

სხვა ობიექტური გარემოება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველი

ანა სიმონიშვილი

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

კერძო (ბიზნეს) სამართალი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: დიანა ჩუბინიშვილი - მოწვეული ლექტორი



ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2025

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

ანა სიმონიშვილი

23.06.2025

აბსტრაქტი

თითოეული დემოკრატიული სახელმწიფოს ვალდებულებას წარმოადგენს დაიცვას ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებული უფლებები და თავისუფლებები. მნიშვნელოვანია ის ფაქტიც, რომ საქართველო წარმოადგენს სოციალურ სახელმწიფოს, შესაბამისად, შრომის სამართლისა და შრომითი ურთიერთობების განვითარება პირდაპირპროპორციულად ისახება სახელმწიფოს ეკონომიკურ განვითარებაზე. შრომის სამართლის სტაბილურობას განაპირობებს შრომითი ურთიერთობის თითოეული საკითხის დეტალურად მოწესრიგება. საქართველოში, შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებს ძირითადად არეგულირებს საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ (შემდგომში - „სშკ“). აღნიშნული ნორმატიული აქტის მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები, რომლებიც ასახულია სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველ პუნქტში.

წინამდებარე ნაშრომი ეხება ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს - სხვა ობიექტურ გარემოებას. არსებულ ნაშრომში განხილულია სხვა ობიექტური გარემოების სამართლებრივი ბუნება, კანონმდებლობით დადგენილი ბერკეტები და გადმოცემულია სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი ქართული სამართლის მიხედვით. არსებული რეგულირების გათვალისწინებით, სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტში ყველა ქვეპუნქტი არის საკმაოდ კონკრეტული, ხოლო არსებული ქვეპუნქტი მეტად ზოგად სახეს ატარებს. რომელიც თავის მხრივ, წარმოშობს ფართო განმარტებისა და მისი ბოროტად გამოყენების საფრთხეს, შესაბამისად, იგი დამსაქმებელს აძლევს უფრო მეტ „ძალაუფლებას“.

ნაშრომის მიზანს კი წარმოადგენს ამ საკითხთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ხარვეზ(ებ)ის იდენტიფიცირება, სშკ-ში არსებული ბერკეტისა და ეროვნული სასამართლო პრაქტიკის მიმოხილვა, ასევე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილი სტანდარტების ანალიზი არსებულ საკითხთან დაკავშირებით.

აღნიშნული საკითხის განხილვისათვის გამოყენებულია ისტორიულ-შედარებითი, შედარებით სამართლებრივი, დოქტრინალური, აღწერილობითი და სისტემური კვლევის მეთოდები.

არსებული კვლევის მეთოდების გამოყენებით ნაშრომში განხილულ ზოგადად იქნა შრომის სამართლისა და შრომის თავისუფლების განვითარების ეტაპები, რომელშიც გადმოცემული იყო თუ როგორ განხორციელდა და რა წინაპირობები უძღოდა იძულებითი შრომის აკრძალვას. ასევე, განმარტებულ იქნა თუ რაში მდგომარეობს შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკა და რითი განსხვავდება იგი სხვა სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობისაგან. არსებულთან მიმართებით აღწერილი იყო დასაქმებულის, როგორც შრომითი ხელშეკრულების სუსტი მხარის დაცვის ერთგვარი „უპირატესობები“ და დაცვის მექანიზმები. რადგან ნაშრომი ეხება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს, გადმოცემულ იქნა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შედარებით-სამართლებრივი ანალიზი ამერიკის შეერთებული შტატების, გერმანიისა და საქართველოს კანონმდებლობიდან გამომდინარე.

ამასთანავე, განმარტებულ იქნა ეროვნული სასამართლოს პრაქტიკა არსებული საფუძველთან დაკავშირებით და გადმოცემულ იქნა სასამართლოს მიერ დადგენილი შეფასების სტანდარტი და მისი კრიტერიუმები, რომლითაც გამოიკვეთა თუ რაოდენ განსხვავებული გარემოებებს მიიჩნევენ დამსაქმებელნი სხვა ობიექტურ გარემოებად. აგრეთვე, განმარტებულ იქნა სშკ-ით დადგენილი დასაქმებულის დაცვის ერთგვარი ბერკეტი - კერძოდ, სშკ-დან გამომდინარე, სხვა ობიექტური გარემოების საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, დამსაქმებელს აქვს არსებული ობიექტური გარემოების დასაბუთების ვალდებულება. ამ საკითხთან დაკავშირებით, სასამართლო პრაქტიკის მიმოხილვით დადგინდა, რომ უმეტეს შემთხვევაში, დამსაქმებლების მხრიდან ვერ იქნა დაძლეული სხვა ობიექტური გარემოების მტკიცების ტვირთი, შესაბამისად, ცხადია ის ფაქტი, რომ არსებული გარემოების ზოგად ხასიათს დამსაქმებელნი ბოროტად იყენებენ. მნიშვნელოვანია ის ფაქტიც, რომ სასამართლოს მიერ

დადგენილი შეფასების სტანდარტის ერთ-ერთ კომპონენტს წარმოადგენს ის, რომ არსებული სხვა ობიექტური გარემოება განსხვავებული უნდა იყოს სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის სხვა საფუძვლებისგან, თუმცა ნაშრომში განხილულ იქნა გადაწყვეტილება, რომელშიც არსებული საფუძვლები არასწორად იყო გამოყენებული დამსაქმებლის მხრიდან. არსებულ საკითხთან მიმართებით ასევე გაანალიზებულ იქნა საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის მიერ დადგენილი სტანდარტებისა და სშკ-ის ამ რეგულირების ურთიერთმიმართება.

ყოველივე ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, წინამდებარე ნაშრომში საქართველოს კანონმდებლობისა და სასამართლო პრაქტიკის ანალიზის შედეგად, გამოკვეთილია ის საკანონმდებლო ხარვეზები, რომლებიც არსებულ პუნქტთან დაკავშირებით არსებობს და არსებული გაანალიზებულ იქნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილ სტანდარტებთან მიმართებითაც.

საძიებო/საკვანძო სიტყვები: შრომის თავისუფლება, დაქვემდებარების პრინციპი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, სხვა ობიექტური გარემოება, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია.

Abstract

It is the obligation of every democratic state to protect universally recognized human rights and freedoms. It is also significant that Georgia represents a social state; accordingly, the development of labor law and labor relations is directly proportional to the state's economic development. The stability of labor law is conditioned by the detailed regulation of each issue of labor relations. In Georgia, labor legal relations are primarily regulated by the Organic Law of Georgia "Labor Code of Georgia" (hereinafter "LCG"). A significant part of the existing provisions consists of the grounds for termination of employment contracts, which are reflected in the first paragraph of Article 47 of the LCG.

The present paper concerns one of the grounds for contract termination - other objective circumstances. The existing paper examines the legal nature of the existing ground, the safeguards established by legislation, and provides an analysis of judicial practice according to Georgian law. Considering the existing regulation, all sub-paragraphs in the first paragraph of Article 47 of the LCG are quite specific, while the existing sub-paragraph has a rather general character. This, in turn, creates the risk of broad interpretation and its malicious use; accordingly, it gives the employer more "power."

The purpose of the paper is to identify legislative defect(s) related to this issue, review the safeguards existing in the LCG and national judicial practice, as well as analyze the standards established by the International Labour Organization regarding the existing issue.

For the examination of the aforementioned issue, historical-comparative, comparative legal, doctrinal, descriptive, and systematic research methods have been used.

Using the existing research methods, the paper generally examined the stages of development of labor law and freedom of labor, which conveyed how the prohibition of forced labor was implemented and what preconditions preceded it. It was also explained what constitutes the specificity of labor relations and how it differs from other civil legal relations. In relation to the

existing, the certain "advantages" and protection mechanisms for the protection of the employee as the weaker party of the employment contract were described. Since the paper concerns one of the grounds for termination of employment contracts, a comparative legal analysis of employment contract termination was provided based on the legislation of the United States of America, Germany, and Georgia.

Furthermore, the practice of the national court regarding the existing ground was explained, and the evaluation standard established by the court and its criteria were conveyed, which revealed how different circumstances employers consider as other objective circumstances. Also explained was a certain safeguard for employee protection established by the LCG - specifically, according to the LCG, in case of employment contract termination on the grounds of other objective circumstances, the employer has the obligation to substantiate the existing objective circumstances. Regarding this issue, through review of judicial practice, it was established that in most cases, employers failed to overcome the burden of proving other objective circumstances; accordingly, it is clear that employers maliciously use the general character of the existing circumstances. It is also significant that one component of the evaluation standard established by the court is that the existing other objective circumstances must be different from other grounds of the first paragraph of Article 47 of the LCG; however, the paper examined a decision in which the existing grounds were confused by the employer. Regarding the existing issue, the interrelation between the standards established by the International Labour Organization and this regulation of the LCG was analyzed.

Based on all the above, as a result of analysis of Georgian legislation and judicial practice in the present paper, the legislative defects that exist in relation to the existing paragraph have been identified, and the existing has been analyzed in relation to the standards of the International Labour Organization as well.

Search/Key words: freedom of labor, principle of subordination, termination of employment contract, other objective circumstances, International Labour Organization.