

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი



კერძო (ბიზნეს) სამართალი

ლიანა დარისპანაშვილი

კოვიდ-19-ის პანდემიიდან გამომდინარე დასაქმებულის  
განთავისუფლებასთან დაკავშირებით წარმოშობილი გამოწვევები და  
სასამართლო პრაქტიკა საქართველოსა და ევროკავშირში

ხელმძღვანელი:

ჩუბინიშვილი დიანა

თბილისი

2023

## აბსტრაქტი

კოვიდ-19 გამოცხადდა პანდემიად, რომელიც დიდ ტვირთად დააწვა მთლიან მსოფლიოს. ნაშრომის მიზნებისთვის უნდა აღინიშნოს, რომ პანდემიამ თანმდევი რეგულაციებით ძალიან დიდი კვალი დატოვა შრომით ურთიერთობებზე. მან პრაქტიკულად წარმოშვა ისეთი პრობლემები, რომლებიც ამ დარგში სიახლეს წარმოადგენდა და საჭიროებდა პრაქტიკის და საკანონმდებლო ნორმების ჩამოყალიბებას კონკრეტულ შემთხვევებში. სირთულეები წარმოიშვა შრომის სამართლის ორივე სუბიექტისთვის, როგორც დამსაქმებლისთვის, ისე დასაქმებულისთვის.

COVID-19-ის პანდემიამ ღრმა გავლენა მოახდინა ეკონომიკაზე მთელს მსოფლიოში, რამაც გამოიწვია მნიშვნელოვანი შეფერხებები სხვადასხვა სექტორში და გამოწვევებს უქმნის როგორც დამსაქმებლებს, ასევე თანამშრომლებს.

საქართველოში დამსაქმებლები პანდემიის დროს დასაქმებულთა გათავისუფლების პროცესში სხვადასხვა იურიდიულ და პრაქტიკულ დაბრკოლებებს წააწყდნენ. ქვეყნის შრომის კანონმდებლობას არ ჰქონდა მკაფიო დებულებები, რომლებიც ეხებოდა პანდემიით გამოწვეულ უნიკალურ გარემოებებს, რაც იწვევს გაურკვევლობას არსებული კანონების ინტერპრეტაციაში. დამსაქმებლებს მოუწიათ დაბალანსებული ეკონომიკური ზეწოლა, თანამშრომელთა კეთილდღეობა და კანონის დაცვა, რაც საჭიროებდა შეწყვეტის საფუძვლების, პროცედურების და პოტენციური კომპენსაციის ფრთხილად განხილვას.

ამის საპირისპიროდ, ევროკავშირმა აჩვენა დასაქმების დაცვის უფრო ჩამოყალიბებული საკანონმდებლო ბაზა, რომელიც თანამშრომლებს სთავაზობდა უფრო მეტ გარანტიებს სამსახურიდან გათავისუფლების დროს. ევროკავშირის მტკიცე შრომის კანონები, მათ შორის დირექტივები, როგორცაა დასაქმების დაცვის დირექტივა, უზრუნველყოფდა დამატებით დაცვას პანდემიით დაზარალებული თანამშრომლებისთვის. ეს რეგულაციები აიძულებდა დამსაქმებლებს განეხილათ თანამდებობიდან გათავისუფლების ალტერნატივები, როგორცაა შვებულების სქემები, მოკლევადიანი სამუშაოს შეთანხმებები ან ფინანსური დახმარების პაკეტი, რაც უზრუნველყოფს თანამშრომლების უფრო მეტ სამუშაო უსაფრთხოებას.

მიუხედავად საკანონმდებლო ჩარჩოებში არსებული განსხვავებებისა, სასამართლო პრაქტიკა როგორც საქართველოში, ასევე ევროკავშირში მოწმე გახდა სასამართლო საქმის მატებისა, რომელიც დაკავშირებულია სამსახურიდან გათავისუფლების საქმეებთან, რომლებიც დაკავშირებულია COVID-19 პანდემიასთან. საქართველოში სასამართლოები, რომლებიც ხელმძღვანელობდნენ ზოგადი შრომის კანონმდებლობით და პრეცედენტებით, დადგნენ არსებული სამართლებრივი პრინციპების ადაპტირების გამოწვევის წინაშე პანდემიით გამოწვეულ გარემოებებთან. საქართველოში სასამართლო გადაწყვეტილებები ეხებოდა ისეთ საკითხებს, როგორცაა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების ლეგიტიმურობის დადგენა, პროცედურული მოთხოვნების დაცვა და დაზარალებული თანამშრომლებისთვის კომპენსაციის შესაბამისი დონის განსაზღვრა.

ევროკავშირში სასამართლო პრაქტიკამ აჩვენა თანმიმდევრული აქცენტი დასაქმებულთა უფლებების დაცვაზე. ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლომ (ECJ) გადამწყვეტი როლი ითამაშა პანდემიის დროს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ევროკავშირის დირექტივების ინტერპრეტაციასა და განმარტებაში. ECJ-ის გადაწყვეტილებები ხაზს უსვამდა დამსაქმებლების მიერ სოციალურ დიალოგს, ალტერნატიული ზომების შესწავლის და პროცედურული სამართლიანობის უზრუნველყოფის აუცილებლობას შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტისას, განსაკუთრებული აქცენტით დაუცველი დასაქმებულების დაცვაზე.

ეს აბსტრაქტი ხაზს უსვამს საქართველოსა და ევროკავშირში COVID-19-ის პანდემიის გამო თანამშრომლების სამსახურიდან გათავისუფლების სირთულეებსა და სამართლებრივ სირთულეებს. იგი ხაზს უსვამს დამსაქმებლების მიერ არსებული შრომის კანონმდებლობის გაგებისა და დაცვის აუცილებლობას.

წინამდებარე ნაშრომის საკვლევ საგანს წარმოადგენს სწორედ იმის დადგენა, თუ რა პრობლემური საკითხები წარმოიშვა კოვიდ-19-ის პანდემიის პირობებში დამსაქმებლებისთვის, შრომითი ურთიერთობების სამართალში დასაქმებულის განთავისუფლებასთან დაკავშირებით. კვლევის მიზანი კი მდგომარეობს ხსენებული პრობლემური საკითხის განხილვაში, საქართველოში არსებული სასამართლო პრაქტიკის გაანალიზებასა და მის ევროკავშირის მიდგომებთან შედარებაში.

პანდემის შედეგად გამოწვეული პრობლემები შეეხო ფაქტიურად ყველა სფეროს, რაც ყველა ჩვენთაგანის ცხოვრების ყოველდღიური რუტინის ნაწილია. მკაცრი ზომების შემოღების მიზეზი გამომდინარეობდა იქიდან, რომ ვირუსი საკმაოდ მარტივად და სწრაფად ვრცელდებოდა. ინფიცირების საშიშროების ქვეშ იდგა ნებისმიერი ის ადამიანი, რომელიც ყოველდღიურად ცხადდებოდა სამსახურში და ჰქონდა ერთ ან ერთზე მეტ ადამიანთან კონტაქტი. სწორედ მძიმე შედეგების თავიდან აცილების მიზნით დაწესდა მრავალი ის შეზღუდვა, რომლებზეც დღეს ყველა ჩვენგანს სმენია თუმცა, ნაკლებად წარმოგვიდგენია ის მძიმე შედეგები, რომლებიც ამ ყველაფერმა ერთად აღებულმა მსოფლიოს მოუტანა. ყველაზე ნათლად უარყოფითი ზემოქმედება გამოიხატა მსოფლიო ეკონომიკურ მდგომარეობაზე. ისეთი კომპანიები, რომელთაც პანდემიამდე პერიოდშიც რთული ეკონომიკური მდგომარეობა ჰქონდათ, ახალი გამოწვევების წინაშე გამკლავებას ვერ ახერხებდნენ, რადგან შეეზღუდათ საქმიანობა, ზოგ მათგანს მნიშვნელოვნად შეუფერხდა ბიზნეს პროცესები, შემცირებულმა შემოსავალმა კი საბოლოოდ, მათი ბიზნესის გაკოტრებაც კი გამოიწვია რიგ შემთხვევებში. დღის წესრიგში დადგა ცვლილებების განხორციელების აუცილებლობა.

**საკვანძო სიტყვები:** გამოწვევები, სასამართლო პრაქტიკა, საქართველო, ევროკავშირი, სამსახურიდან გათავისუფლება, თანამშრომელი, COVID-19 პანდემია.

## Abstract

Covid-19 has been declared a pandemic, which has put the whole world under a heavy burden. For the purposes of the paper, it should be noted that the pandemic, with the accompanying regulations, has left a very large mark on labor relations. It practically gave rise to problems that were new in this field and required the formation of practice and legal norms in specific cases. Difficulties arose for both subjects of labor law, both for the employer and the employee.

The COVID-19 pandemic has had a profound impact on economies around the world, causing significant disruptions across sectors and posing challenges for both employers and employees.

Employers in Georgia faced various legal and practical obstacles in the process of firing employees during the pandemic. The country's labor laws lacked clear provisions addressing the unique circumstances caused by the pandemic, leading to uncertainty in the interpretation of existing laws. Employers had to balance economic pressures, employee welfare and legal compliance, which required careful consideration of termination grounds, procedures and potential compensation.

In contrast, the EU showed a more established legal framework for employment protection, offering employees more guarantees during dismissal. Strong EU labor laws, including directives such as the Employment Protection Directive, have provided additional protection for employees affected by the pandemic. These regulations forced employers to consider alternatives to redundancy, such as leave schemes, short-term work arrangements or financial assistance packages, which would provide employees with greater job security.

Despite differences in legal frameworks, case law in both Georgia and the EU has witnessed an increase in litigation related to dismissal cases related to the COVID-19 pandemic. Courts in Georgia, guided by general labor legislation and precedents, faced the challenge of adapting existing legal principles to the circumstances caused by the pandemic. Court decisions in Georgia have dealt with issues such as determining the legitimacy of the

grounds for dismissal, compliance with procedural requirements, and determining the appropriate level of compensation for injured employees.

Case law in the European Union has shown a consistent emphasis on protecting the rights of employees. The European Court of Justice (ECJ) has played a key role in interpreting and clarifying EU directives on dismissal during the pandemic. ECJ judgments emphasized the need for employers to engage in social dialogue, explore alternative measures and ensure procedural fairness in terminating employment contracts, with a particular focus on protecting vulnerable employees.

This abstract highlights the complexities and legal complexities of laying off employees due to the COVID-19 pandemic in Georgia and the European Union. It emphasizes the need for employers to understand and comply with existing labor laws.

The research subject of this paper is to determine what problematic issues arose for employers in the conditions of the Covid-19 pandemic, in relation to the dismissal of an employee in the law of labor relations. The purpose of the research is to discuss the mentioned problematic issue, to analyze the judicial practice in Georgia and to compare it with the approaches of the European Union.

The problems caused by the pandemic have affected virtually every area that is part of the daily routine of all of our lives. The reason for introducing strict measures was that the virus spread quite easily and quickly. Anyone who reported to work every day and had contact with one or more people was at risk of infection. It is precisely to avoid the dire consequences that many of the restrictions that we all have heard about today have been put in place. The negative impact was most clearly manifested on the world economic situation. Such companies, which had a difficult economic situation even before the pandemic, were not able to cope with new challenges, because their activities were restricted, some of them significantly hindered their business processes, and the reduced income eventually even led to the bankruptcy of their businesses in some cases. The need to implement changes was on the agenda.

**Key words:** Challenges, court practice, Georgia, European Union, dismissal, employee, COVID-19 pandemic.