



დაუძლეველი გარემოებები შრომით სამართლებრივ ჭრილში

მელანო სიმსივე

წინასამაგისტრო ნაშრომი წარმოდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის
სამართლის ფაკულტეტზე მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მინიჭების
მოთხოვნების შესაბამისად

კერძო (ბიზნეს) სამართალი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: მაია სულხანიშვილი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2021

განაცხადი

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

მელანო სიმსივე 05.07.2021

აბსტრაქტი

ბოლო პერიოდში სულ უფრო ხშირად დაისმის საკითხი COVID-19– თან დაკავშირებით ვითარების დაუძლეველ გარემოებად ცნობის შესახებ. შესაძლებელია თუ არა დაუძლეველი გარემოება შრომის სამართალში?

რა თქმა უნდა, დასაქმებულის არყოფნა სამსახურში დაუძლეველი გარემოების გამო შესაძლებელია, მაგრამ შრომის კანონმდებლობა საერთოდ არ ითვალისწინებს ისეთ რამეს, როგორცაა დაუძლეველი გარემოება.

ფორსმაჟორის სამართლებრივ რეგულირების არსებული ზოგადი განსაზღვრებები არ აკმაყოფილებს თანამედროვე თეორიისა და პრაქტიკის მოთხოვნებს. შიდა შრომის კანონმდებლობაში დაუძლეველი გარემოებების დეტალური განმარტება არ არის მოცემული; დადგენილი არ არის დაუძლეველი გარემოებების ჩამონათვალი; სრულად გადასაჭრელია საკონტრაქტო პირობების საკითხები, რომლებიც ცვლის სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი დაუძლეველი გარემოებების კრიტერიუმებს; დაუძლეველი გარემოებების სპეციფიკა არ აისახება არასაკონტრაქტო ვალდებულებებში. გარდა ამისა, გარდაუვალი გარემოებების შესახებ ცნობები გვხვდება კერძო და თუნდაც საჯარო სამართლის მრავალ რეგულაციაში. იმავდროულად, მათში არსებული ნორმები არ ავლენს ტერმინ „დაუძლეველის“ სპეციფიკურ შინაარსს, ყოველივე ეს მიანიშნებს კვლევის აუცილებლობაზე.

წარმოდგენილი ნაშრომის კვლევის მიზანია შრომით ურთიერთობებში დაუძლეველი გარემოებების მცნების წამოწევა და ანალიზი თანამედროვე ეტაპზე. აუცილებელი ფაქტორების მიმოხილვა და მათი განხორციელების მიმართულებებისა და თავისებურებების დახასიათება საქართველოს რეალობაში.

თეორიულ-მეთოდური სახელმძღვანელოების შესწავლისა და ანალიზის პარალელურად ჩატარდა თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევა. თვისებრივი კვლევა ჩაღრმავებული ინტერვიუს გამოყენებით და რაოდენობრივი კვლევა სტრუქტურირებული ღია კითხვარის დახმარებით.

დასკვნით ნაწილში შეჯამებულია ნაშრომში განხილული საკითხები. ასევე, მოცემული იქნება რეკომენდაციები იმ პრობლემების გადაჭრის მიმართულებით, რომლებიც თემაში მოცემულ საკითხებთანაა დაკავშირებული და თემატიკაზე მუშაობისას გამოიკვეთა. არის თუ არა COVID-19 ეპიდემია და ამის შედეგად მოყოლებული იზოლაცია ფორს-მაჟორული, დიდწილად დამოკიდებულია მხარეთა შორის შეთანხმებებზე და მათ ინტერპრეტაციაზე. ამასთან, გამოწვევები, რომლებიც მან კვლავ აჩვენა, უნდა აიძულოს HR და ბიზნესის ლიდერები გადახედონ თავიანთ შიდა პოლიტიკას, რათა გაუმკლავდნენ ამგვარი მოვლენების შედეგებს მომავალში. იზოლაციის კრიზისმა გამოავლინა რამდენიმე ხარვეზი შრომითი ხელშეკრულებების შედგენისა და მართვის გზაზე. უფრო მეტიც, მან დაადგინა დამქირავებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობაში პრობლემური ადგილები, რომელთა გადაჭრა დაუყოვნებლივ უნდა განხორციელდეს, რათა უზრუნველყოს სამომავლოდ შესაძლო ფორსმაჟორის რისკების დაზღვევა.

საკვანძო სიტყვები: დაუძლეველი გარემოებები, COVID-19, შრომითი სამართალი, ფორსმაჟორი, შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულება.

Abstract

Recently, the issue of recognizing COVID-19 as an insurmountable circumstance has been raised more and more. Is an insurmountable circumstance possible in labor law?

Of course, an employee may be absent from work due to insurmountable circumstances, but labor law does not provide for such things as insurmountable circumstances.

The existing general definitions of legal regulation of force majeure do not meet the requirements of modern theory and practice. The detail definition of insurmountable circumstances is not given in the domestic labor legislation. A list of insurmountable circumstance has not been established ; Issues of contractual terms that change the criteria of insurmountable circumstances established by the Civil Code are fully resolved; The specifics of insurmountable circumstance are not reflected in the non-contractual obligations.

In addition, references to unavoidable circumstances are found in many regulations of private and even public law. At the same time, the norms contained in them do not reveal the specific meaning "invincible", all this indicates the need for research.

The aim of the research of the presented paper is to issue and analyse the commandments of insurmountable circumstances in labor relations at the same stage. Review of the necessary factors and characterization of the directions and peculiarities of their implementation in the reality of Georgia.

Qualitative and quantitative research was conducted in parallel with the study and analysis of theoretical-methodological guidelines. Qualitative research using in-depths interviews and quantitative research using a structured open-ended questionnaire.

The concluding section summarizes the issues discussed in the paper. Also, recommendations will be given to solve the problems that are related to the issues given in the topic and were identified while working on the topic. Whether COVID-19 is an epidemic and the resulting isolation is force majeure largely depends on the agreements between the parties and their interpretation. However, the challenges has again demonstrated should force HR and business leaders to reconsider their domestic policies in order to deal with the consequences of such events in their future. The isolation crisis has revealed several shortcomings in the way labor contracts are drafted and managed. Moreover, they identified problematic areas in the employer-employee relationship that need to be addressed immediately to ensure possible force majeure risks in the future.

Keywords: Insurmountable Circumstances, COVID-19, Labor Law, Force Majeure, Labor Contract.