

დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების
დარღვევა, მისი შედეგები და დასაქმებულის დაცვის სამართლებრივი
მექანიზმები

თეა ზოიძე

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის სამართლის
სკოლაში კერძო (ბიზნეს) სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მინიჭების
მოთხოვნების შესაბამისად*

კერძო (ბიზნეს) სამართალი

ხელმძღვანელი: ერეკლე კალატოზიშვილი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2022 წელი

განაცხადი

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

თეა ზოიძე

2022 წელი

აბსტრაქტი

დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობის არსებობის განმავლობაში ყველაზე პრობლემურ და კანონის იმპერატიული ნორმებით აუცილებელ მოსაწესრიგებელ საკითხს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა წარმოადგენს. განსაკუთრებით პრობლემები მაშინ იჩენს თავს, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევისას დამსაქმებელის ინიციატივით წყდება. აღნიშნული კვლევის მთავარი მიზანი სწორედ დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის დროს საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თითოეული საფუძვლის, ამ დროს წარმოშობილი პრობლემური საკითხებისა და დასაქმებულის უფლებების დაცვის სამართლებრივი მექანიზმების იურიდიული ანალიზი და მათი ხელმისაწვდომობის დადგენაა. მოცემული კვლევის დროს გამოყენებულ იქნა ისტორიული, აღწერითი/მიმოხილვითი, ლოგიკური და ანალიტიკური, ასევე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებების ანალიზის მეთოდოლოგიები.

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ვალდებულების დაღრვევით განპირობებული დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები, კანონმდებლობის მიხედვით იმგვარად არის დარეგულირებული, რომ მიმართულია დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დაცვისაკენ. ამ საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროსაც კი დამსაქმებლის, ხოლო სადავოობისას სასამართლოს მიერ, მაქსიმალურად უნდა იქნეს გათვალისწინებული დასაქმებულის ინტერესები, პირიორიტეტი მიენიჭოს მხარეებს შორის ურთიერთობის შენარჩუნებას და ამ მიზნით საქმეში არსებული ყველა ფაქტობრივი გარემოება, რასაც ზეგავნელის მოხდენა შეუძლია დარღვევის ხასიათისა და ხარისხის განსაზღვრებაზე, გულდასმით იქნეს გამოკვლეული და გათვალისწინებული. თუმცა მოცემული საკითხის არსებული საკანონდებლო რეგულირება შრომით ბაზარზე ხშირად პრობლემების წარმოშობის განმაპირობებელია, რაც გარკვეული ხარვეზების არსებობიდან გამომდინარეობს.

ამასთან, კანონმდებლობა მოქალაქეებს დასაქმებულის ინტერესებისა და უფლებების დაცვის ეფექტურ და მოქნილ მექანიზმებს სთავაზობს, დასაქმებულის უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილებებისაგან დასაცავად. დასაქმებულის, როგორც შრომითი ურთიერთობის სუსტი მხარის, მიერ დამსაქმებლის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილების გასაჩივრება, ერთ-ერთი ეფექტური გზაა არალეგიტიმური საფუძვლით შეწყვეტილი სამართლებრივი ურთიერთობის მოწესრიგებისათვის, რადგან მხოლოდ სასამართლოს პრეროგატივაა დამსაქმებლის გადაწყვეტილების უკანონოდ ცნობა.

საკვლევი თემის საკვანძო სიტყვები: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ვალდებულების უხეში დარღვევა, სამუშაოზე აღდგენა, დამსაქმებლის ინიციატივით, კომპენსაცია, პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა, განაცდური.

Abstract

The most problematic issue of employer/employee relationship and the issue that must be regulated by the mandatory norms, is termination of employment relationship. Especially, problems arise when the employment agreement is terminated at the initiative of the employer due to violation by the employee of the obligation under the employment agreement. The purpose of this research is the legal analysis of each of the grounds for terminating the employment agreement at the initiative of the employer, as established by Labor Code of Georgia, in case of violation by the employee of the obligation under the employment agreement, the problematic issues arising during such cases and the legal mechanisms for the protection of the employee's rights, and determining their availability. Historical, descriptive/review, logical and analytical methodologies, as well as the analysis of decisions of the Supreme Court of Georgia, were used during this research.

The research showed that grounds for terminating employment relationship at the initiative of the employer due to violation of obligations under the employment agreement are regulated in such a way that they aim to protect the rights and interests of the employee. Employer, even in case of terminating employment agreement on such ground and a court in case of dispute, should take into account the interests of the employee as much as possible, give preference to maintaining the relationship between the parties, and for this purpose, all the factual circumstances existing in the case, which can affect determining the nature and degree of the violation, should be carefully examined and taken into consideration. However, current legislation regarding this issue is, in most cases, the cause of problems on the labor market, which are the result of the existence of certain flaws.

In addition, the legislation offers citizens effective and flexible mechanisms for protecting the interests and rights of the employee, in order to protect the employee from decisions that do not have any grounds and are not reasoned. Appealing the employer's decision on terminating the employment relationship by the employee, as the weak party of the labor relationship, is one of

the effective ways to regulate the legal relationship terminated based an illegitimate ground, as it is only the court's discretion to recognize the employer's decision as illegal.

Key words of research topic: terminating employment relationship, gross breach of obligation, reinstatement, at the initiative of the employer, compensation, reinstatement on initial job, provision of equal job, lost earnings