სამუშაო ადგილიდან უკანონო გათავისუფლების სამართლებრივი შედეგები და დასაქმებულის დაცვის მექანიზმების ეფექტურობა საქართველოში

დიანა ხუბაშვილი

სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის სამართლის სკოლის კერძო ბიზნეს სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მინიჭების მოთხოვნის შესაბამისად

კერძო ბიზნეს სამართალი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: ზურაბ გველესიანი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2026

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.''

დიანა ხუბაშვილი

18.01.2026

აბსტრაქტი

ნაშრომი მიმოიხილავს შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივ ბუნებას საქართველოში, განსაკუთრებული ყურადღებით უკანონო გათავისუფლების ინსტიტუტზე, მის დეფინიციულ ჩარჩოზე, პრაქტიკულ პრობლემებსა და დაცვის მექანიზმების ეფექტიანობაზე. კვლევა ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის, კონსტიტუციური პრინციპების, საერთაშორისო შრომითი სტანდარტებისა და სასამართლო პრაქტიკის ანალიზს. ნაშრომში დასაბუთებულია, რომ შრომითი ურთიერთობები წარმოადგენს არა მხოლოდ კერძო-სამართლებრივ შეთანხმებას, არამედ სოციალური ფუნქციის მატარებელ სამართლებრივ სისტემას, რომლის საფუძველიც არის შრომის თავისუფლება, დასაქმებულის ღირსება და სოციალური დაცვა.

კვლევა აჩვენებს, რომ უკანონო გათავისუფლების შესახებ წესები და დებულებები საქართველოში შეფასებითი და არასაკმარისად ჩამოყალიბებულია, რაც მნიშვნელოვნად ასუსტებს დასაქმებულის სამართლებრივ უსაფრთხოებას. განსაკუთრებული პრობლემები იკვეთება გათავისუფლების პროცედურული ნორმების დარღვევისას, შეფასებითი და ფართო სამართლებრივი კატეგორიების გამოყენებისას, მტკიცების ტვირთის გაურკვეველი განაწილებისა და შრომის ინსპექციის სუსტი ზედამხედველობის პირობებში. ნაშრომში ხაზგასმულია, რომ უკანონო გათავისუფლება ხშირად იწვევს არა მხოლოდ ეკონომიკურ ზიანს, არამედ მორალურ, რეპუტაციულ და პროფესიული დისკვალიფიკაციის რისკებს, რომლებიც არსებითად ზღუდავს პირის პროფესიულ რეალიზაციას.

კვლევის ფარგლებში გაანალიზებულია სასამართლო დაცვის მექანიზმები, მათ შორის სამუშაოზე აღდგენა და ზიანის ანაზღაურება, და დასკვნილია, რომ აღნიშნული ინსტრუმენტები პრაქტიკაში ხშირად ფორმალურ ხასიათს ატარებს და ვერ უზრუნველყოფს დარღვეული უფლებების რეალურ აღდგენას. ნაშრომი ასკვნის, რომ შრომითი სამართლის ეფექტიანობის გაზრდა მოითხოვს მკაფიო დეფინიციური სტანდარტების ჩამოყალიბებას, პროცედურული გარანტიების გაძლიერებას, მტკიცების ტვირთის სამართლიან გადანაწილებასა და პრევენციული მექანიზმების ინსტიტუციურ

გაძლიერებას, რათა უკანონო გათავისუფლების წინააღმდეგ დაცვა რეალურად ქმედითი გახდეს.

Abstract

This dissertation examines the legal nature of employment relationships in Georgia, with particular emphasis on the institution of unlawful dismissal, its definitional framework, practical challenges, and the effectiveness of protection mechanisms. The research is based on an analysis of the Georgian Labour Code, constitutional principles, international labour standards, and judicial practice. The study argues that employment relationships constitute not merely private-law agreements, but a legal system with a distinct social function, grounded in the freedom of labour, employee dignity, and social protection.

The research demonstrates that the rules and provisions governing unlawful dismissal in Georgia are evaluative in nature and insufficiently developed, which significantly weakens employees' legal security. Particular problems arise in cases involving violations of procedural dismissal requirements, the use of broad and indeterminate legal categories, the unclear allocation of the burden of proof, and the weak supervisory role of the labour inspection system. The dissertation highlights that unlawful dismissal often results not only in economic harm, but also in moral and reputational damage, as well as risks of professional disqualification, which substantially restrict an individual's professional realisation.

The study further analyses judicial protection mechanisms, including reinstatement and compensation for damages, and concludes that these instruments often remain formal in practice and fail to ensure the effective restoration of violated rights. The dissertation concludes that enhancing the effectiveness of labour law requires the establishment of clear definitional standards, the strengthening of procedural guarantees, a fair redistribution of the burden of proof, and the institutional reinforcement of preventive mechanisms, in order to ensure genuinely effective protection against unlawful dismissal.