

ნარდობისა და შრომითი ურთიერთობის გამიჯვნა
და შესაბამისი სამართლებრივი შედეგები

სალომე მირზაშვილი

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

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის სამოქალაქო (ბიზნეს)
სამართლის პროგრამა

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: გიორგი მაისურაძე, სამართლის მაგისტრი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი
თბილისი, 2017

აბსტრაქტი

წინამდებარე ნაშრომი შეეხება ორი დამოუკიდებელი სამოქალაქო სამართლებრივი ინსტიტუტებით რეგულირებული შრომითი და ნარდობის ურთიერთობის სამართლებრივი შედეგების კუთხით გამიჯვნას.

დღესდღეისობით შრომის ბაზარზე დამსაქმებლების მხრიდან შემუშავებული აქტუალური მეთოდია შრომითი ურთიერთობის ნარდობის ხელშეკრულებად გაფორმება, აქედან გამომდინარე ხშირია შემთხვევა, როდესაც ნარდობის ხელშეკრულება განიხილება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების შემცველი სახელშეკრულებო ურთიერთობა.

პირველ თავში საუბარია შრომითი ურთიერთობისთვის განმსაზღვრელ ნიშნებზე.

მეორე თავში განვიხილავ ნარდობის ხელშეკრულების სამართლებრივ ბუნებას და მისთვის დამახასიათებელ ნიშნებს.

მესამე თავში წარმოვაჩენ ნარდობისა და შრომითი ურთიერთობების ურთიერთმიმართებას, სამოქალაქო კოდექსის გამოყენების ფარგლებს შრომითი ურთიერთობაში.

მეოთხე თავი ეთმობა ამ ორი ურთიერთობის გამიჯვნას სამართლებრივი შედეგების ანალიზის საფუძველზე, მიმოვიხილავ სასამართლო პრაქტიკას.

ნაშრომის მიზანია, წარმოვაჩინო ამ ორი ურთიერთობის მსგავსება თუ განსხვავებები, გავმიჯნო მათი თეორიული და პრაქტიკული მნიშვნელობა, გამოვკვეთო მიზეზები თუ რითი არის გამოწვეული ნარდობის პირობებით შრომითი ხელშეკრულების დადების სიხშირე, რატომაც ირჩევს დამსაქმებელი შრომის პირობებით ნარდობის ხელშეკრულების დადებას. წამოვჭრა პრობლემური საკითხები, პრაქტიკული თვალსაზრისით გამოვიკვლიო ორივე ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი სამართლებრივი შედეგი.

Abstract

The previous work is about differentiating the legal results of labor and service relations regulated by the two independent civil legal institutions.

The current method developed by employers on the labor market is registering labor relations as a service contract, and therefore it is often the case when the contract for work is considered as a substitute for a labor agreement.

The first chapter deals with the signs determining labor relations.

In the second chapter I examine the legal nature of the service contract and its characteristics.

In the third chapter, I represent the relationship between the contract for work and the labor relations and the area of the use of the civil code in the labor relations.

The fourth chapter is dedicated to the separation of these two relationships based on the analysis of the legal results.

The goal of the work is to show the similarities and the differences between these two relationships, distinguish their theoretical and practical significance, define the goals and the reasons of what causes the frequency of setting up labor contracts in the terms of the service contract, which is why the employer chooses to conclude a service contract in terms of the labor. Put forward the problematic issues, examine the legal result, characteristic to both relations from the practical point of view.