

„სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი ურთიერთობის უკანონო
შეწყვეტის დროს ქართული და ევროპული საამართლოს კრილში“

მარიამ ქარდავა

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

კერძო (ბიზნეს) სამართალი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: დიანა ჩუბინიშვილი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი
თბილისი, 2023

განაცხადი

„როგორც წარდგენილი სამაგისტრო 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.“

მარიამ ქარდავა, 16.06.2023

სარჩევი

შესავალი 1

თავი 1. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსი და მნიშვნელობა 4

 1.1 შრომითი ურთიერთობის განმარტება 4

 1.2 დასაქმებული, როგორც „სუსტი მხარე“ და მისი დაცვა 5

თავი 2. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ქართულ სამართალში 7

 2.1 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლები 7

 2.2 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი და პროცედურა 11

 2.3 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების წესი 13

 2.4 შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტა 14

 2.5 მტკიცების ტვირთი სასამართლოში შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტისას 16

 2.6 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შედეგები 17

 2.6.1 პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა 18

 2.6.2 ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა 19

 2.6.3 კომპენსაცია 20

 2.7 განაცდურის ანაზღაურება 22

თავი 3. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტა ევროპის ქვეყნების კანონმდებლობაში 22

 3.1 შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტა დიდ ბრიტანეთში 22

 3.2 შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტა გერმანიაში 24

 3.3 შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტა ევროპის სხვა ქვეყნებში 25

თავი 4. რესტიტუციის საშუალებების შედარება 28

თავი 5. სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი 30

თავი 6. ნაშრომის მეთოდოლოგია და მისი მიმართება საკვლევ საკითხთან 35

დასკვნა 36

ბიბლიოგრაფია 41

აბსტრაქტი

ნაშრომში „სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტის დროს ქართული და ევროპული სამართლის ჭრილში“ განხილულია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტა საქართველოში და გამოსავალი, რომელსაც საქართველოს კანონმდებლობა თუ პრაქტიკა გვთავაზობს. ქართულ რეალობასთან ერთად განხილულია ევროპის სხვადასხვა ქვეყნის მიდგომა, მსგავსება-განსხვავებები, რომელიც შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტის დროს დასაქმებულთა უფლებების ჭრილში გვხვდება.

ნაშრომში მიმოხილულია ქართული სასამართლო პრაქტიკა. პრაქტიკის ანალიზმა ცხადყო შრომითი ურთიერთობის მნიშვნელობა, კანონის დაცვის აუცილებლობა დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გათავისუფლების დროს, ასევე ნათლად გამოიკვეთა ის შესაძლებლობები, რომელსაც ქართული სამართალი გვთავაზობს უკანონო გათავისუფლებით დარღვეული უფლებების აღდგენის გზაზე.

ქართული კანონმდებლობის პარალელურად მიმოხილულია ევროპის სხვადასხვა სახელმწიფოს მიდგომა. ჩანს ის მსგავსება და განსხვავება, რომელსაც ქართული კანონმდებლობა და ევროპის ქვეყნები გვთავაზობენ.

ნაშრომის მიზანია შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტის დროს დასაქმებულთათვის მინიჭებული სამოქალაქო უფლებებისა და შესაძლებლობების წარმოჩენა; ქართული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შედარება ევროპის სხვადასხვა სახელმწიფოს კანონმდებლობასა თუ პრაქტიკასთან; რესტიტუციის საშუალებების მიმართ მსგავსი და განსხვავებული სამართლებრივი შესაძლებლობების დანახვა და ევროპული გამოცდილებიდან გამომდინარე რეკომენდაციების შემუშავება.

ნაშრომის შედეგად დადგინდა - რა სახის უფლებებით სარგებლობენ დასაქმებულები შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტის დროს, ასევე გამოჩნდა, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტა განსაკუთრებულ დაცვას საჭიროებს კანონმდებლისაგან. ქართული შრომის სამართალი მიმართულია შრომითი უფლებების განმტკიცებისკენ. დასაქმებულს აქვს მთელი რიგი ბერკეტები უფლებების სახით,

რომელთა გამოყენებაც შეუძლია. როგორც საქართველოს, ისე ევროპის ქვეყნების კანონმდებლობა ცდილობს, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის დარღვეული უფლებების რესტიტუცია მოახდინოს. ქართული კანონმდებლობით ამისთვის დაწესებულია პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა ან კომპენსაცია. ქართული შრომის კოდექსი ლაკონურია და მხოლოდ ამ მითითებას იძლევა, დანარჩენი პრაქტიკაზეა დამოკიდებული. ნაშრომის შედეგად გამოჩნდა თითოეული რესტიტუციის საშუალების გამოყენების დრო და თანმიმდევრობა. ასევე, ჩვენი კანონმდებლობით გათვალისწინებული განაცდურის ანაზღაურების შესაძლებლობა. ნაშრომის შედეგად დადგინდა ის მსგავსება-განსხვავება, რომელიც უკანონო შეწყვეტასთან მიმართებით აქვთ ევროპის სხვადასხვა ქვეყანასა და საქართველოს. ძირითადად, ევროპის სხვა ქვეყნებშიც მსგავსია რესტიტუციის საშუალებები, თუმცა ზოგიერთი ქვეყანა დამსაქმებლის ინტერესების დაცვასაც ცდილობს და უფრო დეტალურად განსაზღვრავს კანონმდებლობით უკანონო შეწყვეტის შემთხვევებს, მოწესრიგებულია კომპენსაციის საკითხიც. საქართველოს კანონმდებლობისგან განსხვავებით სხვა ქვეყნების კანონები შეიცავენ მინიმუმი ან/და მაქსიმუმი კომპენსაციის ოდენობაზე მითითებას. ასევე, მნიშვნელობა ენიჭება სამუშაო დროის ხანგრძლივობას უკანონო შეწყვეტის შეფასებისას და სხვა. სამიეზო სიტყვები: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა; უკანონო შეწყვეტა; რესტიტუციის საშუალებები; პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა; ტოლფას სამუშაოზე დანიშვნა; კომპენსაცია;

Abstract

In the academic paper "Scope of Civil Rights in the illegal Termination of Labor Relations in the Light of Georgian and European Law" the illegal termination of labor relations in Georgia and the solution offered by Georgian legislation and practice are discussed. Along with the Georgian reality, the approach of different European countries, the similarities and differences, which are found in terms of the rights of employees during the illegal termination of the labor relationship, are discussed.

Georgian judicial practice is reviewed in the paper. The analysis of the practice revealed the importance of the labor relationship, the necessity of observing the law by the employer during the dismissal of the employee, as well as the opportunities offered by Georgian law for the restoration of rights violated by illegal dismissal.

Along with the Georgian legislation, the approach of different European countries is reviewed. The similarities and differences that Catholic legislation and European countries offer us can be seen.

The aim of the paper is to present the civil rights and opportunities granted to employees during the illegal termination of the employment relationship; Comparison of Georgian legislation and practice with the legislation and practice of different European states; To see similar and different legal possibilities regarding the means of restitution and to develop recommendations based on the European experience.

As a result of the work, it was determined what kind of rights employees enjoy during the illegal termination of employment, and it also appeared that illegal termination of employment requires special protection from the legislator. Georgian labor law is aimed at strengthening labor rights. The employee has a number of levers in the form of rights that he can use. The legislation of both Georgia and European countries tries to restore the violated rights of the illegally dismissed employee. According to the Georgian legislation, reinstatement to the original job, provision of an equivalent job or compensation is established for this. The Georgian Labor Code is concise and provides only this reference, the rest depends on practice. As a result of the work, the timing and sequence of using each restitution tool appeared. Also, the possibility of compensating for damages

provided by our legislation. As a result of the work, the similarities and differences between different European countries and Georgia in relation to illegal termination were established. Basically, restitution measures are similar in other European countries, although some countries also try to protect the employer's interests and define in more detail the cases of illegal termination by legislation, the issue of compensation is also regulated. Unlike the legislation of Georgia, the laws of other countries contain reference to the minimum and/or maximum amount of compensation. Also, length of working time is important in assessing wrongful termination, etc.

Search words: termination of labor relationship; wrongful termination; means of restitution; restoration to the original job; appointment to equal work; compensation;