

გასაჩივრების ვადები და მოთხოვნის უფლებები შრომითი ურთიერთობის
ცალმხრივად შეწყვეტის შემთხვევაში

სალომე ცისკარიძე

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის სამართლის
სკოლაში სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მინიჭების მოთხოვნების
შესაბამისად*

კერძო (ბიზნეს) სამართალი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: უჩა ძიმისტარიშვილი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2020

განაცხადი

როგორც წარდგენილი სამგისტრო ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

სალომე ცისკარიძე

თარიღი: 20.06.2020

აბსტრაქტი

ყოველი ქვეყნისთვის ერთ-ერთ უმთავრეს ამოცანას წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის სათანადო მოწესრიგება, ვინაიდან ის გავლენას ახდენს ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაზე, უზრუნველყოფს სამართლებრივი სახელმწიფოს ჩამოყალიბებასა და საზოგადოების კეთილდღეობას.

საქართველოში შრომითი უფლებების დაცვა აღიარებულია კონსტიტუციით, საერთაშორისო და ეროვნული კანონმდებლობით.

შრომითი ურთიერთობის საფუძველი არის შრომითი ხელშეკრულება. მართალია შრომით ურთიერთობებში იკვეთება სუბორდინაციული დამოკიდებულება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის თუმცა შრომითი სამართლის ძირითად დანიშნულებას სწორედ დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესთა შორის ბალანსის შენარჩუნება წარმოადგენს.

პრაქტიკაში ხშირია შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულის განთავისუფლება ხორციელდება უკანონოდ დამსაქმებლის მიერ. საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს მნიშვნელოვანი ცვლილებები განხორციელდა, რომელიც მიზნად ისახავდა დასაქმებულის უფლებების გაფართოებას და მათთვის სამართლებრივი გარანტიების შემოღებას. კერძოდ ცვლილებები შეეხო ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს და პროცედურებს, განისაზღვრა დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადები და უკანონოდ შეწყვეტილი ხელშეკრულების ბათილად ცნობის შემთხვევაში დამსაქმებლის სამართლებრივი დაცვის გარანტიები.

შესაბამისად ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს ქართულ სასამართლო პრაქტიკაში არსებული პრობლემების გამოკვეთა გასაჩივრების ვადებთან მიმართებით და ქართული პრაქტიკის მიმოხილვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში.

ნაშრომის შექმნის პროცესში გამოყენებულია ნორმატიული მეთოდი, საკანონმდებლო ბაზის შესწავლის გარეშე შეუძლებელი იყო საკითხის სრულად გაანალიზება, ასევე ისტორიული მეთოდი, 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების ანალიზისთვის

აუცილებელი იყო კანონმდებლობის ისტორიული მიმოხილვა, ასევე გამოყენებულია შედარებით-სამართლებრივი მეთოდი, კერძოდ განხილულია საერთაშორისო და ევროპული კანონმდებლობა აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით.

კვლევით დადგინდა, რომ 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებებით, მართლაც გაუმჯობესდა დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობა. სასამართლო პრაქტიკამ ცხადჰყო, რომ უკანონოდ გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით დასაქმებულის დარღვეული უფლების აღდგენა ხორციელდება ან პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენით, ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენით ან კომპენსაციით უზრუნველყოფით. თუმცა იტალიასა და გერმანიის კანონმდებლობის მიმოხილვამ ცხადჰყო, რომ მიზანშეწონილია გარკვეული ცვლილებების განხორციელება კანონმდებლობაში დასაქმებულის უფლების სრული დაცვისთვის.

რაც შეეხება დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრებს ვადებს, მართალია ცვლილებებით განისაზღვრა გასაჩივრების ვადები, თუმცა სასამართლო პრაქტიკა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების ვადებთან დაკავშირებით დღემდე არაერთგვაროვანია რაც რიგ შემთხვევაში არღვევს უფლებათა ბალანსს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის.

ABSTRACT

One of the main tasks for any country is to properly regulate labor relations, as it affects the economic development of the country, ensures the establishment of the rule of law and the welfare of society.

The protection of labor rights in Georgia is recognized by the Constitution, international and national legislation.

The basis of an employment relationship is an employment contract. It is true that there is a subordinate relationship between the employer and the employee in labor relations, but the main purpose of labor law is to maintain a balance between the interests of the employer and the employee.

In practice, there are frequent cases when the dismissal of an employee is carried out illegally by the employer. Significant changes were made to the Labor Code of Georgia on June 12, 2013, aimed at expanding the rights of employees and introducing legal guarantees for them. In particular, the amendments touched upon the grounds and procedures for termination of the contract, was determined deadlines for appealing the employer's decision and was guaranteed the legal protection of the employer in case of annulment of the illegally terminated contract.

Accordingly, the aim of the paper is to identify the problems in the practice of the Georgian court in relation to the deadlines for appeals and also to review the Georgian practice in case of annulment of the employer's decision about termination the employment contract.

The normative method was used in the creation of the paper, it was impossible to fully analyze the issue without studying the legislative framework, also the historical method , a historical overview of the legislation was necessary to analyze the changes of June 12, 2013.

The comparative-legal method was also used, in order to review international and European regulation.

The study found that the changes made on June 12, 2013, really improved the employee's legal status. Judicial practice has shown that in the event of annulment of an illegal dismissal decision, the employee's infringement right is restored, either by reinstatement at the original job, or by reinstatement on equal work or compensation. However, a review of Italian and German legislation has revealed that it is advisable to make some changes to fully protect the rights of employees in our legislation.

As for the deadlines for appealing against the decision of the employer, there is a mixed practice, which causes infringements of balance between the employer and the employee rights.