

ვალდებულების უხეში დარღვევა, როგორც
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი,
კვალიფიკაციის პრობლემატიკა ქართული
სამართლისა და შრომის საერთაშორისო
ორგანიზაციის სტანდარტების მიხედვით

სალომე ქანთარია

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

კერძო (ბიზნეს) სამართალი

კურსის ხელმძღვანელი: უჩა თოდუა, სამართლის მაგისტრი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2024

განაცხადი

„როგორც წარდგენილი 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 ქანთარია

25.06.2024

აბსტრაქტი

იმის გათვალისწინებით, რომ საქართველო წარმოადგენს სოციალურ სახელმწიფოს, შრომის სამართალი და შრომითი ურთიერთობები დიდწილად განაპირობებს ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკურ ფონს. შრომითი ხელშეკრულების სტაბილურობა ეს ის პრინციპია, რომელსაც არაერთხელ შევხვდებით შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგების პროცესში. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიმართ მოქმედი შრომის კოდექსის ფუნდამენტური მნიშვნელობიდან გამომდინარე, სამაგისტრო ნაშრომი შეეხება ისეთ მნიშვნელოვან საკითხს, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძვლით შეწყვეტას უკავშირდება.

ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს საქართველოში მოქმედი შრომის კოდექსის, უზენაესი სასამართლო პრაქტიკისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების განალიზებით ყურადღება დაეთმოს ვალდებულების უხეში დარღვევის კვალიფიკაციის საკითხს და გამოიკვეთოს ის პრობლემები, რომელთა აღმოფხვრა ხელს შეუწყობს ხელშეკრულების სტაბილურობასა და დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის დაცვას. ნაშრომში განხილულია ვალდებულების უხეში დარღვევის დეფინიცია, სასამართლოს მხრიდან დასაქმებულის ქმედების შეფასებისათვის საჭირო კრიტერიუმები, შრომის სამართალში მოქმედი ძირითადი პრინციპები და მათი ურთიერთშესაბამისობა გერმანული სამართლისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებთან მიმართებით.

ნაშრომის მიზნებიდან გამომდინარე, საკითხის უკეთ შესწავლისთვის გამოყენებულია შედარებით-სამართლებრივი და ისტორიულ-სამართლებრივი მეთოდები. დამატებით წარმოდგენილია საქართველოს სააპელაციო და უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძვლით შრომითი დავების განხილვასთან დაკავშირებით. კვლევის პროცესმა ცხადყო, რომ ზემოაღნიშნული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კვალიფიკაცია პრობლემურია. ამ ყოველივეს კი ხელს უწყობს შრომის კოდექსში არსებული ბუნდოვანება, რომელიც დამსაქმებელს აძლევს შესაძლებლობას ნორმა გამოიყენოს საკუთარი ინტერესების გასატარებლად.

ძირითადი საძიებო სიტყვები: შრომის სამართალი, შრომითი ხელშეკრულება, ვალდებულების უხეში დარღვევა, ხელშეკრულების შეწყვეტა.

Abstract

Considering that Georgia is a social state, labour law and labour relations significantly determine the country's socio-economic background. The stability of the employment contract is a principle we encounter repeatedly while settling labour relations. Based on the fundamental significance of the labour code applicable to both employer and employee, the master's thesis will address such an important issue, which pertains to the termination of the employment contract on the grounds of gross breaches of obligation.

The thesis aims to focus on the qualification of gross breaches of obligation by analyzing the labour code in force, the practices of the Supreme Court of Georgia, and the International Labour Organization's standards to identify the issues, which, after elimination, will improve the stability of the contracts and defending employees' rights. The thesis discusses the definition of gross breaches of obligation, the criteria needed for the court to assess the actions of employees, the fundamental principles in labour law, and their alignment with German law and International Labour Organization standards.

Based on the objectives of the thesis, comparative-legal and historical-legal methods are utilized to examine the issue thoroughly. Appellate and supreme courts of Georgia practices of reviewing legal disputes for grounds of gross breaches of obligation are also used. The research process revealed that terminating employment contracts on the grounds of gross breaches of obligation is a problematic subject. This is further exacerbated by the ambiguous labour code, which allows employers to use the norms to pursue their interests.

Key Words: Labour Law, Labour contract, Gross breach of Obligation, Termination of the Agreement.