

რეორგანიზაცია, როგორც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის
საფუძველი, ქართული სამართლისა და შრომის საერთაშორისო
ორგანიზაციის (ILO) ნორმების მიხედვით

ნონა ჯალაბაძე

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის
სამართლის სკოლის, კერძო (ბიზნეს) სამართლის პროგრამაზე სამართლის
მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მინიჭების მოთხოვნის შესაბამისად*

კერძო (ბიზნეს) სამართალი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: უჩა თოდუა, სამართლის დოქტორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2024

განაცხადი

მე, როგორც ავტორი, სრული პასუხისმგებლობით ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ორიგინალურ ნამუშევარს, რომელიც არ შეიცავს სხვა ავტორების იდეებს, აზრებს, კვლევებს, აგრეთვე, აქამდე გამოქვეყნებულ თუ გამოსაქვეყნებლად მომზადებულ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მითითებული სათანადო წესების დაცვით.

ნონა ჯალაბაძე

18.06.2024წ

აბსტრაქტი

საქართველოს შრომითი კანონმდებლობის შესაბამისად ორგანიზაციული ცვლილება, რომელმაც გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა, წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. კვლევაში განხილულია ამ ინსტიტუტთან დაკავშირებული აქტუალური, პრობლემური და მნიშვნელოვანი საკითხები. ნაშრომი ეხება დასაქმებულთა ინტერესების მეტად დაცვას ამ საფუძველით გათავისუფლების დროს, რადგან არსებული მოწესრიგება ეფექტურად ვერ პასუხობს გამოწვევებს.

კვლევის მთავარი მიზანი იყო ორგანიზაციული საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის, საწარმოს რეორგანიზაციის არსის, სახეებისა და პროცედურების განხილვა, ცრუ რეორგანიზაციასა და რეალურ რეორგანიზაციას შორის განსხვავების ჩვენება. ამავდროულად, კვლევაში ასახულია შედარებით ანალიზი თეორიასა და პრაქტიკაში არსებული ხარვეზებისა, წარმოჩენილია უცხოური დირექტივებისა და რეკომენდაციების იმპლემენტაციის უახლესი შედეგები.

მოცემულ კვლევაში განხილვის ძირითად საგანს წარმოადგენდა შრომითი ურთიერთობის მხარეთა შორის დისბალანსის წარმოჩენა, რეორგანიზაციის პროცესის უარყოფითი გავლენის ასახვა დასაქმებულებზე, როგორც ქართული კანონმდებლობის, ისე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ნორმების მიხედვით. აგრეთვე, განხილულია ამ ინსტიტუტთან დაკავშირებული ხარვეზები საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებათა ანალიზზე დაყრდნობით. პრაქტიკისა და კანონმდებლობის შეფასების მიხედვით კი ხაზი გაესვა პრობლემურ საკითხებს. ამიტომ, ჩამოყალიბებულია მათი გადაჭრის გზები.

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა რეორგანიზაციის პროცესისას თანამშრომელთა უფლებების დაცვის მექანიზმის არასრულფასოვნება. მართალია შრომით კანონმდებლობაში ამ მხრივ გარანტიებია ჩადებული სუსტი მხარის ინტერესის დასაცავად, თუმცა არ არის ეფექტური. გაანალიზდა შრომითი შინაგანაწესის მნიშვნელობა თანამშრომელთა გადარჩევის კრიტერიუმების წინასწარ ასახვის მიზნით. განხილულ იქნა კრიტერიუმების მრავალფეროვნება და სამართლიანად

შეფასების მეთოდები. მკაფიოდ გაესვა ხაზი დასაქმებულის მხრიდან ნებისმიერი სახის რეორგანიზაციის პროცესის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად გამოყენების უკანონობას. კვლევამ ასევე აჩვენა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დებულებების მნიშვნელობა და მათი გამოყენების საჭიროება ქართული კანონმდებლობის დახვეწის მიზნით დასაქმებულის ინტერესთა დაცვის კრილში.

საკვანძო სიტყვები: საქართველოს შრომის კოდექსი, მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონი, რეორგანიზაცია, შრომითი უფლებები, სასამართლო პრაქტიკა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO).

Abstract:

According to Georgia's labour laws, the reason for terminating a labor contract can be organizational changes, that cause the need to reduce the number of employees. Important, problematic and current issues connected to this institution are discussed in the research. The purpose of the article was to protect employees' interests during terminations based on this ground, as the current system is ineffective in solving these issues.

The main purpose of the research was to discuss the dismissals of the labor contracts due to organizational reasons, including the types and procedures of reorganization, and the difference between false and real company restructuring. Furthermore, the study covered a comparative analysis of theoretical and practical gaps and presented the latest findings in the implementation of foreign directives and recommendations.

The primary topic of discussion in the present research was the labor relationship disbalance between the parties and the negative impact of the reorganization process on the employees, according to both Georgian law and International Labor Organization (ILO) standards. Additionally, issues related to this institution were reviewed based on the analysis of the decision of the Supreme Court of Georgia. Problems were identified through the study of legislation and practice, and solutions to these problems were proposed.

The research indicated that the current system is ineffective in defending the rights of employees during the reorganization process. While labour laws contain guarantees to protect the interests of the weaker party in this area, they are ineffective. The importance of Internal labour regulations was analyzed to reflect the standards for employee selection. Fair assessments and a range of criteria were presented. It was pointed out that the labour contract can not be terminated solely based on any company reorganization process. Additionally, the research highlighted the importance of the ILO's rules and the necessity of using them to improve Georgia's legislation in terms of better protect employees' interests.

Key words: Labour Code of Georgia, Law of Georgia on Entrepreneurs, Reorganization, Labour rights. Judicial practice, International Labour Organization (ILO)