის უფლებამოსილება არ აქვს.

სსკ-ის 997-ე მუხლის განმარტებისას თბილისის სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ ამ მუხლის გამოყენების წინაპირობა ზიანის ანაზღაურების დაკისრების ზოგად წინაპირობებთან ერთად არის ზიანის მიმყენებლის შრომითი (ან ნარდობითი) ურთიერთობა მოპასუხესთან. ყურადსაღებია, რომ ბრალი, რომლის არსებობა სავალდებულო პირობაა ზიანის ანაზღაურებისათვის, უნდა მიუძღოდეს სანარდომს მუშაკს და არა თვით სანარდომს.<sup>52</sup>

საინტერესოა გერმანული სამართლის რეგულირება, რომელიც, განსხვავებით სსკ-ისაგან, სხვისი (დასაქმებულის) ბრალის ნაცვლად დამსაქმებლის ბრალზე აკეთებს აქცენტს.<sup>53</sup>

იგივე შეიძლება გავრცელდეს სხვისი ბრალეული ქმედებისათვის პასუხისმგებლობის შემთხვევაზე. იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციები სამოქალაქო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატურ საკითხებზე, 89, <<http://www.supremecourt.ge>>, [25.07.2017].

<sup>49</sup> *Neild D., Vicarious Liability and The employment Rationale*, 2013, 707. <<http://heinonline.org>>, [20.06.2017].

<sup>50</sup> „სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების“ ფარგლების განსაზღვრა მნიშვნელოვანია დამსაქმებლისათვის პასუხისმგებლობის დასაკისრებლად. გერმანულ სამართალში დასაქმებულის ქმედება სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას არის განხორციელებული, თუ დასაქმებული ზიანის მიყენებისას ახორციელებდა მისთვის დადგენილ ფუნქციებს. იხ. *Markesines B.S., Unberath H., The German Law of Torts, A Comparative Treatise*, Hart Publishing, Oxford, 2002, 696. საქართველოს უზენაესი სასამართლო თავის რეკომენდაციებში განმარტავს, რომ „სამსახურებრივ მოვალეობად შეიძლება ჩაითვალოს პირისათვის ნორმატიული აქტის, შრომის ხელშეკრულების ან ადმინისტრაციის დავალების საფუძველზე დაკისრებული მოვალეობები.“ დანვრ. იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციები სამოქალაქო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატურ საკითხებზე, 89. <<http://www.supremecourt.ge>>, [25.07.2017].

<sup>51</sup> Independent Contractor.

<sup>52</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 16 დეკემბრის გადაწყვეტილება, (№ას-660-627-2013), <<http://prg.supremecourt.ge>>, [25.07.2017].

<sup>53</sup> გსკ-ის 831-ე პარაგრაფის პირველი აბზაცის ფორმულირება შემდეგია: „პირი, რომელიც სხვა პირს ავალდებს დავალების შესრულებას, პასუხისმგებელია, აანაზღაუროს ის ზიანი, რომელსაც ეს უკანასკნელი დავალების შესრულებისას აყენებს მესამე პირს. ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება არ დგება, თუ მარწმუნებელი იჩენს დაქირავებული პირის არჩევისას სამოქალაქო ბრუნვაში მიღებულ აუცილებელ ზრუნვას; ხოლო თუ მან უნდა შეიძინოს მონყობილობები ან ხელსაწყოები, ან უხელმძღვანელოს დავალების შესრულებას, აუცილებელ ზრუნვას იჩენს შეძენისა თუ ხელმძღვანელობისას, ანდა, თუ ზიანი მაინც დადგებოდა

დამსაქმებლის ბრალი გამოიხატება დავალების შემსრულებლის შერჩევისას გამოვლენილი უყურადღებობით ან დასაქმებულის საქმიანობის არაჯეროვანი კონტროლით. პასუხისმგებლობის თავისებურება ისაა, რომ მარნმუნებლის ბრალი შემსრულებლის შერჩევისას და მისი კავშირი ზიანის დადგომასთან ივარაუდება.<sup>54</sup>

საინტერესოა, რამდენად შეიძლება ნარდობის ხელშეკრულების კონტექსტში 997-ე მუხლის გამოყენება. მითუმეტეს, სსკ-ის 997-ე მუხლის რედაქცია შეიცავს ფრაზას – „შრომითი (სამსახურებრივი) მოვალეობის შესრულებისას“.<sup>55</sup>

პირი, რომელიც ვალდებულია, აანაზღაუროს თავისი მუშაკის მართლსაწინააღმდეგო მოქმედებით მიყენებული ზიანი, შეიძლება იყოს როგორც იურიდიული, ისე ფიზიკური პირი (სამუშაოს მიმცემი).<sup>56</sup> ამ შემთხვევაში სამუშაოს მიმცემი ფიზიკური პირი შეიძლება იყოს ინდივიდუალური მენარმე. სამუშაოს მიმცემი პასუხს აგებს თავისი, და არა სხვისი, ბრალეულობისათვის.<sup>57</sup> ასეთ შემთხვევაში მუშაკის მოქმედება უნდა შეფასდეს როგორც თვით სამუშაოს მიმცემის მოქმედება.<sup>58</sup> საგულისხმოა, რომ გსკ-ში გამოყენებულია ტერმინი „სამუშაოს ამღები“ (*Arbeitnehmer*). თუ ამ მუხლს განვმარტავთ სიტყვასიტყვით და დასაქმებულს აღვიქვამთ როგორც მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის მხარეს, ამით შეიზღუდება ამ ნორმის გამოყენების სფერო. მუხლის მოქმედების არეალში ხვდება შრომითი ურთიერთობის მსგავსი ურთიერთობა, რომელიც სამუშაო ურთიერთობის გარეთაც შეიძლება წარმოიშვას, მაგალითად, ოჯახში.

გერმანული სამართლის მიხედვით, ამ ტერმინში იგულისხმება ნებისმიერი პირი, რომელსაც ქირაობს სხვა პირი რაიმე საქმიანობის განსახორციელებლად, მის საფუძველზე ექცევა „დამქირავებლის-დამსაქმებლის“ გავლენის სფეროში და გარკვეულ სუბორდინაციულ ურთიერთობაშია სამუშაოს მიმცემთან.<sup>59</sup> ამ ურთიერთობისათვის განსაკუთრებით დამახასიათებელია ის, რომ დამხმარე პირი დამოკიდებულია „ბატონის“ მითითებებზე. მსგავსი დასაქმებული პირების შემთხვევაში სახეზეა ტიპური, მითითებაზე დამოკიდებული ურთიერთობა. დამხმარე ვერ იქნება დამოუკიდებლად მოქმედი სანარმო.

სსკ-ის 997-ე მუხლის გამოყენებისას დამხმარის/თანამშრომლის/მუშაკის ბრალი სახეზე უნდა იყოს. შესაბამისად, სსკ-ის 997-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევაში დამხმარის/თანამშრომლის/მუშაკის არაბრალეულობასთან დაკავშირებით მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.<sup>60</sup>

გსკ-ის §831-ის თანახმად, დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა არ არის მკაცრი და აბსოლუტური. მას აქვს დაცვის საშუალებები: პირველი, ის პასუხს არ აგებს, თუ დაამტკიცებს, რომ გამოიჩინა გულისხმიერება დასაქმებულის შერჩევისას, ასევე უზრუნველყო იგი შესაბამისი სამუშაო პირობებით და განახორციელა დასაქმებულის საქმიანობის ადეკვატური კონტროლი;

---

ასეთი ზრუნვის გამოჩენის შემთხვევაშიც.“ *კოოპოლერი ი.*, გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, თბ., 2014, 653.

<sup>54</sup> იქვე.

<sup>55</sup> შეად. სსკ-ის 997-ე მუხლი: „პირი ვალდებულია, აანაზღაუროს ზიანი, რომელიც მიადგა მესამე პირს მისი მუშაკის მართლსაწინააღმდეგო მოქმედებით თავისი შრომითი (სამსახურებრივი) მოვალეობის შესრულებისას. პასუხისმგებლობა არ დადგება, თუ მუშაკი მოქმედებდა ბრალის გარეშე“.

<sup>56</sup> *ახვლედიანი ზ.*, ვალდებულებითი სამართალი, 1999, თბ., 267.

<sup>57</sup> იქვე.

<sup>58</sup> იქვე.

<sup>59</sup> *ლუთრინგჰაუსი პ.*, დელიქტური სამართალი, თბ., 2011, 26.

<sup>60</sup> იქვე, 27.

მეორე, დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა გამოირიცხება, თუ დადგინდება, რომ, მიუხედავად მის მიერ მიღებული ზომებისა, ზიანი ვერ იქნებოდა თავიდან აცილებული.<sup>61</sup> ამიტომაც §831 გულისხმობს ბრალეულ პასუხისმგებლობას შებრუნებული მტკიცების ტვირთით.<sup>62</sup>

სასამართლოები დამსაქმებლებისგან მოითხოვენ პასუხისმგებლობის მაღალ ხარისხს, რაც §831-ით გათვალისწინებულ შემთხვევას აახლოებს ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობასთან.<sup>63</sup> საგულისხმოა ისიც, რომ, თუ სსკ-ის 997-ე მუხლის გამოყენებისას დადგინდება დამსაქმებელიც, ბრალეულობაც, მაგალითად, დამსაქმებელი ისეთ მუშაკს შეარჩევს, რომელიც ალკოჰოლური სასმელებისკენაა მიდრეკილი და რომელსაც სჩვევია ხარაჩოდან რაიმეს გადმოგდება, მაშინ დამატებით დადგება დამსაქმებლის პირადი პასუხისმგებლობის საკითხი, უკვე სსკ-ის 992-ე მუხლის შესაბამისად.<sup>64</sup>

### 2.3.1. დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ძირითადი ფაქტორები

#### 2.3.1.1. ქვემდებარეობის ელემენტი

ქვემდებარეობის ელემენტი დამსაქმებელზე პასუხისმგებლობის დაკისრებისათვის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი არგუმენტია.<sup>65</sup> სწორედ ქვემდებარეობის პრინციპიდან გამომდინარეობს დასაქმებულისათვის მითითებების მიცემისა და საქმიანობის კონტროლის უფლებამოსილება, რაც, თავის მხრივ, ქმნის საფუძველს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობისათვის.<sup>66</sup> თუმცა კონტროლის უფლებამოსილება თავისთავად ფართოა, ამიტომ გარკვეული პროფესიების მიმართ (ექიმები, გემის კაპიტნები) კონტროლის ტესტი გამოიყენება შეზღუდული სახით.<sup>67</sup>

ქვემდებარეობის ელემენტის პასუხისმგებლობის ძირითად საფუძველად გამოყენებასთან დაკავშირებით არსებობს კონტრარგუმენტებიც. კერძოდ, როდესაც დამსაქმებელი თავისი საქმიანობის განხორციელებისას იყენებს სხვის თანამშრომელს, რამდენად აქვს მას ქვემდებარეობის მექანიზმის სრული მოცულობით გამოყენების შესაძლებლობა. ზოგიერთი სისტემა, მაგალითად ინგლისი, ქვემდებარეობის ნაწილად მიიჩნევს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების უფლებას, რაც სხვისი თანამშრომლის შემთხვევაში, ნამდვილად შეუძლებელია;<sup>68</sup> გერმანიაში დავა გადაწყდება იმის მიხედვით, თუ რომელ დამსაქმებელს ჰქონდა იმ

<sup>61</sup> Van Dam.C., European Tort Law, Oxford University Press, New York, 2006, 448.

<sup>62</sup> იქვე.

<sup>63</sup> იქვე.

<sup>64</sup> ლუთრინგჰაუსი პ., დელიქტური სამართალი, თბ., 2011, 27.

<sup>65</sup> საერთო სამართლის სისტემაში ქვემდებარეობის პრინციპის ანალოგია ე.წ. კონტროლის ტესტი „Control test“.

<sup>66</sup> ფრანგული სამართლის მიხედვით, დამსაქმებელს პასუხისმგებლობა ეკისრება არა მხოლოდ კონტროლის, არამედ დასაქმებულის არასწორად შერჩევისათვის. პირველ შემთხვევაში ის ყოველთვის შეძლებდა, დაესაბუთებინა, რომ განახორციელა ადეკვატური კონტროლი, თუმცა შერჩევის შემთხვევაში მტკიცება უფრო რთულია. იხ. შუდრა თ., დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა დასაქმებულის მიერ მიყენებული ზიანისათვის, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II ტომი, თბ., 2013, 216.

<sup>67</sup> ცვაიგერტი კ., კოტცი ჰ., შედარებითი სამართალმცოდნეობის შესავალი კერძო სამართლის სფეროში, ტომი II, თბ., 2002, 330.

<sup>68</sup> შუდრა თ., დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა დასაქმებულის მიერ მიყენებული ზიანისათვის, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II ტომი, თბ., 2013, 218.

მომენცისათვის კონტროლისა და მითითებების მიცემის შესაძლებლობა.<sup>69</sup> ზემოაღნიშნულის საპირისპიროდ, ფრანგული სასამართლო პრაქტიკა დაქირავებული მუშახელის საქმიანობის სფეროების მიხედვით ახდენს გამიჯვნას და მასზე დაყრდნობით განსაზღვრავს დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობას.<sup>70</sup>

### **2.3.1.2. ეკონომიკური სარგებლის მიღების შესაძლებლობა**

დამსაქმებლისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრების ერთ-ერთ საფუძვლად განიხილება დასაქმებულის საქმიანობის შედეგად დამსაქმებლისათვის ეკონომიკური სარგებლის მიღების შესაძლებლობა, თუმცა ეს მოსაზრება შესაძლოა, არგუმენტირებული იყოს იმ დამსაქმებლებთან მიმართებით, რომელთა საქმიანობა უკავშირდება მოგების მიღებას.<sup>71</sup>

სწორედ მოგების მიღებაზე ორიენტირებული დამსაქმებლის კონტექსტშია საინტერესო და დამაჯერებელი ალტერნატიული თეორიაც, რომლის შესაბამისადაც დასაქმებულის ქმედებისთვის დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის საფუძველია დამსაქმებლის უკეთესი გადახდისუნარიანობა.<sup>72</sup>

### **2.3.1.3. *Respondeat Superior Doctrine***

საინტერესოა, დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის პრინციპი (*Respondeat Superior Doctrine*) დასაქმებულის ბრალეული ქმედებისათვის რამდენად ერთადერთი საფუძველია და თუ არსებობს სხვა ალტერნატივა, რომელიც, თავის მხრივ, ცალკე აღებული, საკმარისი იქნება დასაქმებულისთვის პასუხისმგებლობის დასაკისრებლად. ხომ არ შეიძლება, დასაქმებულის შერჩევასა გამოვლენილი გაუფრთხილებლობა (*Negligent Entrustment*) იყოს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის დამოუკიდებელი საფუძველი.<sup>73</sup> თუმცა ამ საკითხის ნამოწევა ეწინააღმდეგება შედარებითი ბრალის თეორიას. ამ შემთხვევაში სასამართლოს მოუწევს, დამსაქმებლის ბრალი მიიღოს მხედველობაში და დამდგარ შედეგთან მისი უშუალო კავშირის დადგენაზე, უბრალოდ, ხელი აიღოს.<sup>74</sup>

სასამართლოების ნაწილი მიიჩნევს, რომ დასაქმებულის შერჩევასა გამოვლენილი გაუფრთხილებლობა დამოუკიდებლად ქმნის ბრალეული ქმედების შემადგენლობას და ამ არგუ-

<sup>69</sup> იხ. გსკ-ის 831-ე პარაგრაფი.

<sup>70</sup> „თუ სატრანსპორტო საწარმო რამდენიმე დღით გადასცემს თავის მძღოლს სამშენებლო ფირმას მიწის სამუშაოებისათვის, დამსაქმებლების პასუხისმგებლობა დამოკიდებულია იმაზე, ზიანი დადგა საგზაო მოძრაობის წესების დარღვევით, თუ ძარის არასწორი გადმოტვირთვის გამო. პირველ შემთხვევაში პასუხისმგებელია საწარმო, მეორე შემთხვევაში – სამშენებლო ფირმა, რადგანაც სწორედ მისი პერსონალი ხელმძღვანელობდა და აკონტროლებდა გადმოტვირთვას.“ იხ. *ცვაიგერტი კ., კოტცი შ.*, შედარებითი სამართალმცოდნეობის შესავალი კერძო სამართლის სფეროში, ტომი II, თბ., 2002, 327.

<sup>71</sup> *qui sentit commodum debet sentire et onus* – „ვინც მოგებას იღებს, უნდა იკისროს ვალდებულებაც“. ციტირ: *ცვაიგერტი კ., კოტცი შ.*, შედარებითი სამართალმცოდნეობის შესავალი კერძო სამართლის სფეროში, ტომი II, თბ., 2002, 335.

<sup>72</sup> *შუდრა თ.*, დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა დასაქმებულის მიერ მიყენებული ზიანისათვის, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II ტომი, თბ., 2013, 223.

<sup>73</sup> *Burns J.J.*, *Respondeat Superior as an Affirmative Defence: How Employers Immunize themselves from Direct Negligence Claims*, *Michigan Law Review*, 2010-2011, 665, <<http://heionline.org>>, [20.06.2017].

<sup>74</sup> იქვე.

მენტზე დაყრდნობით მას მიიჩნევს პასუხისმგებლობის დამოუკიდებელ საფუძვლად.<sup>75</sup>

შედარებითი გაუფრთხილებლობის დოქტრინის მიხედვით,<sup>76</sup> ავტოსაგზაო შემთხვევისას, როცა სახეზეა, ერთი მხრივ, მოსარჩელე მძღოლი და მეორე მხრივ, მოპასუხე (დასაქმებული მძღოლი), ხორციელდება სწორედ მათი ბრალეულობის შედარება, რადგან უშუალო მიზეზობრიობა მათი ქმედებიდან მომდინარეობს. ვინაიდან დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის საფუძველი არის დასაქმებულის ბრალი, ამიტომ შედარებითი გაუფრთხილებლობის დოქტრინის ფარგლებში არანაირი მნიშვნელობა არა აქვს დამსაქმებლის მიერ მძღოლის შერჩევის პროცესში გამოვლენილ გაუფრთხილებლობას.<sup>77</sup> ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ფაქტია, რომ დასაქმებულის ბრალი აუცილებელი წინაპირობაა დამსაქმებლის პასუხისმგებლობისათვის, თუმცა დამსაქმებლის ბრალი მხედველობაში არ მიიღება შერეული ბრალის შემთხვევაში.

რომ არა დასაქმებულის ბრალეული ქმედება, დამსაქმებლის წინააღმდეგ სარჩელი დაუშვებელია, მაგრამ აღნიშნულის მიზეზი მხოლოდ ისაა, რომ დასაქმებულის ბრალის არარსებობა გამორიცხავს პირდაპირ მიზეზობრივ კავშირს. რაც შეეხება დასაქმებულის შერჩევისას გამოვლენილ გაუფრთხილებლობას, ეს უშუალოდ დამსაქმებლის ბრალეული პასუხისმგებლობის საფუძველია. დამსაქმებელი, რომელიც პასუხს აგებს დასაქმებულის ბრალეული საქციელისათვის, არ არის სავალდებულო, თვითონაც იყოს ბრალეული. მისი პასუხისმგებლობა გამომდინარეობს იმ ფაქტიდან, რომ შემთხვევა მოხდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას,<sup>78</sup> ხოლო ბიზნესის წარმართვა მას დასაქმებულთან შედარებით პრივილეგირებულ მდგომარეობაში აყენებს.<sup>79</sup> თუ პარალელს გავავლებთ დასაქმებულის შერჩევისას გამოვლენილი ბრალის შემთხვევებზე, აქ სწორედ დამსაქმებლის ბრალზეა აქცენტი.<sup>80</sup>

### 2.3.2. დასაქმებულის სტატუსი

დასაქმებულის სტატუსში არ მოიაზრება მხოლოდ ტრადიციული შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში დასაქმებული პირი. ამ ტერმინის მნიშვნელობა სსკ-ის 997-ე მუხლის მიზნებისათვის გაცილებით ფართოა. ოჯახში დასაქმებული პირები დასაქმებულის სტატუსში ექცე-

<sup>75</sup> დამსაქმებლის ბრალეულობა (გაუფრთხილებლობა) ავტომანქანის მართვის შესაძლებლობის იმ დასაქმებულისათვის მიცემით გამოიხატება, რომლის შესახებაც მას ჰქონდა ინფორმაცია, რომ ნაკლებად კომპეტენტური ან თავზე ხელაღებულია. იხ. *Burns J.J., Respondeat Superior as an Affirmative Defence: How Employers Immunize themselves from Direct Negligence Claims, Michigan Law Review, 2010-2011, 665, <http://heinonline.org>, [20.06.2017].*

<sup>76</sup> Comparative Negligence Doctrine.

<sup>77</sup> *Burns J.J., Respondeat Superior as an Affirmative Defence: How Employers Immunize themselves from Direct Negligence Claims, Michigan Law Review, 2010-2011, 667. <http://heinonline.org>, [20.06.2017]*

<sup>78</sup> საქმეზე – *Bazleys v. Curry* – კანადის უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, ვინაიდან დამსაქმებელმა შექმნა დასაქმებულის მიერ განხორციელებული რისკი, სამართლიანი იქნება, რომ სწორედ დამსაქმებელმა აანაზღაუროს რისკის რეალიზაციის შედეგად გამოწვეული ზიანიც. შეად. *შუდრა თ.*, დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა დასაქმებულის მიერ მიყენებული ზიანისათვის, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II ტომი, თბ., 2013, 221.

<sup>79</sup> *Burns J.J., Respondeat Superior as an Affirmative Defence: How Employers Immunize themselves from Direct Negligence Claims, Michigan Law Review, 2010-2011, 668. <http://heinonline.org>, [20.06.2017].*

<sup>80</sup> იგივე მიდგომაა დასაქმებულის დაქირავებისას გამოვლენილი დაუდევრობის, ადეკვატური კონტროლის განუხორციელებლობისას – დამსაქმებლის ბრალეულობის გამოკვეთა ინვესტის პირდაპირ პასუხისმგებლობას და არა სხვისი ბრალისთვის პასუხისმგებლობას. დაწვრ. იხ. *Burns J.J., Respondeat Superior as an Affirmative Defence: How Employers Immunize themselves from Direct Negligence Claims, Michigan Law Review, 2010-2011, 668. <http://heinonline.org>, [20.06.2017].*

ვიან მათზე მითითებებისა და კონტროლის განხორციელების შესაძლებლობის გათვალისწინებით. საინტერესოა, ისეთ შემთხვევებზე, სადაც კონტროლის ტესტის გამოყენების არეალი მინიმუმამდეა დაყვანილი, დასაქმებულის სტატუსის განსაზღვრისას რა კრიტერიუმები მიიღება მხედველობაში. ამ მხრივ აღსანიშნავია კატეგორია მაღალკვალიფიციური მუშაკებისა, რომლებიც საქმიანობისას გამოვლენილი დამოუკიდებლობის მაღალი ხარისხით, გარკვეულწილად, ემსგავსებიან მენარდეს, თუმცა იმ ფაქტის გამო, რომ მათთვის შვებულების მიცემის საკითხს, სამუშაო გრაფიკს დამსაქმებელი წყვეტს, სუბორდინაციის პრინციპი მსგავსი ტიპის ურთიერთობებში ამ ფორმით პოულობს გამოხატულებას.<sup>81</sup>

ამ დასაქმებულთა კატეგორიაში არ მოიაზრებიან ინდივიდუალური მენარმეები, რომლებიც, თუნდაც დამკვეთის დეტალური დავალების შესრულებისას, თავადვე, საკუთარი პასუხისმგებლობით, განსაზღვრავენ სამუშაოს მიმდინარეობას.

### **2.3.3. შემკვეთის არადელეგირებადი ვალდებულება**

ვინაიდან ქვემდებარეობის ელემენტის არსებობა ერთ-ერთი ძირითადი ფაქტორია მენარდისა და დამსაქმებლის სტატუსის გამიჯვნისათვის, შესაბამისად, ორგანიზაციული დამოუკიდებლობა და მითითების გარეშე საკუთარი საქმიანობის დამოუკიდებლად წარმართვის შესაძლებლობა მენარდეს აკისრებს პასუხისმგებლობას საკუთარი ბრალეული ქმედებისათვის. თუმცა ამ წესიდან გამონაკლისია შემკვეთის არადელეგირებადი ვალდებულება, რომელიც გამორიცხავს მენარდის პასუხისმგებლობას.

არადელეგირებადი ვალდებულების კონტექსტი საშუალებას იძლევა, დამსაქმებელმა პასუხი აგოს დამოუკიდებელი კონტრაქტორის მიერ მიყენებული ზიანისათვის, დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების ანალოგიურად. სიტუაცია განსხვავებულია იმდენად, რამდენადაც დამოუკიდებელი კონტრაქტორი ვერ ექცევა დასაქმებულის ცნებაში.

არადელეგირებადი ვალდებულების ხასიათიდან გამომდინარე, მისი სხვა პირისათვის ხელშეკრულებით გადაცემა დაუშვებელია. კანადის უზენაესმა სასამართლომ საქმეში – *Lewis v. British Columbia*<sup>82</sup> – ტრანსპორტისა და გზების სამინისტროს დააკისრა პასუხისმგებლობა იმ დაქირავებული კომპანიის მიერ მიყენებული ზიანისათვის, რომელიც ავტომაგისტრალს ასუფთავებდა კლდის ჩამონაშალისაგან. კომპანიის გაუფრთხილებლობის შედეგად კლდის ჩამოშლის გამო დაიღუპა გამვლელი ავტომობილის მძღოლი. ვინაიდან ზიანი დადგა კომპანიის, და არა სამინისტროს, თანამშრომლების ბრალით, დასაქმებულის ბრალეული ქმედების გამო დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის სარჩელი გამოირიცხა. სასამართლომ ავტომაგისტრალზე აღდგენითი სამუშაოების წარმოება ჩათვალა სამინისტროს არადელეგირებად ვალდებულებად, შესაბამისად, ქმედება განიხილა როგორც სამინისტროს გაუფრთხილებლობა, იმ ფაქტის მხედველობაში მიუღებლად, რომ სამუშაოები განხორციელდა დამოუკიდებელი კონტრაქტორის, და არა დასაქმებულის, მიერ. სასამართლოს ძირითადი არგუმენტი ამ გადაწყვეტილების დასაბუთებისას იყო ის, რომ სამინისტროს გზების აღდგენითი სამუშაოების განხორციელება ევალებოდა კანონის საფუძველზე და არადელეგირებადი ვალდებულება გამომდინარეობს სწორედ კანონისმიერი ჩარჩოდან.<sup>83</sup>

<sup>81</sup> *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I ტომი, თბ., 2011, 93.

<sup>82</sup> *Neild, Vicarious Liability and The Employment Rationale*, 2013, 711. <<http://heinonline.org>>, [20.06.2017].

<sup>83</sup> იქვე.

ნარდობის ხელშეკრულების დროს „დამკვეთს აკისრია არა ჩვეულებრივი წინდახედულების ღონისძიებათა დაცვის ვალდებულება (*duty of care*), არამედ უფრო მკაცრი ვალდებულებები, რომლებიც მოწმობენ მათ დაცვას (*duty of care is taken*).“<sup>84</sup> შემკვეთს პასუხისმგებლობა ეკისრება მაშინ, როდესაც მენარდეს „განსაკუთრებით სახიფათო სამუშაოების“ შესრულებას ავალებს.<sup>85</sup>

### 2.3.4. შრომითი (სამსახურებრივი) მოვალეობის შესრულების ფარგლები

სსკ-ის 997-ე მუხლის გამოყენების წინაპირობაა, დასაქმებულის მიერ მესამე პირისათვის ზიანის მიყენება შრომითი (სამსახურებრივი) მოვალეობის შესრულებისას.<sup>86</sup>

სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების ფარგლების<sup>87</sup> დასადგენად განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი. დასაქმებულის გზა სამსახურისკენ და პირიქით, შინისკენ, არ არის დაკავშირებული სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებასთან, შესაბამისად, დამსაქმებელი არ აგებს პასუხს ამ პერიოდში მომხდარი ინციდენტის გამო. რაც შეეხება შემთხვევას, როდესაც სამუშაოს დასრულების შემდეგ მუშაკი აიღებს ხელფასს და გაუფრთხილებლობით დააზიანებს კოლეგას საწარმოს ტერიტორიაზე, ჩაითვლება, რომ დელიქტი ჩადენილია სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების პროცესში.<sup>88</sup>

ის ფაქტი, რომ ქმედება ჩადენილია უშუალოდ დამსაქმებლის საწარმოს ტერიტორიაზე, ავტომატურად არ იძლევა საფუძველს ვარაუდისათვის, რომ შეიძლება სახეზე იყოს სსკ-ის 997-ე მუხლის გამოყენების წინაპირობები. ამასთან, სავალდებულო არ არის, ქმედებით ირღვეოდეს სამსახურებრივი მოვალეობა, საკმარისია განხორციელდეს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების ფარგლებში და, რაც მთავარია, გარკვეულ შემთხვევებში უნდა იყოს სამუშაოს შინაარსთან. მაგალითად, მუშაკის მიერ თამბაქოს მოწევა სამუშაო საათებში, რის შედეგადაც გაჩნდა ხანძარი, თუ მუშაკის მოვალეობაა ხანძართან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულება, რისთვისაც საჭიროა უსაფრთხოების განსაკუთრებული ზომების მიღება, პასუხისმგებელი იქნება მენარმე, რადგან თავის პერსონალს ხანძრის დიდ რისკთან დაკავშირებული ამოცანების შესრულება დაავალა.<sup>89</sup>

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციების მიხედვით, „საწარმოო ტრავმად ჩაითვლება უბედური შემთხვევა საწარმოს მიერ გამოყოფილ სატრანსპორტო საშუალებ-

<sup>84</sup> ცვაიგერტი კ., კოტცი ჰ., შედარებითი სამართალმცოდნეობის შესავალი კერძო სამართლის სფეროში, ტომი II, თბ., 2002, 332.

<sup>85</sup> „ბრალი შემსრულებლისა, რომელიც დაკავებულია სამშენებლო სამუშაოებით, შენობა-ნაგებობების დანგრევით, დანადგარების აწყობით, თვითმფრინავებიდან პესტიციდების მოფრქვევით, ასაფეთქებელი სამუშაოებით, მაღალი ძაბვის კაბელების ან ნავთობსადენის გაყვანით ინტენსიური მოძრაობის გზატკეცილთა სიახლოვეს, დაეკისრება სხვა პირს, რომელმაც ანდო შემსრულებელს ამ „განსაკუთრებით სახიფათო სამუშაოების“ ჩატარება“, იხ. ცვაიგერტი კ., კოტცი ჰ., შედარებითი სამართალმცოდნეობის შესავალი კერძო სამართლის სფეროში, ტომი II, 2002, 333.

<sup>86</sup> გსკ-ის 831-ე პარაგრაფის მიხედვით, „დავალების შემსრულებელი ვალდებულია, საქმიანობა განახორციელოს ინსტრუქციის შესაბამისად, ხოლო მარწმუნებელი მუდმივად განსაზღვრავს საქმიანობის სახეს, შინაარსსა და მოცულობას.“ დანვრ. იხ. კროპჰოლერი, გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, 2014, 655.

<sup>87</sup> In the course of employment.

<sup>88</sup> ცვაიგერტი კ., კოტცი ჰ., შედარებითი სამართალმცოდნეობის შესავალი კერძო სამართლის სფეროში, ტომი II, თბ., 2002, 330.

<sup>89</sup> იქვე.



ბეზზე. სატრანსპორტო საშუალების გამოყოფად არ ჩაითვლება უფასო სამგზავრო ბილეთის ან სხვა სამგზავრო შეღავათის მინიჭება კონკრეტული ტრანსპორტით სარგებლობისათვის.<sup>90</sup>

გერმანული სამართლის მიხედვით, გსკ-ის 831-ე პარაგრაფის გამოყენებისათვის აუცილებელი პირობაა, შემსრულებლის მიერ ზიანის მიყენება დავალებული ფუნქციების შესრულებისას.<sup>91</sup> საერთო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების ფარგლები სახეზეა მაშინაც, თუ ხელქვეითი აგრძელებს სამუშაოს მიმცემის კომერციული მიზნების რეალიზაციას.<sup>92</sup>

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაში არცთუ იშვიათია სსკ-ის 997-ე მუხლის ფართოდ განმარტების შემთხვევები, როდესაც სასამართლო 997-ე მუხლის გამოყენების სფეროს მიაკუთვნებს სამსახურებრივი საქმიანობის პროცესში თვით დასაქმებულის (დაზარალებულის) დაზიანების ფაქტებს იმ წინაპირობების მხედველობაში მიუღებლად, რომ დასაქმებულის სსკ-ის 997-ე მუხლით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის საფუძველი არის სხვისი, მესამე პირის დაზიანება დასაქმებულის მხრიდან (დელიქტური ქმედების განმხორციელებელი ყოველთვის დასაქმებულია). შესაბამისად, ამ დავაში, მინიმუმ, სამი სუბიექტი მონაწილეობს – დაზარალებული (მესამე პირი), დასაქმებული და დამსაქმებელი.<sup>93</sup>

### **2.3.5. ბრალი – დამსაქმებლის რეგრესული მოთხოვნის წინაპირობა**

ვინაიდან დამსაქმებელი უფლებამოსილია, რეგრესული მოთხოვნის სახით დააბრუნებინოს დასაქმებულს გადახდილი ანაზღაურება, თუ დაფუძვებით დამსაქმებლის ბრალის აუცილებლობის ვარაუდს, რეგრესული მოთხოვნის დაყენების შესაძლებლობამ შესაძლოა უსამართლო შედეგები გამოიწვიოს დასაქმებულისათვის.

საერთო სამართლის მიხედვით, დამსაქმებლის მიერ რეგრესის უფლების გამოყენება დასაქმებულის ბრალის რომელიმე კონკრეტული ფორმის მიხედვით არ იზღუდება,<sup>94</sup> მაშინ, როდესაც გერმანიის სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით,<sup>95</sup> მეწარმე ვალდებულია, პასუხისმგებლობისაგან გაათავისუფლოს ხელქვეითი, თუ დასაქმებულმა ზიანი გამოიწვია მარტივი გაუფრთხილებლობით.<sup>96</sup> აღნიშნულის მიზეზად სახელდება დამსაქმებლის საქმიანობის რისკი.<sup>97</sup>

<sup>90</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციები სამოქალაქო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატურ საკითხებზე, 89, <<http://www.supremecourt.ge>>, [25 07.2017].

<sup>91</sup> ცვაიგერტი კ., კოტცი შ., შედარებითი სამართალმცოდნეობის შესავალი კერძო სამართლის სფეროში, ტომი II, თბ., 2002, 323.

<sup>92</sup> ტრაილერის დაქირავებული მძღოლის მიერ მარშრუტის შეცვლა, რასაც მოჰყვება ავარია და ქვეითის დაზიანება, ტვირთის ადგილზე სწრაფად მიტანის მოტივით, ჩაითვლება სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების ფარგლებში განხორციელებულად. იხ. ცვაიგერტი კ., კოტცი შ., შედარებითი სამართალმცოდნეობის შესავალი კერძო სამართლის სფეროში, ტომი II, თბ., 2002, 320.

<sup>93</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2008 წლის 11 დეკემბრის №ბს-1156-1156-118 (კ-08) განჩინება ადმინისტრაციული და სხვა კატეგორიის საქმეებზე.

<sup>94</sup> ცვაიგერტი კ., კოტცი შ., შედარებითი სამართალმცოდნეობის შესავალი კერძო სამართლის სფეროში, ტომი II, თბ., 2002, 331.

<sup>95</sup> შეად. გსკ-ის 840-ე (2) პარაგრაფი.

<sup>96</sup> შუდრა თ., დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა დასაქმებულის მიერ მიყენებული ზიანისათვის, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II ტომი, თბ., 2013, 221.

<sup>97</sup> ცვაიგერტი კ., კოტცი შ., შედარებითი სამართალმცოდნეობის შესავალი კერძო სამართლის სფეროში, ტომი II, თბ., 2002, 326.

### 2.3.6. პასუხისმგებლობა წარმომადგენლის/დამხმარის ქმედებისათვის

სსკ-ის 396-ე მუხლი ითვალისწინებს მოვალის პასუხისმგებლობას წარმომადგენლის ან იმ პირის ქმედებისათვის, ვისაც იყენებს თავისი ვალდებულების შესასრულებლად. ამ შემთხვევაშიც მუხლის ფორმულირება, ერთი შეხედვით, მსგავსია სსკ-ის 997-ე მუხლით გათვალისწინებული შემადგენლობისა – მოქმედებს სხვისი ბრალეული ქმედებისათვის პასუხისმგებლობის პრინციპი. თუმცა არსებობს განსხვავებაც.

სსკ-ის 396-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სახეზეა ვალდებულების ძალით შესასრულებელი მოქმედებების გადანაწილება მოვალესა და დამხმარე პირს შორის, სადაც დამხმარის მოქმედება განიხილება მოვალის ქმედებად. „ვინაიდან დამხმარე პირებს, როგორც არამოვალე პირებს, ვალდებულებები (სახელშეკრულებო) პირდაპირ არ ეხებათ, პასუხისმგებლობის, ასევე, წინდახედულების მასშტაბის დადგენისას ორიენტაცია უნდა მოხდეს მოვალის პიროვნებაზე. დამხმარე მხოლოდ წინდახედულების მასშტაბს გარეთ განხორციელებულ გადაცდომაზეა პასუხისმგებელი.“<sup>98</sup>

სსკ-ის 396-ე მუხლის მიზნებისათვის დამხმარე პირის სოციალური დამოკიდებულება ან ანგარიშვალდებულება არ არის განმსაზღვრელი კრიტერიუმი, განსხვავებით გსკ-ის 831-ე პარაგრაფისაგან, ასევე უმნიშვნელოა ის გარემოებაც, რამდენად შეუძლია მოვალეს, გავლენა მოახდინოს (კონტროლის ან დაკვირვების ფორმით) დამხმარე პირის მოქმედებაზე.

გსკ-ის 831-ე პარაგრაფის შემთხვევაში, თუ დამხმარე პირი არღვევს საკუთარ ვალდებულებას, ის თავად ახორციელებს დელიქტური ქმედების შემადგენლობას.

ზოგიერთი მოსაზრების თანახმად, სსკ-ის 396-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევაში მოვალის პასუხისმგებლობას აფუძნებს მისივე ბრალი, რაც გამოიხატება წარმომადგენლისა და ნების გადამტანის შერჩევისას საკმარისი წინდახედულებისა და მათზე სათანადო მეთვალყურეობის განუხორციელებლობით.<sup>99</sup>

### 2.4. მტკიცების ტვირთის მოდიფიცირება

დღეისათვის ბრალეული პასუხისმგებლობისა და ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობის ელემენტები იმდენად მიახლოებულია, ძნელია მათ შორის ზუსტი საზღვრის გამოკვეთა. ცალსახად ორ განსხვავებულ სისტემად მათი დაყოფა დიდი ხანია მოძველებულია. კანონმდებლები და სასამართლოები მიისწრაფვიან ბრალისა და ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობის ელემენტების ბალანსის უზრუნველყოფისაკენ და ხშირ შემთხვევაში ამის მიღწევას ცდილობენ მტკიცების ტვირთის მოსარჩელიდან მოპასუხეზე გადატანით.

პასუხისმგებლობის ფარგლების მოდიფიცირებისას მნიშვნელოვანი გარემოება, გარდა ბრალისა, არის მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის გადატანა იმგვარად, რომ ერთ-ერთი მხარე აღნიშნულის შედეგად შესაძლოა, გაცილებით უკეთეს პირობებში აღმოჩნდეს. მტკიცების ტვირთის გადატანა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ქრილში დასაქმებულის, როგორც სუსტი მხარის, ინტერესების დასაცავად, საკმაოდ მნიშვნელოვანი დაცვის საშუალებაა.

გსკ-ის 280-ე პარაგრაფის პირველი ნაწილის მეორე წინადადების ნეგატიური ფორმულირებიდან გამომდინარე, როგორც წესი, მისი არაბრალეულობის შესახებ მტკიცების ტვირთი ეკისრება მოვალეს.

<sup>98</sup> ციტ. კროპკოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, თბ., 2014, 157.

<sup>99</sup> ამირანაშვილი გ., დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას მესამე პირისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თავისებურება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II ტომი, თბ., 2013, 199.

შრომითი ურთიერთობებიდან გამომდინარე დავებში გსკ უშვებს გამონაკლისს, კერძოდ, 619ა პარაგრაფი ადგენს, რომ ხელშეკრულების დარღვევიდან გამომდინარე მოთხოვნებისთვის არ გამოიყენება 280-ე პარაგრაფის პირველი ნაწილის პირველი წინადადება (მტკიცების ტვირთის შებრუნება).<sup>100</sup>

შრომითი ურთიერთობებიდან გამომდინარე დავებში სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად, დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების დაუსაბუთებლად შეწყვეტის გასაჩივრებისას დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. სხვა შემთხვევებში სშკ ცალსახად დამსაქმებლისთვის მტკიცების ტვირთის გადაკისრებას არ იცნობს.

როგორც წესი, მოსარჩელეა ვალდებული, ამტკიცოს, რომ ზიანის მიმყენებელს მიუძღვის ბრალი, თუმცა არსებობს ისეთი გამონაკლისი შემთხვევებიც, როდესაც მოსარჩელეს არ შეუძლია, დაამტკიცოს ზიანის მიმყენებლის ბრალეულობა. ამიტომ მსგავსი შემთხვევებისთვის იკვეთება მტკიცების ტვირთის სპეციალური სახეობის აუცილებლობა – *Res Ipsa Loquitur*.<sup>101</sup> ეს წესი გამოიყენება ისეთ სიტუაციებში, როდესაც დაზარალებული (მოსარჩელე) ზიანის მიმყენებელთან შედარებით აშკარად არახელსაყრელ სიტუაციაშია. დაზარალებულს არ შესწევს უნარი, მტკიცებულებათა მეშვეობით ამტკიცოს ზიანის მიმყენებლის ბრალეულობა. ამიტომ მტკიცების ტვირთი, რომ პირი მოქმედებდა ყოველგვარი ბრალეულობის გარეშე, გადადის ზიანის მიმყენებელზე.<sup>102</sup>

მტკიცების ტვირთის მოპასუხეზე გადატანის პრინციპის გამოყენების მთავარი წინაპირობაა, ზიანის მიმყენებლის ან მისივე დასაქმებულის მიერ ობიექტზე ან ქმედებაზე კონტროლის ექსკლუზიურად განხორციელების უფლებამოსილების არსებობა.<sup>103</sup> ამასთან, დაზარალებულისთვის მიყენებული ზიანი უნდა იყოს ისეთი სახის, რაც ჩვეულებრივი ყურადღებიანობის გამოჩენისას არ უნდა დამდგარიყო. საგულისხმოა, რომ მტკიცების პროცესში მოპასუხე უნდა იმყოფებოდეს უკეთეს პოზიციაში, რათა ამტკიცოს თავისი არაბრალეულობა, ვიდრე მოსარჩელე, ამტკიცოს მოპასუხის ბრალეულობა.

იმისათვის, რომ მტკიცების ტვირთი მოპასუხეზე გადავიდეს, აუცილებელია, ის შემთხვევა, რომელმაც გამოიწვია პირის დაზიანება, იყოს მოპასუხის კონტროლის ქვეშ. აქვე მოიზარება დასაქმებულის ქმედებაც, რომლის ბრალეულ ქმედებაზე პასუხისმგებელია დამსაქმებელი.<sup>104</sup> გსკ-ის მიხედვით, დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა დასაქმებულის მიერ მიყენებული ზიანისათვის ბრალეული პასუხისმგებლობის ჩარჩოში ჯდება, თუმცა შებრუნებული მტკიცე-

<sup>100</sup> კროპჰოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, თბ., 2014, 461.

<sup>101</sup> *Res Ipsa Loquitur* – „The thing [res] speaks [loquitur] for itself [ipsa]“, მაგალითად, როდესაც ქირურგიული ოპერაციის შედეგად მედლის უყურადღებობის გამო პაციენტის სხეულში რჩება ტამპონი. პაციენტი უგონო მდგომარეობაშია და ვერ დაამტკიცებს, შემთხვევა უშუალოდ მედლის ბრალეულობით მოხდა, ქირურგის თუ ქირურგის თანაშემწის. იხ. *Buckley W.R., Okrent C.J., Torts&Personal Injury Law, New York, 2004, 49.*

<sup>102</sup> იქვე.

<sup>103</sup> იქვე, 50.

<sup>104</sup> ამ შემთხვევის საილუსტრაციოდ საინტერესოა შემდეგი მაგალითი: მაღაზიის სანყოფში დასაქმებულებმა ოცდაათი ფუტ სიმაღლეზე დააღაგეს ყუთების გროვა. მოსარჩელე სწორედ ასეთი სიმაღლიდან ერთი ყუთის გადმოვარდნის შედეგად დაზიანდა, თუმცა შენობის იმ ნაწილში მოსარჩელის დაზიანების ფაქტს არავინ შესწრებია, შესაბამისად, ის ვერავის ბრალზე მიუთითებს კონკრეტულად. ამიტომ *Res Ipsa Loquitur*-ის შესაბამისად, იმ ფაქტის მტკიცების ტვირთი, რომ ყუთები უსაფრთხოდ იყო დალაგებული, გადადის მაღაზიის მეპატრონეზე, ვინაიდან ეს საკითხი იყო მეპატრონის ექსკლუზიური კონტროლის სფეროში, შესაბამისად, *Res Ipsa Loquitur*-ის გამოყენების საკითხი ეჭვგარეშეა. მეპატრონის მტკიცების საგანი ამ შემთხვევაში მისი მხრიდან ყუთების დასანყოფებისას გამოჩენილი მზრუნველობაა, რათა უზრუნველყოფილიყო უსაფრთხოება. იხ. *Buckley W.R., Okrent C.J., Torts&Personal Injury Law, New York, 2004, 50.*

ბის ტვირთით, მაშინ, როდესაც მსგავს შემთხვევაზე ინგლისსა და საფრანგეთში ვრცელდება ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობის წესები.<sup>105</sup>

გსკ-ის მიხედვით, მტკიცების ტვირთის შებრუნება გამოიყენება კანონით დადგენილი წესის დარღვევისას და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის მოვალეობის დარღვევისას. თუ სახეზეა რომელიმე შემთხვევა, მიზეზობრივი კავშირი ივარაუდება და უკვე მოპასუხეა ვალდებული, ამტკიცოს მისი არარსებობა.<sup>106</sup>

მტკიცების ტვირთი გსკ-ის 831-ე პარაგრაფის გამოყენებისას აწევს დამსაქმებელს. მან უნდა ამტკიცოს, რომ არ დაურღვევია დამხმარე პირის გულმოდგინედ შერჩევის ვალდებულება და მოიყვანოს შესაბამისი არგუმენტაცია. გარდა ამისა, შეუძლია გააბათილოს პასუხისმგებლობის გამომწვევი მიზეზობრივი კავშირის არსებობის პრეზუმფცია, რითაც აჩვენებს, რომ ზიანი დადგებოდა გულმოდგინედ შერჩევის შემთხვევაში.<sup>107</sup> ამავე პირობებში დაცვის საშუალებაა დეცენტრალიზებული პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლების მტკიცება,<sup>108</sup> ვინაიდან მარნმუნებელს დავალების ყველა შემსრულებლის პირადად შერჩევისა და უშუალო კონტროლის მექანიზმი მხოლოდ მცირე საწარმოებში აქვს.<sup>109</sup>

დამსაქმებელმა შეიძლება დაამტკიცოს თავისი არაბრალეულობა და ამით გამორიცხოს საკუთარი პასუხისმგებლობა, თუმცა ეს მისთვის ეკონომიკურად ვერ იქნება მოგებიანი, რადგან მანვე უნდა მოითხოვოს დასაქმებულის პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლება და ზარალბულის წინაშე.<sup>110</sup>

### 3. ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობა

ბრალეული პასუხისმგებლობის პრინციპის საპირისპიროდ, რომელიც აუცილებლად გულისხმობს პასუხისმგებლობას განზრახი ან გაუფრთხილებლობით გამოწვეული ქმედებისათვის, კერძო სამართლებრივ, მათ შორის, შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში მოქმედებს ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობის პრინციპიც,<sup>111</sup> შესაბამისად, პირის პასუხისმგებლობა მისი ბრალის არსებობისაგან დამოუკიდებლად დგება.<sup>112</sup>

დასაქმებულთა თანამშრომლობის მიუხედავად, თითქმის შეუძლებელია, ბოლომდე უსაფრთხო სამუშაო პირობების უზრუნველყოფა, განსაკუთრებით მომეტებულ საფრთხის წყაროსთან მიმართებით, მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული საქმიანობას ახორციელებს უშუალოდ დამსაქმებლის ზედამხედველობით, მაგრამ ყოველთვის ეს კონტროლი და ზედამხედვე-

<sup>105</sup> Van Dam.C., European Tort Law, Oxford University Press, New York, 2006, 263.

<sup>106</sup> იქვე, 282.

<sup>107</sup> კროპჰოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, თბ., 2014, 654.

<sup>108</sup> იქვე.

<sup>109</sup> გერმანიის უმაღლესი სასამართლოს პრაქტიკიდან გამომდინარე, დასაშვებად ჩაითვალა ზრუნვის ვალდებულების დელეგირება დაქვემდებარებულ თანამშრომელზე იმგვარად, რომ საქმისწარმოება გამართლებული იყოს მხოლოდ ერთი დონით ქვემოთ მყოფ თანამშრომელზე ვალდებულების დელეგირების შემთხვევაში. Larenz/Canaris SchR II/2, §79, III, 3b. იხ. კროპჰოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, თბ., 2014, 654.

<sup>110</sup> კროპჰოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, თბ., 2014, 654.

<sup>111</sup> Strict liability, objective liability or risk liability.

<sup>112</sup> Van Dam.C., European Tort Law, Oxford University Press, New York, 2006, 255.

ლობა შეუძლებელია.<sup>113</sup>

მომეტებული საფრთხის პირობებში ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობის პრინციპის გამოყენება მართებულია: პირველი იმიტომ, რომ დამსაქმებელი უკეთეს პოზიციაშია დასაქმებულთან შედარებით, რადგან მას აქვს მეტი ინფორმაცია საფრთხეების შესახებ და იცის, როგორ უნდა გააკონტროლოს და აიცილოს თავიდან ეს საფრთხე ადეკვატური დაცვის მექანიზმების გამოყენებით. დამსაქმებელი აკონტროლებს მანქანა-დანადგარების გამოყენებას, ისევე როგორც სამუშაო დროის ხანგრძლივობასა და მომეტებული საფრთხისას გარემოპირობებს.<sup>114</sup> უფლების ბოროტად გამოყენება და თაღლითობა ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობაზე დაფუძნებული დაზღვევის სქემების ყველაზე დიდი რისკფაქტორია.<sup>115</sup>

დამსაქმებლის მიერ შრომის უსაფრთხო პირობების დაცვა და დასაქმებულთა ზრუნვის მოვალეობა არის დამსაქმებლის არადელეგირებადი და პირადი მოვალეობა.<sup>116</sup>

### 3.1. მომეტებული საფრთხის წყარო

ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი საფუძველია მომეტებული საფრთხის წყაროდან გამომდინარე რისკი.

დელიქტური სამართლის (მეორე) რისტიციტმენტის §520 მომეტებულ საფრთხის წყაროს ახასიათებს როგორც მაღალი რისკის შემცველ ობიექტს, რომელსაც შეუძლია, გამოიწვიოს სერიოზული ზიანი და ვერ იქნებოდა თავიდან აცილებული, მიუხედავად ადეკვატური ზომების მიღებისა. ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობისათვის სახეზე უნდა იყოს რამდენიმე წინაპირობა, მათ შორის, მნიშვნელოვანია, რომ საქმიანობა, რომელიც შეიცავს მომეტებულ საფრთხეს (*Abnormally dangerous activity*),<sup>117</sup> ქმნიდეს მოსალოდნელი ზიანისათვის რისკის მაღალ ხარისხს. ასევე რისკის საერთოდ გამორიცხვა შეუძლებელი უნდა იყოს, მიუხედავად მის თავიდან ასაცილებლად განეული გონივრული და აუცილებელი ზომების განხორციელებისა.

<sup>113</sup> დასაქმებულთა კომპენსაციის სისტემა ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობის პრინციპის დანერგვით საერთოდ ათავისუფლებს პასუხისმგებლობისაგან დასაქმებულს შერეული ბრალის არსებობისას. ესეც შეიძლება იყოს ერთ-ერთი ფაქტორი დასაქმებულისათვის, არ ჰქონდეს ინტერესი, მიიღოს ყველა ზომა სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების ზომების დასაწესებლად, რათა თავიდან იქნეს აცილებული ზიანი.

<sup>114</sup> *Wagner G., Tort, Social Security, and No Fault Schemes: Lessons from Real-World Experiments*, *Duke Journal of Comparative and International Law*, 2012-2013, 18. <<http://heinonline.org>>, [20.06.2017].

<sup>115</sup> საგულისხმოა, რომ ინგლისში არ მოქმედებს „დამსაქმებლის პრივილეგია“, რაც დაიცავდა მას დასაქმებულის დელიქტური სარჩელისაგან. პირიქით, კომპენსაციის სისტემა არ გამორიცხავს იმავდროულად დაზარალებული დასაქმებულის მიერ დელიქტური სარჩელის შეტანის შესაძლებლობას. იხ. *Wagner G., Tort, Social Security, and No Fault Schemes: Lessons from Real-World Experiments*, *Duke Journal of Comparative and International Law*, 2012-2013, 36. <<http://heinonline.org>>, [20.06.2017].

<sup>116</sup> *ham M., A New Era of Employer Liability in Negligence*, *Singapore Journal of Legal Studies*, 2010, 200, <<http://heinonline.org>>, [20.06.2017].

<sup>117</sup> მომეტებული საფრთხის წყაროს შეფასებისას სასამართლოები აშშ-ში ხშირად მიმართავენ ბალანსის ტესტს (*balancing test*). ამ ტესტის მიხედვით, მომეტებული საფრთხის შემცველი საქმიანობიდან გამომდინარე საფრთხის შედარება ხდება იმ სარგებელთან, რასაც საზოგადოება იღებს ამგვარი საქმიანობის შედეგად. მაგალითად, როდესაც შენდება ახალი გზა, რომელიც დააკავშირებს საავადმყოფოსა და განცალკევებით მდებარე სოფლის ტიპის დასახლებას, გზის მშენებლობა საჭიროებს დინამიტის აფეთქებას, რის შედეგადაც ზიანდება ადგილობრივი მაცხოვრებლის საცხოვრებელი სახლი. თუ დაზიანებული სახლის მეპატრონე მიმართავს სასამართლოს და მოითხოვს ზიანის ანაზღაურებას მომეტებული საფრთხის წყაროდან გამომდინარე ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობის მუხლით, სასამართლომ აშშ-ში შესაძლოა, იხელმძღვანელოს ბალანსის ტესტის მიხედვით და საზოგადოების ინტერესი გადაწონის ერთი კონკრეტული მესაკუთრის ინტერესს. იხ. *Buckley W.R., Okrent C.J., Torts&Personal Injury Law*, New York, 2004, 266.

სსკ-ის მე-1000 I მუხლის<sup>118</sup> ფორმულირება ზოგადია და ითვალისწინებს ნაგებობის მფლობელის/მომეტეხული საფრთხის მქონე ნივთიერებების მფლობელის ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობას ამგვარი საფრთხის რეალიზაციის შედეგად დამდგარი შედეგებისათვის. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შინაარსიდან ირკვევა, რომ ერთადერთი შესაძლებლობა, როცა მე-1000 მუხლით გათვალისწინებული პირი თავისუფლდება ზიანის ანაზღაურების ვალდებულებისაგან, არის დაუძლეველი ძალის არსებობა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მე-1000 მუხლის გამოყენებისას ბრალის განსაზღვრას იმდენად შეიძლება ჰქონდეს მნიშვნელობა, რამდენადაც, შერეული ბრალის პრინციპიდან გამომდინარე, დაზარალებულის ბრალის არსებობისას შესაძლებელი იქნება ზიანის ანაზღაურების შემცირება დაზარალებულის ბრალის პროპორციულად.

ქართული სამართლებრივი დოქტრინის მიხედვით,<sup>119</sup> სსკ-ის მე-1000 მუხლის გამოყენების თავისებურება ისაა, რომ პასუხისმგებლობის დაკისრებისათვის საკმარისია სამი წინაპირობის არსებობა: ა) ზიანი; ბ) მართლსაწინააღმდეგო ქმედება; გ) მიზეზობრივი კავშირი მართლსაწინააღმდეგო ქმედებასა და დამდგარ ზიანს შორის.

სსკ-ის მე-1000 მუხლის გამოყენებისათვის არსებითი მნიშვნელობა აქვს ზიანისა და მიზეზობრივი კავშირის განსაზღვრას.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ფარგლებში მომეტეხული საფრთხიდან გამომდინარე ზიანის ანაზღაურების საკითხთან დაკავშირებით საინტერესოა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2003 წლის 15 ოქტომბრის №ას-477-1110-03 გადაწყვეტილება, რომელიც ითვალისწინებს სამუშაოს შესრულების ფარგლებში სწორედ მომეტეხული საფრთხის წყაროდან გამომდინარე ზიანის ანაზღაურების საკითხს.

1988 წელს მოსარჩელემ ბორჯომის ქარხანაში ვაგონიდან კაუსტიკური სოდის გადმოსხმის დროს მოიხსნა თვალდამცავი სათვალე და სოდის გადმოსხმა განაგრძო სათვალის გარეშე, რის გამოც თვალში მოხვდა სოდის წვეთი და დაუზიანდა მარჯვენა თვალი, ანუ საწარმოო ტრავმა მიიღო თავისი დაუდევრობით, რის შედეგადაც დაუდგინდა შრომის უნარის 50%-ით დაქვეითება.

საგულისხმოა, რომ დასაქმებულს საწარმო ნებაყოფლობით უხდოდა სარჩოს, მხოლოდ 2002 წლიდან შეწყვიტა სარჩოს გაცემა იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ ზიანი მოჰყვა დასაქმებულის გაუფრთხილებლობას, რაც გამორიცხავდა ზიანის ანაზღაურების შესაძლებლობას საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის ბრძანებულების შესაბამისად, რომელიც ანაზღაურების წინაპირობად ითვალისწინებდა საწარმოს ბრალის არსებობას.

სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით საწარმოს ბრალი არ მიუძღოდა ზიანის დადგომაში, ვინაიდან მისი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია კანონმდებლობის, შრომის დაცვის წესების ან სხვა ნორმატიული აქტების არასათანადოდ შესრულებას. დაზარალებულს ჩატარებული ჰქონდა ინსტრუქტაჟი მომეტეხულ საფრთხესთან მუშაობის თაობაზე შრომის დაცვის წესების შესახებ. ამიტომ გამოყენებული უნდა ყოფილიყო სსკ-ის 992-ე მუხლი. შესაბამისად, ვინაიდან ამ კონკრეტულ შემთხვევაში არ არსებობდა საწარმოს ბრალი, ბრალის გარეშე 992-ე მუხლის შემადგენლობა პასუხისმგებლობის საფუძველს მოკლებულია.

<sup>118</sup> „თუ ამა თუ იმ ნაგებობიდან გამომდინარეობს მომეტეხული საფრთხე ამ ნაგებობაში წარმოებული, მოთავსებული ან მიწოდებული ენერჯისაგან, ანდა ხანძარსაში ან აფეთქებასაში, შხამიანი ანდა მომწამვლელი ნივთიერებისაგან, მაშინ ამ ნაგებობის მფლობელი ვალდებულია, თუკი ამ საფრთხის პრაქტიკულ განხორციელებას მოჰყვა ადამიანის სიკვდილი, სხეულის ან ჯანმრთელობის დაზიანება, ანდა ნივთის დაზიანება, აუნაზღაუროს დაზარალებულს აქედან წარმოშობილი ზიანი. იგივე პასუხისმგებლობა გამოიყენება ხანძარსაში ან აფეთქებასაში, შხამიანი ან მომწამვლელი ნივთიერების მფლობელების მიმართ, როცა ამ ნივთიერებებიდან მომეტეხული საფრთხე გამომდინარეობს.“

<sup>119</sup> ჩიკვაშვილი შ., საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი IV, ტომი II, თბ., 2001, 412.

საკასაციო სასამართლომ არ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრება სსკ-ის 992-ე მუხლის გამოყენებასთან დაკავშირებით,<sup>120</sup> რადგან ჩათვალა, რომ ახალი კანონის – სსკ-ის მე-1000 მუხლის III პუნქტის მიხედვითაც არ არსებობდა ზიანის ანაზღაურებაზე უარის თქმის საფუძველი. ვინაიდან მე-1000 მუხლის საფუძველზე პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლების საფუძველი – დაუძლეველი ძალა ამ შემთხვევაში სახეზე არ ყოფილა. თუმცა საკასაციო სასამართლომ დასაბუთებაც, გარკვეულწილად, წინააღმდეგობრივია შემდეგი გარემოებების გამო: ერთი მხრივ, სასამართლო მიუთითებს, რომ „ამ ნორმის (იგულისხმება სსკ-ის მე-1000 მუხლი) შინაარსიდან გამომდინარე, ადმინისტრაცია ვალდებული იყო, კონკრეტულ შემთხვევაში აენაზღაურებინა მუშაკისათვის მიყენებული ზიანი, ვინაიდან იგი გამონკვეული იყო მომეტებული საფრთხის შემცველი, სანარმოს მფლობელობაში მყოფი კაუსტიკური სოდის ზემოქმედების შედეგად და არა დაუძლეველი ძალის ზემოქმედებით.“

ამ აზრიდან გამომდინარე, აშკარაა, რომ საჭირო არ არის დამატებით ადმინისტრაციის ბრალის დასაბუთება, ვინაიდან წინააღმდეგ შემთხვევაში განსხვავება სსკ-ის 992-ე და მე-1000 მუხლებს შორის თითქმის იშლება. თუმცა სასამართლო მიუთითებს, რომ „სანარმოს ადმინისტრაციამ აღიარა მომეტებული საფრთხის შემცველ ქიმიკატებთან მუშაობის თაობაზე მუშაკთა არასათანადო განსწავლულობა და ამიტომ დაადგინა ამ სწავლების განმეორება, ანუ აღიარა ბრალეულობა უბედური შემთხვევის დადგომაში.“

სავარაუდოდ, საკასაციო სასამართლოს მიზანი მე-1000 მუხლის გამოყენების წინაპირობად დამსაქმებლის ბრალის დასაბუთებისას იყო საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის 9 თებერვლის N48 ბრძანებულებასთან ამ მუხლის კავშირის დასაბუთება. სწორედ აღნიშნულზე მიუთითებს სასამართლოს შემდეგი მსჯელობა. ზემოაღნიშნული ბრძანებულების მე-15 პუნქტის შესაბამისად, „მუშაკის ჯანმრთელობისათვის მიყენებული ზიანი ითვლება დამქირავებლის ბრალეულობით, თუ იგი მოხდა შრომის კანონმდებლობის, შრომის დაცვის წესების, ნორმებისა და სხვა ნორმატიული აქტების მოთხოვნათა უგულვებელყოფით, არასათანადო შესრულებით.“

საკასაციო სასამართლომ ჩათვალა, რომ, ვინაიდან მუშაკებისთვის საჭირო გახდა სწავლების განმეორებით ჩატარება მომეტებული საფრთხის წყაროსთან დაკავშირებით, ეს სწავლება თავის დროზე მათ ჩაუტარდათ არაჯეროვნად, ანუ სახეზეა სანარმოს ადმინისტრაციის მხრიდან მომეტებული საფრთხის ნივთიერებასთან მუშაობის დროს შრომის დაცვის წესების სწავლების დაბალი დონე – ანუ ადმინისტრაციის ბრალი.

საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის 9 თებერვლის N48 ბრძანებულების შესაბამისად, დაზარალებულის გაუფრთხილებლობა არ იწვევს ზიანის ანაზღაურების შეწყვეტას – თუ დაზარალებულის გაუფრთხილებლობამ ხელი შეუწყო ზიანის წარმოშობას, დაზარალებულის ბრალის ხარისხის შესაბამისად, ზიანის ანაზღაურება შეიძლება შემცირდეს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება გაკეთდეს დასკვნა, რომ სსკ-ის მე-1000 მუხლის გამოყენების წინაპირობად არა სსკ-ის, არამედ კანონქვემდებარე აქტის მიხედვით სავალდებულოდ იქნა მიჩნეული დამსაქმებლის ბრალეულობის არსებობა და დასაბუთება.

<sup>120</sup> ზიანის მიყენებისას მოქმედი სამოქალაქო სამართლის კოდექსის (1964წ.) 463-ე მუხლის შესაბამისად, ორგანიზაციები და მოქალაქენი, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია მომეტებულ საფრთხესთან გარშემომყოფთათვის (სატრანსპორტო ორგანიზაციები, სამრეწველო საწარმოები, მშენებლობები, ავტომობილთა მფლობელები და სხვ.), მოვალე არიან, ანაზღაურონ მომეტებული საფრთხის წყაროთი მიყენებული ზიანი, თუ ვერ დაამტკიცებენ, რომ ზიანი გამონკვეულია დაუძლეველი ძალის მოქმედებით ან თვით დაზარალებულის განზრახვით. ამ ნორმის მიხედვით, ადმინისტრაციის პასუხისმგებლობის გამორიცხვის ორი საფუძველი არსებობდა – ვინაიდან არცერთი არ იყო სახეზე, სანარმოს უფლება არ ჰქონდა, არ აენაზღაურებინა მუშაკისათვის მიყენებული ზიანი.

დღეისათვის „შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის ვნების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 1 მარტის №45 დადგენილება<sup>121</sup> მუშაკის პროფესიული დაავადების შემთხვევაში არ მოითხოვს დამსაქმებლის ბრალის არსებობას, საკმარისად მიიჩნევს მხოლოდ სამედიცინო-სოციალური ექსპერტიზის შემონმუშების აქტის ამონაწერს, რითაც დგინდება მიზეზობრივი კავშირი, ხოლო შრომითი დასახიჩრებისას ზიანის ანაზღაურების აუცილებელ წინაპირობად მიიჩნევს დამსაქმებლის ბრალეულობას. აღნიშნულის საპირისპიროდ, თანამედროვე მსოფლიოში დელიქტური სარჩელების წარუმატებლობის გამო და მე-19 საუკუნის ბოლოს სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა მასობრივი გარდაცვალებისა და დაზიანების ფაქტებმა (რასაც ეწოდა „სანარმოო ავარიის კრიზისი“)<sup>122</sup> ბიძგი მისცა ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობის პრინციპზე დაფუძნებული დასაქმებულთა კომპენსაციის სისტემის ჩამოყალიბებას.<sup>123</sup>

### 3.2. რისკის სრული განეიტრალების შეუძლებლობა

აბსოლუტური პასუხისმგებლობა ემსგავსება დაზღვევას. მოპასუხე უზრუნველყოფს იმ პირთა დაცვის გარანტიებს, ვისაც შემხებლობა აქვს მომეტებული საფრთხის წყაროსთან.<sup>124</sup> ამ შემთხვევაში აუცილებლად ხაზგასასმელია, რომ მომეტებული საფრთხის შემცველი ობიექტები, მიუხედავად ადეკვატური საფრთხილებისა თუ პროფილაქტიკური ღონისძიებების გატარებისა, მაინც ინვევენ საფრთხეს.

სარგებლის მიღების თეორიის<sup>125</sup> მიხედვით, მაგალითად, დამსაქმებლის ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობა უკავშირდება იმ ფაქტს, რომ დამსაქმებლები საფრთხის წყაროს გამოყენებით იღებენ შემოსავალს. რადგანაც მათი გამოყენება ქმნის რისკის ფაქტორს, ამ რისკის შედეგებზეც ამ კონკრეტული მიზნებისათვის პასუხისმგებელია დამსაქმებელი.

დამსაქმებლის ვალდებულება, უზრუნველყოს დასაქმებულის უსაფრთხოება და შექმნას ადეკვატური პირობები, დაცულია იმ შემთხვევაში, თუ მან განახორციელა თავისი ზრუნვის მოვალეობა კეთილსინდისიერად და მიიღო ყველა ზომა, რაც უნდა განეხორციელებინა ან უნდა სცოდნოდა. ვინაიდან დამსაქმებელს მოსალოდნელ რისკებზე გაცილებით მეტი ინფორმაცია აქვს, მას მართებს საშუალოზე მეტი ზომების მიღება მათ თავიდან ასაცილებლად. შესაბამისად, აქვს ვალდებულება, შეაფასოს რისკები მოსალოდნელ ზიანთან მიმართებით და გაატაროს ადეკვატური პრევენციული ღონისძიებები. თუ დამსაქმებელმა ამ ამოცანას ვერ გაართვა თავი, ითვლება, რომ მის ქმედებაში არის გაუფრთხილებლობა.<sup>126</sup>

<sup>121</sup> საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 1 მარტის №45 დადგენილება „შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის ვნების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“. [www.matsne.gov.ge](http://www.matsne.gov.ge), 04/03/2013.

<sup>122</sup> „Industrial accident crisis“ *Janutis, R.M.*, The new Industrial System Crisis: Compensating Workers For Injuries In The Office, *Loyola of Los Angeles Law Review*, 2008-2009, 49, <<http://heinonline.org>>, [20.06.2017].

<sup>123</sup> სოციალური სამართლის მიხედვით, კომპენსაციის გაცემის წესი განსხვავდება სამოქალაქო სამართლის ძირითადი პრინციპებისაგან. ანაზღაურების სისტემა მეტად მოქნილი და სწრაფია, რაც მთავარია, ორივე მხარისთვის. ანაზღაურება ხორციელდება იმის მიუხედავად, რა პირობებში დადგა ზიანი და რომელი მხარეა ბრალეული.

<sup>124</sup> *Buckley W.R., Okrent C.J.*, *Torts&Personal Injury Law*, New York, 2004, 263.

<sup>125</sup> Benefit theory.

<sup>126</sup> *Fordham M.*, A New Era of Employer Liability in Negligence, *Singapore Journal of Legal Studies*, 2010, 195, <<http://heinonline.org>>, [20.06.2017].



კანონით განსაზღვრული ზრუნვის ვალდებულების ფარგლები დგინდება თვით ნორმის ფორმულირებიდან. შესაბამისად, ზრუნვის ხარისხი განსხვავდება და ერთ შემთხვევაში გულისხმობს უსაფრთხოების ზომების უზრუნველყოფას, სხვა შემთხვევაში – უსაფრთხოების გარანტიების არსებობას. რაც უფრო მაღალია ზრუნვის სტანდარტი კონკრეტულ საფრთხესთან მიმართებით, მით უფრო იშლება ზღვარი ბრალეულ და ბრალისგარეშე პასუხისმგებლობას შორის.

ზოგადად, როდესაც სახეზე არ არის პირის ბრალი, უფრო მეტიც, დამსაქმებელმა ყველა ზომა მიიღო, რათა მინიმუმამდე დაეყვანა ზიანის დადგომის რისკი, უსამართლოა აბსოლუტური პასუხისმგებლობის პრინციპის გამოყენება. ამიტომ ბრალისგარეშე პასუხისმგებლობაც შეზღუდულია და შემოიფარგლება იმ შემთხვევებით, რომლებიც განსაკუთრებით საფრთხის შემცველია და ამ რისკის განევა ღირებულია სარგებლის გამო.<sup>127</sup>

#### 4. დასკვნა

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში არსებობს ისეთი განსაკუთრებული გარემოებები, რომელთა გათვალისწინებითაც, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ინტერესის დაბალანსების უზრუნველსაყოფად, ხშირად ხდება სტანდარტული პასუხისმგებლობის სქემის ალტერნატიული სქემით ჩანაცვლება. რაც უფრო მაღალია დამსაქმებლის ზრუნვის სტანდარტი კონკრეტულ საფრთხესთან მიმართებით, მით უფრო იშლება ზღვარი ბრალეულ და ბრალისგარეშე პასუხისმგებლობას შორის.

კანონმდებლები და სასამართლოები ზემოაღნიშნულ ინტერესთა ბალანსის მიღწევას მტკიცების ტვირთის მოსარჩელიდან მოპასუხეზე გადატანით (მტკიცების ტვირთის შებრუნება) ცდილობენ. უფრო მეტიც, მტკიცების ტვირთის გადატანა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ქრილში, დასაქმებულის, როგორც სუსტი მხარის, ინტერესების დასაცავად, საკმაოდ მნიშვნელოვანი დაცვის საშუალებაა. მტკიცების ტვირთის შებრუნების გამოყენების მასშტაბი ქართულ სამართლებრივ სივრცეში გაცილებით შეზღუდულია, ვიდრე, თუნდაც, გერმანიაში, თუმცა მაინც არსებობს გარკვეული წინგადადგმული ნაბიჯები ამ მიმართულებით. საბოლოოდ, შეიძლება ითქვას, რომ გადამწყვეტი სიტყვა მოსამართლეს ეკუთვნის, რომელსაც შეუძლია ნორმათა სწორი ინტერპრეტაციით დასაქმებულის, როგორც სუსტი მხარის, ინტერესების გათვალისწინებით, უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის დაცვა.

<sup>127</sup> დელიქტური სამართლის (მეორე) რისტიკტმენტის §520 მომეტებული საფრთხის წყაროს დახასიათებისას მიუთითებს ასევე იმ ფაქტზე, რომ ამგვარი ნივთიერებები (მაგალითად: მომწამვლელი გაზი, ქიმიური ნივთიერებები, ასაფეთქებელი მოწყობილობები), როგორც წესი, არ არის საყოველთაოდ გამოყენებადი, არამედ მათ გამოყენებას აქვს თავისი სპეციალური წესები და, შეიძლება ითქვას, რომ საზოგადოების უმეტესი ნაწილი მათ არ იყენებს. აღნიშნულის საპირისპიროდ, მაგალითად, აალებადი ნივთიერებები, როგორიცაა ბენზინი, მომეტებული საფრთხის წყაროა, თუმცა საყოველთაო მოხმარებაშია. ამიტომ აქ მნიშვნელობა აქვს, როგორ იქნება ბენზინი გამოყენებული. თუ შევადარებთ ნავთობგადამამუშავებელი კომპანიის საქმიანობას და ერთი კონკრეტული პირის სათავსოს, სადაც ის ინახავს ბენზინს თავისი ბალანსის საკრეჭი მანქანისათვის, ნათელია, რომ პირველი შემთხვევა მომეტებული საფრთხის წყაროა, ხოლო მეორე – არა. დაწერ. იხ. Buckley W.R., Okrent C.J, Torts&Personal Injury Law, New York, 2004, 265.

## ბიბლიოგრაფია

1. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, 24/07/1997.
2. საქართველოს შრომის კოდექსი, 27/12/2010.
3. გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, 18/08/1896.
4. საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 1 მარტის №45 დადგენილება „შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის ვნების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“.
5. ამირანაშვილი გ., დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას მესამე პირისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თავისებურება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II ტომი, თბ., 2013, 199.
6. ახვლედიანი ზ., ვალდებულებითი სამართალი, თბ., 1999, 267.
7. იოსელიანი ა., კეთილსინდისიერების პრინციპი სახელშეკრულებო სამართალში (შედარებით-სამართლებრივი კვლევა), ქართული სამართლის მიმოხილვა, სპეციალური გამოცემა, თბ., 2007, 40.
8. კერესელიძე თ., შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისათვის დასმული დისკრიმინაციული შეკითხვის სამართლებრივი შედეგები, თბ., 2011, 221, 224.
9. კროპჭოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი (სასწავლო კომენტარი), თბ., 2014, 153, 157, 198, 653-655, 460-461.
10. ლუთრინგჰაუსი პ., დელიქტური სამართალი, თბ., 2011, 16, 18, 26-27.
11. სტურუა ნ., ზიანის ანაზღაურება წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისას შრომის სამართალში, თბ., 2011, 237, 272.
12. შველიძე ზ., საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I ტომი, თბ., 2011, 93.
13. შუდრა თ., დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა დასაქმებულის მიერ მიყენებული ზიანისათვის, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II ტომი, თბ., 2013, 216, 218, 221, 254.
14. ცვაიგერტი კ., კოტცი ჰ., შედარებითი სამართალმცოდნეობის შესავალი კერძო სამართლის სფეროში, ტომი II, თბ., 2002, 320, 326-327, 330-333, 335.
15. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, ნიგნი III, თბ., 2001, 51, 384.
16. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, ნიგნი IV, ტომი II, თბ., 2001, 412.
17. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2008 წლის 11 დეკემბრის №ბს-1156-1156-118 (კ-08) განჩინება ადმინისტრაციული და სხვა კატეგორიის საქმეებზე.
18. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 16 დეკემბრის №ას-660-627-2013 გადაწყვეტილება.
19. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 10 ოქტომბრის №ას-762-730-2014 განჩინება.
20. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციები სამოქალაქო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატურ საკითხებზე, თბ., 88-89.
21. Buckley W.R., Okrent C.J., Torts&Personal Injury Law, New York, 2004, 49-50, 263, 265-266.
22. Burns J.J., Respondeat Superior as an Affirmative Defence: How Employers Immunize themselves from Direct Negligence Claims, Michigan Law Review, 2010-2011, 665, 667-669.
23. Forte G., Rethinking America's Approach To Workplace Safety: A Model for Advancing Safety Issues in the Chemical Industry, Cleveland Law Review, 2005-2006, 517.
24. Fordham M., A New Era of Employer Liability in Negligence, Singapore Journal of Legal Studies, 2010, 195, 200.

25. *Janutis R.M.*, The new Industrial System Crisis: Compensating Workers For Injuries In The Office, *Loyola of Los Angeles Law Review*, 2008-2009, 39,41-42,49.
26. *Markesines B.S., Unberath H.*, The German Law of Torts, A Comparative Treatise, Hart Publishing, Oxford, 2002, 696.
27. *Nedzel N. E.*, A Comparative Study of Good Faith, Fair Dealing and Precontractual Liability, *Tulane European and Civil Law*, Vol.12, 1997, 6.
28. *Neild D.*, Vicarious Liability and The employment Rationale, 2013, 707, 711.
29. *Van Dam.C.*, *European Tort Law*, Oxford University Press, New York, 2006, 221, 237, 245, 255, 263, 282, 448.
30. *Wagner G.*, Tort, Social Security, and No Fault Schemes: Lessons from Real-World Experiments, *Duke Journal of Comparative and International Law*, 2012-2013, 18, 36.