



ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ნაკისრი  
ვალდებულების უხეში დარღვევისას

ლელა ქამადაძე

წარდგენილია სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის

მოსაპოვებლად

სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტი

თბილისი, 0186, საქართველო

მარტი 2020

საავტორო უფლება ლელა ქამადაძე

2020

## სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტი

### სამართლის ფაკულტეტი

ვადასტურებ, რომ გავეცანი ლელა ქამადაძის მიერ შესრულებულ სამაგისტრო ნაშრომს დასახელებით: ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევისას და ვაძლევ რეკომენდაციას სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტის სამართლის ფაკულტეტის საგამოცდო კომისიაში მის განხილვას სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად.

თარიღი: 03.10.2020.

ხელმძღვანელი: გიორგი მესხი

შპს სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტი

სამართლის ფაკულტეტი

განაცხადი წარმოდგენილ ნაშრომში პლაგიატის არსებობის შესახებ

როგორც წარმოდგენილი ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებშიც ნაშრომი არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

სტუდენტი: ლელა ქამადაძე

თარიღი: 03.10.2020.

## ანოტაცია

წარმოდგენილი სამაგისტრო ნაშრომი შეისწავლის, ვალდებულების დარღვევას, როგორც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის დროს, რომლის განხილვაც სწორედ არსებულმა რეალობამ განაპირობა.

ნაშრომში ძირითად განსახილველ საკითხს წარმოადგენს უშუალოდ ვალდებულების დარღვევა, რომლის საფუძველზეც ხდება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება. აღნიშნული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი უხეშად არის დარღვეული. ვალდებულების უხეში დარღვევა კი შეფასების საგანს წარმოადგენს და თითოეული კონკრეტული შემთხვევის დროს ინდივიდუალურ განხილვას საჭიროებს.

წარმოდგენილი ნაშრომში გამოყენებულია როგორც საერთაშორისო, ასევე ქართული სამეცნიერო ლიტერატურა, სასამართლო პრაქტიკა, რომელიც ნათლად დაგვანახებს შრომით კანონმდებლობასა და შრომით ბაზარზე არსებულ პრობლემებს.

ნაშრომის მიზანია დასაქმებულის, როგორც სუსტი მხარის ინტერესების დაცვისთვის შესაბამისი გარანტიების შექმნა, რაც დღევანდელი მდგომარეობით საკმაოდ პრობლემურ საკითხს წარმოადგენს. მიუხედავად კანონმდებლობაში განხორციელებული ცვლილებებისა, არაერთი ნორმა ბუნდოვანია და დაკონკრეტებას საჭიროებს.

## **Abstract**

The presented master's thesis discusses the breach of obligation as a basis for termination of the employment contract during the legal employment relationship, the discussion of which was conditioned by the existing reality.

The main issue to be discussed in the paper is the direct breach of the obligation, on the basis of which the employee is fired. The cause for termination of this employment relationship can be made only if it is grossly violated. Gross breach of obligation is the subject of evaluation and requires individual consideration in each specific case.

The presented paper analyses both international and Georgian scientific literature, court practice, which clearly show us the labor legislation and the problems in the labor market.

The objective of the paper is to create appropriate guarantees for the protection of the employee's interests as a weak side, which is a rather problematic issue in the current situation. Despite the changes in the legislation, many norms are still vague and need to be specified.

<b>შესავალი</b> .....	7
<b>1. დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულების თავისებურებები</b> .....	11
1.1 ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება .....	11
1.2. შრომის შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულება.....	15
1.3. ბალანსი დასაქმებულსა და დამსაქმებლის მიერ ნაკისრ ვალდებულებას შორის .....	17
1.4. კანონმდებლობაში განხორციელებული ცვლილებები.....	19
<b>2. ვალდებულების უხეში დარღვევა</b> .....	23
2.1. დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა.....	23
2.2. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების საფუძველი ვალდებულებების დარღვევისას.....	30
2.2.1 დასაქმებულის მიერ შრომითი შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა ..	31
2.2.2. შრომითი ვალდებულების უხეში დარღვევა.....	36
2.3. მტკიცების ტვირთი .....	42
<b>3. ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურა</b> .....	44
3.1. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი .....	44
3.2.შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი და ფორმა .....	47
3.3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების პროცედურები .....	50
<b>დასკვნა</b> .....	52
<b>ბიბლიოგრაფია</b> .....	56

## შესავალი

საქართველოს პარლამენტმა 2006 წელს მიიღო ახალი შრომის კოდექსი. მანამდე მოქმედი შრომის კოდექსიდან მხოლოდ „პროფესიული კავშირების შესახებ“ კანონი დარჩა უცვლელი. 2013 წლის 4 ივლისს კი ძალაში შევიდა ცვლილებები შრომის კოდექსში. ადრინდელი ვერსია უკვე აღარ პასუხობდა ახალ გამოწვევებს, რომლის წინაშეც იდგნენ დამსაქმებელი და დასაქმებული. დეტალურ რეგულირებას დაექვემდებარა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები. საჭირო გახდა დასაქმებულის და დამსაქმებლისათვის სამართლებრივი გარანტიის შემოღება, რაც მათ შორის გარკვეულ ბალანსს დაამყარებდა.

ბოლოდროინდელი საერთაშორისო შეფასებებისა და არასამთავრობო ორგანიზაციების კვლევების თანახმად, საქართველო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის უზრუნველყოფის კუთხით მნიშვნელოვანი გამოწვევების წინაშე დგას, რაც შრომით ურთიერთობებში არსებულ დისბალანსზე მეტყველებს<sup>1</sup>. 2014 წელს საქართველომ ხელი მოაწერა ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმებას, რომლის ფარგლებშიც შრომის არსებული კანონმდებლობა კიდევ უნდა დაუახლოვდეს ევროპულ სტანდარტებს<sup>2</sup>.

სამართლიანი შრომის პირობები წამოადგენს საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებულ უფლებას.<sup>3</sup> შრომით ბაზარზე დაცული უნდა იყოს ბალანსი დამსაქმებლის მიერ შემოთავაზებულ პირობებსა და დასაქმებულის ინტერესებს შორის. ქართული რეალობიდან გამომდინარე, ხშირ შემთხვევაში ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის უფლებების უხეშ დარღვევას, რაც ძირითადად გამოიხატება სამუშაო გარემოში არასათანადო პირობების შექმნაში, შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლო შეწყვეტაში.

---

<sup>1</sup> სახელმწიფო აუდიტის სამსახური, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის მექანიზმი, 2017, 4.

<sup>2</sup> იქვე. 4.

<sup>3</sup> საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 26.

შრომის კოდექსში შევიდა ცვლილებები, რამაც შედარებით გაზარდა დასაქმებულის სამართლებრივი გარანტიები, მაგრამ მაინც ბოლომდე ვერ უზრუნველყო დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვა. შრომის კოდექსის ძველი რედაქცია დამსაქმებელს უფლებას აძლევდა, ყოველგვარი ახსნა-განმარტების გარეშე შეეწყვიტა ხელშეკრულება, მაგრამ ამ მიდგომას კოდექსის ახალი რედაქცია არ ითვალისწინებს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, ჩვენს მიერ წარმოდგენილი ნაშრომის მიზანია იმ პრობლემების განხილვა, რომელიც არსებობს დღეს შრომით ბაზარზე, აგრეთვე იმ ხარვეზების მიმოხილვა, რომელიც დღეს კანონმდებლობაში არსებობს. შრომით ურთიერთობაში აშკარად გამოკვეთილია დამსაქმებლის უპირატესი მდგომარეობა სუსტ მხარესთან - დასაქმებულთან შედარებით, რაც უდავოდ იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საშიშროებას<sup>4</sup>. უნდა განისაზღვროს ვალდებულების დარღვევასა და ვალდებულების უხეშ დარღვევას შორის ზღვარი. დამსაქმებელი ხშირად სწორედ ამ უკანასკნელზე მითითებით ათავისუფლებს დასაქმებულს. კანონში ზუსტად არ არის განსაზღვრული, თუ რა სახის ვალდებულების დარღვევა უნდა მივიჩნიოთ უხეშ დარღვევად, რომელიც შეიძლება გახდეს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. გათავისუფლება მხოლოდ იმ შემთხვევაში იქნება გამართლებული, თუ დასაქმებულის მხრიდან ისეთ დარღვევასა და გადაცდომას აქვს ადგილი, რომელიც თავისი სიმძიმიდან გამომდინარე სხვა სანქციის შეფარდებას შეუძლებელს ხდის. უნდა განისაზღვროს დამსაქმებლის ეკონომიკურ ინტერესსა და დასაქმებულის უფლებებს შორის გარკვეული ბალანსი. ხშირ შემთხვევაში დასაქმებულები არ არიან საკმარისად ინფორმირებულები საკუთარი შრომითი უფლებებისა თუ მათი დაცვის მექანიზმების შესახებ<sup>5</sup>.

დარღვევა არის თუ არა უხეში, ამის განსაზღვრა დამსაქმებლის მხრიდან ხდება, რომლის საფუძველზეც თავისუფლდება დასაქმებული, მაგრამ გასარკვევია, რა კრიტერიუმებით განსაზღვრავს დამსაქმებელი უხეშ დარღვევას და რამდენად

<sup>4</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 28 აპრილის განჩინება საქმეზე Nას-864-1150-09.

<sup>5</sup> სახელმწიფო აუდიტის სამსახური, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის მექანიზმი, 2017, 5.



ობიექტურია იგი გადაწყვეტილების მიღებისას. სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იყოს უკიდურესი ფორმა, რომელსაც შეიძლება დამსაქმებელმა მიმართოს, რადგანაც იგი დასაქმებულს საარსებო წყაროს უსპობს. დამსაქმებლის მხრიდან ხელშეკრულების შეწყვეტა გამართლებულია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის ქცევა მიაღწევს იმ ნიშნულს, რომლის გამოსწორებაც შეუძლებელია.

რადგანაც არ გვაქვს კონკრეტული ჩამონათვალი ვალდებულების უხეში დარღვევისა, რა შეიძლება გახდეს გათავისუფლების საფუძველი, ეს შეფასების საგანია: მაგალითად, შეიძლება გათავისუფლების მიზეზი იყოს დასაქმებულის მხრიდან სისტემატიური დარღვევა, ან ისეთი დარღვევა, რაც მნიშვნელოვნად დააზიანებს დამსაქმებელს.

ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს უფლებამოსილების გამიჯვნა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რათა დაცული იქნას ორივე მხარის ინტერესი. ხშირ შემთხვევაში დამსაქმებელი უკანონოდ ათავისუფლებს სამსახურიდან დასაქმებულს სწორედ ვალდებულების უხეშ დარღვევაზე მითითებით, ყოველგვარი ახსნა-განმარტების გარეშე.

ნაშრომი სტრუქტურულად შედგება შესავლის, სამი თავის, 12 ქვეთავის და დასკვნისაგან. პირველი თავი ეხება დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებას, თუ რას მოიცავს შრომითი შინაგანაწესით და ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება. ასევე ბალანსის დადგენა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის და რა ცვლილებები განხორციელდა შრომით კანონმდებლობაში 2013 წელს.

მეორე თავი ეხება უშუალოდ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ვალდებულების შესრულებას და თემის მთავარ საკვლევ საკითხს - ვალდებულების უხეშ დარღვევას. რა შემთხვევაში შეიძლება მივიჩნიოთ ვალდებულება უხეშ დაღვევად, რის საფუძველზეც შეუძლებელია შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება. მოცემულ თავში ასევე განხილული იქნება შრომითი შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა.

მესამე თავი ეხება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, წესს და სასამართლოში გასაჩივრების საფუძვლებს. როგორ უნდა მოექცეს ხელშეკრულების შეწყვეტა კანონის ფარგლებში ისე, რომ არ დაირღეს ხელშეკრულების მხარეების ინტერესები.

ნაშრომზე მუშაობის პროცესში გამოყენებული იქნა კვლევის ისეთი მეცნიერული მეთოდები როგორცაა: შედარების, ანალიტიკური, დესკრიფციული, სინთეზური და ისტორიული მეთოდები.

## 1. დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულების თავისებურებების

### 1.1 ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება

მოცემულ თავში განვიხილავთ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებებს, თუ კონკრეტულად რას შეიძლება მოიცავდეს შრომითი ხელშეკრულება და რა უფლება-მოვალეობებს აკისრებს ხელშეკრულების მხარეებს, როგორ რეგულირდება შრომითი ხელშეკრულებები და რა ბალანსი უნდა დაიცვას დამსაქმებელმა და დასაქმებულმა შრომითი ურთიერთობისას, ასევე განვიხილავთ შრომითი შინაგანაწესის არსს და 2013 წელს შრომით კანონმდებლობაში განხორციელებულ ცვლილებებს.

შრომის სამართალი, როგორც სამართლის დარგი, წარმოიშვა დასაქმებულის სპეციალური მდგომარეობიდან და დაცვის საჭიროებიდან გამომდინარე<sup>6</sup>. შრომითი ურთიერთობა დამყარებულია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით<sup>7</sup>. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> შველიძე ზ., საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 106.

<sup>7</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 2, ნაწილი 2.

<sup>8</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 2, ნაწილი 3.

შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია საქართველოს კონსტიტუციით, ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება, უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე<sup>9</sup>. შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო, ასევე, შრომით თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები. კონსტიტუციით დაცულია არამარტო უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო.<sup>10</sup>

შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი შიდა სამართლებრივი ჩარჩო განსხვავდება იმის მიხედვით, დამსაქმებელს სახელმწიფო წარმოადგენს თუ კერძო სუბიექტი<sup>11</sup>. საჯარო სამსახურში საქმიანობა გულისხმობს საქმიანობას სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის სახაზინო დაწესებულებებში, საჯარო ხელისუფლების ორგანოში<sup>12</sup>. საჯარო სამსახურში დასაქმება სწორედ საჯარო უფლებამოსილების განხორციელებასთანაა პირდაპირ კავშირში და შესაბამისად დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობა სწორედ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის შესაბამისად რეგულირდება. საჯარო სფეროში არსებული შრომის სამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკური შინაარსი ცალკეული საკითხების განსხვავებულად რეგულირების აუცილებლობას წარმოშობს, რაც შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისთვის ისეთი დამატებით წინაპირობის დადგენაში

<sup>9</sup> საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 26-ე, ნაწილი 1.

<sup>10</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2- 389 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მათა ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“.

<sup>11</sup> პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015, 22.

<sup>12</sup> საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, მუხლი 1.1.

გამოიხატება, როგორცაა საჯარო სამსახურში მინიმალური ასაკი, სახელმწიფო ენის ცოდნა, განათლების ცენზი, ნასამართლეობის არქონა და სხვა<sup>13</sup>.

ხელშეკრულების გაფორმება მოითხოვს მხარეთა განზრახვის გამოხატვას, რაც გულისხმობს, რომ მხარეები უნდა შეთანხმდნენ ყველა ძირითადი პუნქტის შესახებ. მხოლოდ მეორეხარისხოვანი ტერმინები შეიძლება დარჩეს ღია. ხელშეკრულების ძირითადი პუნქტებით განისაზღვრება მისი ძირითადი მახასიათებლები. ხელშეკრულების მხარეებს უნდა ჰქონდეთ მოქმედების შესაძლებლობა, თავიანთი ქმედებებით შექმნან უფლებები და მოვალეობები.<sup>14</sup>

დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ვალდებულებები წარმოიშობა, ზეპირი და წერილობითი ფორმით დადებული შეთანხმების საფუძველზე. როგორც ზეპირს, ასევე წერილობით დადებულ ხელშეკრულებას ერთი და იგივე იურიდიული ძალა გააჩნია. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს როგორც წერილობით, ასევე ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით<sup>15</sup>. კოდექსში ასევე მითითებულია შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმის აუცილებლობაზე, თუ შრომითი ურთიერთობა სამ თვეს აჭარბებს<sup>16</sup>. მხარეები ხელშეკრულების დადებით განსაზღვრავენ უფლება-მოვალეობებს ერთმანეთის მიმართ. ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი და მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როდესაც: შესასრულებელია კონკრეტული სამუშაო; სეზონური სამუშაო; სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.<sup>17</sup> 1 წლით ან მეტი ვადით შრომითი ხელშეკრულების გასაფორმებლად არ არის აუცილებელი ზემოთ ჩამოთვლილი საფუძველების არსებობა, მაგრამ როდესაც

<sup>13</sup> საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, მუხლი 15, მუხლი 16, მუხლი 25.

<sup>14</sup> Huber-Purtschert, Tina, Law of obligations, University of Zurich, 2018, 313.

<sup>15</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 6, ნაწილი 1.

<sup>16</sup> იქვე ნაწილი 1<sup>1</sup>.

<sup>17</sup> იქვე ნაწილი 1<sup>2</sup>.

მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა 30 თვეს აღემატება უნდა მივიჩნიოთ, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

ხელშეკრულების დადებისას უნდა იყოს ზუსტად განსაზღვრული მხარეების უფლება-მოვალეობები, რადგან შემდეგ თავიდან იქნას აცილებული მთელი რიგი გაუგებრობა. ხშირია შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულმა არ იცის, თუ რა უფლებები და ვალდებულებები გააჩნია დამსაქმებლის მიმართ.<sup>18</sup> შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების მიხედვით, დამსაქმებელმა კანდიდატს უნდა მიაწოდოს სრული ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს, ანაზღაურების, შრომის პირობების შესახებ. კანდიდატმა ასევე წინასწარ უნდა იცოდეს, მასთან რა სახის ხელშეკრულება დაიდება და რა ვადით. ეს ყოველივე უზრუნველყოფს კანდიდატის უკეთ ინფორმირებას თვის მომავალი სამუშაოს მიმართ.<sup>19</sup>

შრომითი ურთიერთობა - ეს არის დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ.<sup>20</sup> მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა სამუშაოს შესრულების მომენტიდან, თუ მხარეებმა სხვა რამ არ განსაზღვრეს<sup>21</sup>. შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში დამსაქმებელი იღებს ვალდებულებას განუსაზღვროს კონკრეტული სამუშაო დასაქმებულს და ამ სამუშაოს შესრულების სანაცვლოს მისცეს შეთანხმებული ანაზღაურება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად, პირადად შეასრულოს ნაკისრი ვალდებულება.<sup>22</sup>

თუ ხელშეკრულებაში ნათლად იქნება ასახული მხარეების უფლებები და მოვალეობები, უფრო მარტივი და ამასთანავე ნაკლებად რისკის შემცველი იქნება მათი თანამშრომლობა. შრომითი ურთიერთობის ძირითადი ვალდებულებები განსაზღვრულია შრომის კოდექსით, მაგრამ ხელშეკრულება მორგებული უნდა იყოს

---

<sup>18</sup> ჩაჩავა ს., შრომითი სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 11.

<sup>19</sup> იქვე 12.

<sup>20</sup> რა უნდა ვიცოდეთ შრომითი უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლების და სწავლების მონიტორინგის ცენტრი, 3.

<sup>21</sup> იქვე 4.

<sup>22</sup> < <http://www.cso.ge/upload/publications/592404dc71eb9.pdf>>

კონკრეტულ სამუშაოზე და ამ სამუშაოს კეთილსინდისიერად შესრულებაზე. მხარეებმა თავად უნდა განსაზღვრონ ურთიერთშეთანხმებით ხელშეკრულების არსებითი პირობები ისე, რომ ორივე მხარისთვის მისაღები იყოს. შესაძლებელია დამსაქმებელმა დასაქმებულთან დადოს გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება. ამ დროის განმავლობაში დამსაქმებელი დაადგენს დასაქმებულის შესაბამისობას შესასრულებელ სამუშაოსთან. ამ დროის მანძილზე დასაქმებულის შრომა აუცილებლად ანაზღაურებადია, გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება აუცილებლად ერთჯერადი უნდა იყოს და არ აღემატებოდეს 6 თვეს. ამ 6 თვის განმავლობაში მხარეებს უფლება აქვთ, ნებისმიერ დროს შეწყვიტონ ხელშეკრულება.<sup>23</sup>

## 1.2. შრომის შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულება

შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც განისაზღვრება შრომითი ურთიერთობის პირობები.<sup>24</sup> დამსაქმებელს აქვს უფლება, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია, გააცნოს დასაქმებულს. დამსაქმებელი ვალდებულია, შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დასაქმებულს გააცნოს შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული უფლება-მოვალეობები და დისციპლინის ღონისძიებები, რასაც თითქმის ყველა კომპანია ითვალისწინებს შინაგანაწესით.<sup>25</sup>

შრომის შინაგანაწესით განისაზღვრება: სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, ყოველდღიური სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო, ცვლაში მუშაობისას ცვლის ხანგრძლივობა; დასვენების ხანგრძლივობა; ცვლის ხანგრძლივობა; შრომითი ანაზღაურების გაცემის დრო, ადგილი და წესი. ანაზღაურებადი და ანაზღაურების

<sup>23</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 9.

<sup>24</sup> ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი, რა უნდა ვიცოდეთ შრომითი უფლებების შესახებ, 4.

<sup>25</sup> ბორონი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბილისი, 2016, 110-111.

გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი; შრომითი პირობების დაცვის წესები, წახალისებისა და პაუზისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი; განცხადების-საჩივრის განხილვის წესი. შრომის შინაგანაწესი შეიძლება გახდეს ბათილი თუ იგი შეეწინააღმდეგება ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას, ან შრომის კოდექსს.<sup>26</sup>

შრომის შინაგანაწესი ავტომატურად არ ხდება შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი, თუმცა მხარებს შეუძლიათ აქციონ ხელშეკრულების ნაწილად, თუ შეთანხმდებიან. თუ შრომის შინაგანაწესი გახდება ხელშეკრულების ნაწილი, ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, გააცნოს დასაქმებულს შრომის შინაგანაწესის პირობები და ასევე მასში შესული ნებისმიერი ცვლილება, რათა დასაქმებული იყოს ინფორმირებული ვალდებულებებისა და პასუხისმგებლობების შესახებ.<sup>27</sup>

შრომითი შინაგანაწესი განსაზღვრავს დამსაქმებელს და დასაქმებულს შორის არსებულ ურთიერთობას. შინაგანაწესის მიზანია, დაარეგულიროს სამსახურეობრივი ქცევის ზოგადი პრონციპები, სამუშაო ადგილზე თანამშრომელთა შორის კეთილსინდისიერი დამოკიდებულების დამკვიდრება, სამუშაოს გამართულად მუშაობის ხელშეწყობა, შრომის დისციპლინის დაცვა, დასაქმებულისათვის დაკისრებული ამოცანის შესრულების ხელშემწყობი გარემოს, შრომითი უსაფრთხოების და ჯანსაღი პირობების შექმნა, შრომის დისციპლინის დაცვა, სამუშაო დროის რეგულირება და რაციონალური გამოყენება, შრომის ნაყოფიერებისა და ეფექტიანობის ამაღლება, დასაქმებულის პროფესიული ჩვევების წარმოჩენისა და კვალიფიკაციის ამაღლების ხელშეწყობა, დასვენების და სადღესასწაულო დღეებში, აგრეთვე ყოველდღიური სამუშაო დროის დამთავრების შემდეგ, სამუშაო ადგილზე ყოფნის წესების განსაზღვრა.<sup>28</sup>

შრომის შინაგანაწესი შემუშავებული უნდა იყოს საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად და უნდა ეფუძნებოდეს კანონიერების, დისკრიმინაციის აკრძალვის,

<sup>26</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 13.

<sup>27</sup> <<https://www.transparency.ge/ge/content/stub-513#d8>>

<sup>28</sup> <<http://www.enterprisegeorgia.gov.ge/uploads/files/publications/5cae20d4ba1b7-%E1%83%A8%E1%83%98%E1%83%9C%E1%83%90%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%90%E1%83%AC%E1%83%94%E1%83%A1%E1%83%98-20.08.2018-pdf.pdf>>



თანასწორუფლებიანობის, ნების ავტონომიურობის, თანამშრომლობის, ურთიერთპატივისცემის, ვალდებულების კეთილსინდისიერი და ჯეროვანი შესრულების პრინციპებს. თუ დარღვეული იქნება შინაგანაწესით დადგენილი მოთხოვნები, მაშინ გამოიყენება მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებით შეთანხმებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიება.

### 1.3. ბალანსი დასაქმებულსა და დამსაქმებლის მიერ ნაკისრ ვალდებულებას შორის

შრომითი ხელშეკრულების დადებით ორივე მხარე კისრულობს გარკვეულ მოვალეობებს და ვალდებულებებს. ისინი ვალდებულნი არიან, პირნათლად შეასრულონ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები. დამსაქმებელმა არ უნდა ისარგებლოს პრივილეგიით დასაქმებულის მიმართ. თავის მხრივ კი დასაქმებული ვალდებულია, ჯეროვნად და პირნათლად შეასრულოს მასზე დაკისრებული სამუშაო, რათა თავიდან იქნეს აცილებული ყველა სახის გაუგებრობა და არ იყოს მის მიმართ გამოყენებული რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი განმარტავს ვალდებულების არსს და მისი შესრულების აუცილებლობას. ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას<sup>29</sup>. ვალდებულების კეთილსინდისიერად შესრულებისათვის აუცილებელია იმ პირობების დაცვა, რაც მის შესრულებას უზრუნველყოფს. ვალდებულების შესრულების სუბიექტები არიან ის ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთაც გააჩნიათ ვალდებულების შესრულებისა და მოთხოვნის მოვალეობა.

ზოგადად, ვალდებულების ჯეროვანი შესრულება გულისხმობს, რომ ვალდებულება შესრულდა კანონით და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების შესაბამისად, იმ ფარგლებში, რომელშიც შესრულების მიმღებს ჰქონდა მოლოდინი აღნიშნული ვალდებულების შესრულების მიმართ. ვალდებულების

---

<sup>29</sup> საქართველოს სამოქალაქო სამართალი, მუხლი 361-ე, 1 ნაწილი.

ჯეროვანი შესრულება გულისხმობს მოვალის მიერ იმ მოთხოვნათა განუხრელად დაცვას, რომლებიც დაკავშირებულია თვით შესრულების საგანთან<sup>30</sup>

სახელმწიფოს ინტერესს წარმოადგენს დამსაქმებლის ეკონომიკურ ინტერესებსა და დასაქმებულთა უფლებებს შორის გარკვეული ბალანსის მიღწევა და შენარჩუნება. საერთაშორისო შეფასებებიდან და არასამთავრობო ორგანიზაციების კვლევები გვიჩვენებს, რომ საქართველო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის უზრუნველყოფის კუთხით მნიშვნელოვანი გამოწვევების წინაშე დგას, რაც შრომით ურთიერთობებში არსებულ დისბალანსზე მეტყველებს.<sup>31</sup> შრომით ურთიერთობებში დასაქმებულთა დაცვასა და შრომით ინტერესთა შორის ბალანსის მიღწევას ართულებს ის ფაქტი, რომ დასაქმებულები ხშირ შემთხვევაში არ არიან ინფორმირებულები საკუთარი შრომითი უფლებებისა და მათი დაცვის მექანიზმების შესახებ. დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ბალანსს სახელმწიფო უნდა არეგულირებდეს ისე, რომორივე მხარის ინტერესი იქნას გათვალისწინებული. დღეს არსებული მდგომარეობით ეს ბალანსი სრულად არ არის შენარჩუნებული და ხშირ შემთხვევაში დამსაქმებელი უფრო პრივილეგირებულია დასაქმებულთან შედარებით. სახელმწიფომ მაქსიმალურად ხელი უნდა შეუწყოს შრომის ბაზრის განვითარებას ისე, რომ არ წარმოიშვას გარკვეული დისბალანსი, რაც ისევ ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისთვის იქნება წამგებიანი.

საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris” პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის,

<sup>30</sup> ზოიძე, სკ-ის კომენტარი, წიგნი III, მუხ. 361, 267.

<sup>31</sup> სახელმწიფო აუდიტის სამსახური, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის მექანიზმი, 2017.

კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში.<sup>32</sup>

#### 1.4. კანონმდებლობაში განხორციელებული ცვლილებები

საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის ივნისში შევიდა საკანონმდებლო ცვლილებები, რაც უმნიშვნელოვანესი იყო შრომითი ურთიერთობებისათვის. არსებული შრომის კოდექსი უკვე ვეღარ პასუხობდა ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებს და ცვლილებები სწორედ აუცილებლობამ განაპირობა. ახალმა საკანონმდებლო ცვლილებებმა დაარეგულირა ისეთი უმნიშვნელოვანესი საკითხები, როგორცაა: შრომის ხელშეკრულების დადება, მისი ფორმა და შინაარსი, ასევე მთელი რიგი ცვლილებები შეეხო ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს რომელსაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი ითვალისწინებს. ამასთანავე გარკვეული ცვლილებები შეეხო ზეგანაკვეთურ სამუშაოსა და მის ანაზღაურების წესს.

2006 წლის შრომის კოდექსი მიიჩნეოდა ხელშეკრულების მოშლისადმი ლიბერალური მიდგომების მქონე კოდექსად. იგი განსაზღვრავდა შრომის ხელშეკრულების მოშლის წესს, რომელიც არეგულირებდა ხელშეკრულების მოშლის სამართლებრივ შედეგებს და არ მოიცავდა იმ სამართლებრივ საფუძვლებს, რომელთა არსებობის შემთხვევაშიც დამსაქმებელს წარმოეშობოდა კანონით მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება. 2013 წელს სშკ-ში განხორციელებული ცვლილებები საჭიროებს დეტალურ განხილვას, რამდენად შეესაბამება ევროპული კავშირის კანონმდებლობას და განხორციელებული ცვლილებების საფუძველზე შესაძლებელია თუ არა შრომითი ურთიერთობის დაბალანსებული რეგულირება.<sup>33</sup>

<sup>32</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება საქმეზე №ას-941-891-2015.

<sup>33</sup> სტურუა ნ., შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტი, სმართლის ჟურნალი, №1, 2015, 226.

საკვლევი თემიდან გამომდინარე, კონკრეტულად განვიხილავთ, თუ რა ცვლილებები შეეხო ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები და წესის სამართლებრივი დარეგულირება უმნიშვნელოვანეს საკითხს წარმოადგენს შრომით სამართალში და კანონმდებლობაში განხორციელებული ცვლილებების უმეტესობა სწორედ ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს შეეხო. ცვლილებიდან გამომდინარე უკვე აღარ არის განსხვავება ხელშეკრულების შეწყვეტასა და მოშლას შორის, ორივე ერთად მოიაზრება, ეს განსხვავება უბრალო ფორმალობა იყო და მიზანი ერთი იყო: ხელშეკრულების მოშლა და შეწყვეტა გაერთიანდა ხელშეკრულების შეწყვეტის ობიექტურ საფუძვლებში. შრომის კოდექსის ძველი რედაქციიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს უფლება ჰქონდა, ყოველგვარი დასაბუთების და ახსნა-განმარტების გარეშე შეეწყვიტა ხელშეკრულება დასაქმებულთან. ეს ყოველივე კი, თავის მხრივ, წარმოშობდა უამრავ შრომით დავას, დასაქმებულს არ გააჩნდა არანაირი ბერკეტი, რაც თავის დაცვის საშუალებას მისცემდა. შესაბამისად, დასაქმებული დაჩაგრულ მდგომარეობაში იყო წარმოდგენილი. სწორედ ამან განაპირობა ცვლილებები კანონმდებლობაში, სადაც მოხდა დასაქმებულის უფლებების გაზრდა და ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტის საფუძვლების კანონმდებლობის წესით დარეგულირება.<sup>34</sup>

შრომითი ურთიერთობები იმდენად მრავალფეროვან და ფართო სპექტრს წარმოადგენს, რომ რთულია საკანონმდებლო დონეზე ამომწურავად და სრულად დარეგულირდეს ნორმები. ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძვლად კანონმდებლობაში განსაზღვრულია სხვა ობიექტური გარემოებები<sup>35</sup>, რითაც შეუძლია დამსაქმებელმა გაამართლოს ხელშეკრულების შეწყვეტა. ეს კონკრეტული საფუძველი მიუთითებს იმაზე, რომ თუ არ არსებობს ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა საფუძველი, დამსაქმებელს შეუძლია, დასაქმებულს ხელშეკრულება შეუწყვიტოს მხოლოდ ობიექტური გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც გამორიცხავს მისი მხრიდან სუბიექტური და თვითნებური გადაწყვეტილების

<sup>34</sup> ჩაჩავა ს., შრომითი სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 19.

<sup>35</sup> შრომის კოდექსი, მუხლი 37-ე, 1 ნაწილი.

მიღებას. ობიექტური საფუძვლის არსებობისას ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას განამტკიცებს სახელმწიფოთა პრაქტიკაც.<sup>36</sup>

არსებობს საფრთხე იმისა, რომ დამსაქმებელმა თავისებურად განმარტოს „ობიექტური“ გარემოება. 38-ე მუხლი დამსაქმებელს, დასაქმებულის სურვილის შემთხვევაში, აკისრებს ვალდებულებას ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის, მათ შორის „სხვა ობიექტურ გარემოებასთან“ ერთად სამართლიანობის დასაბუთების ვალდებულებასაც. თუ დასაქმებული არ დაეთანხმება დამსაქმებლის დასაბუთებას, ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით, ყველანაირი უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს, რომელიც დაადგენს ხელშეკრულების შეწყვეტის „ობიექტურობის“ საკითხს.<sup>37</sup>

კანონმდებლობაში განხორციელებულმა ცვლილებებმა დაადგინა ასევე ხელშეკრულების შეწყვეტის ახალი წესი. როდესაც გვაქვს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული და გადაუხადოს მას არანაკლებ ერთი თვის კომპენსაცია, ან 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით და გადაუხადოს მას არანაკლებ ორი თვის კომპენსაცია.<sup>38</sup> თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის სურვილი გამოთქვა დასაქმებულმა, იგი ვალდებულია 30 კალენდარული დღით ადრე მიმართოს წერილობით დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.<sup>39</sup> შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, დამსაქმებელს გაუგზავნოს წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების თაობაზე. დამსაქმებელი კი ვალდებულია, დასაქმებულის

---

<sup>36</sup> სახელმწიფოთა პრაქტიკა იცნობს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას „სამართლიანი და ობიექტური საფუძვლის“ („just and objective reason“) გამო. ეს სახელმწიფოებია: გაერთიანებული სამეფო, გერმანია, დანია, ესპანეთი, შვედე- თი, უნგრეთი, ხორვატია, ბელგია, ავსტრია, კვიპროსი, ჩეხეთი, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, უნგრეთი, იტალია, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდი, პორტუგალია, სერ- ბეთი, შვეიცარია და სხვ.

<sup>37</sup> შრომის კოდექსი, 38-ე მუხლი, მე-6 ნაწილი.

<sup>38</sup> შრომის კოდექსი, 38-ე მუხლი, 2 და 3 ნაწილები.

<sup>39</sup> შრომის კოდექსი, 38-ე მუხლი, 1 და 2 ნაწილები.

მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დამსაქმებელი მხოლოდ იმ შემთხვევაში იქნება ვალდებული დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუ ის დასაქმებულმა მოითხოვა, წინააღმდეგ შემთხვევაში არა.<sup>40</sup>

დასაქმებულს აქვს უფლება, მიმართოს სასამართლოს 30 კალენდარული დღის ვადაში და გაასაჩივროს დამსაქმებლის დასაბუთებული გადაწყვეტილება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. გასაჩივრების ვადა აითვლება დასაქმებულისთვის წერილობითი დასაბუთების მიღების მომენტიდან.<sup>41</sup>

განხორციელებულმა ცვლილებებმა ასევე დაარეგულირა მტკიცების ტვირთის საკითხი, რასაც აქამდე არსებული ნორმები არ ითვალისწინებდა. თუ დასაქმებული დამსაქმებელს მიმართავს ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების მოთხოვნით, დასაბუთება უკვე დამსაქმებლის ინტერესში შევა, რადგან, თუ იგი დასაქმებულის მოთხოვნიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაუსაბუთებს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, ხოლო დასაქმებული სასამართლოში გაასაჩივრებს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას, დავის ფაქტობრივ გარემოებებზე მტკიცების ტვირთი დაეკისრება სწორედ დამსაქმებელს. ცვლილებები გვთავაზობს განსხვავებულ რეგულაციას იმ შემთხვევასთან მიმართებით, როდესაც დამსაქმებელი დაუსაბუთებს დასაქმებულს თავის გადაწყვეტილებას, მაგრამ დასაქმებული მაინც მიმართავს სასამართლოს. ამ შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი იქნება დასაქმებულზე, როგორც მოსარჩელეზე.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> შრომის კოდექსი, 38-ე მუხლი, 4. და 5 ნაწილი.

<sup>41</sup> შრომის კოდექსი, 38-ე მუხლი, 6 ნაწილი.

<sup>42</sup> ჩაჩავა ს., შრომითი სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 22.

## 2. ვალდებულების უხეში დარღვევა

მოცემულ თავი შეეხება უშუალოდ ჩვენი საკვლევი თემის მთავარ საკითხს ვალდებულების უხეში დარღვევა. რა შეიძლება იქნას მიჩნეული უხეში დარღვევად და რა არა. ვალდებულების უხეში დარღვევა უკვე არის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, შესაბამისად ზუსტად უნდა განისაზღვროს თუ რა მიიჩნევა უხეში დარღვევად. ასევე მოცემულ თავში იქნება განხილული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების ღონისძიებები და შრომის შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევა.

### 2.1. დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა

სანამ უშუალოდ გადავიდოდეთ ვალდებულების უხეში დარღვევაზე, მანამდე განვიხილოთ, თუ რა არის ვალდებულება. სამოქალაქო-სამართლებრივი ვალდებულება - ეს არის განსაზღვრული სამართალურთიერთობა, რომლის ძალითაც ერთი პირი - მოვალე - ვალდებულია - მეორე პირის - კრედიტორის - სასარგებლოდ განსაზღვრული მოქმედება შეასრულოს, ან თავი შეიკავოს მისი შესრულებისაგან, ხოლო კრედიტორს უფლება აქვს, მოსთხოვოს მოვალეს ვალდებულების შესრულება.<sup>43</sup>

ვალდებულებითი სამართალი აწესრიგებს ვალდებულებებთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს, რომელთა დართვევისთვისაც მოვალეს სასამართლოს მეშვეობით შეეძლება დაეკისროს შესრულება ან ზიანის ანაზრაურება.<sup>44</sup>

<sup>43</sup> თოდუა მ., ვილემსი ჰ., ვალდებულებითი სამართალი, თბილისი 2006, 14.

<sup>44</sup> Spurr, Stephen J, Labor law, 3, Routledge, 2019.

არავინ არ არის ვალდებული, დადოს ხელშეკრულება, თუ არ არსებობს სამართლებრივი დებულება, რომელიც მოითხოვს მას მსგავსი ხელშეკრულების დადებას. ვალდებულებითი ურთიერთობის ყველა მონაწილეს აქვს არჩევანის უფლება. მხარეებს უფლება აქვთ თავისუფლად განსაზღვრონ ერთმანეთთან დაკავშირებული ვალდებულებები, ასევე შედეგები, რომელიც მოყვება ხელშეკრულების დარღვევას. შვეიცარიის ვალდებულების კოდექსი არ ითვალისწინებს მოთხოვნებს ხელშეკრულების დარღვევასთან დაკავშირებით.<sup>45</sup>

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უნდა იყოს უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებულ უნდა იქნეს გამონაკლის და კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ კონკრეტული დისციპლინური გადაცდომის ხასიათის განსაზღვრისას, მართალია, არა პირველხარისხოვანი, მაგრამ გარკვეული მნიშვნელობა ენიჭება იმ გარემოებასაც, რომ დასაქმებულისთვის ეს დისციპლინური გადაცდომა არის ერთადერთი და მუშაობის პერიოდში არასდროს დაურღვევია შინაგანაწესი და მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული რომელიმე დისციპლინური სახდელი.<sup>46</sup>

საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვადასხვა საფუძვლებს. ამათგან ერთ-ერთი მნიშვნელოვან საფუძველს წარმოადგენს ვალდებულების უხეში დარღვევა. საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულება შეწყდება დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან მისი შეწყვეტის მიზეზი შეიძლება გახდეს შრომის შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევა<sup>47</sup>. ხელშეკრულება შეწყდება იმ შემთხვევაშიც, თუ დასაქმებულის მიმართ უკვე გამოყენებული იყო 1 წლის განმავლობაში, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური

<sup>45</sup> Huber-Purtschert, Tina, Law of obligations, University of Zurich, 314.

<sup>46</sup> სუსგ №ას-1210-2018.

<sup>47</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 37, ნაწილი 1, ზ ქვეპუნქტი.



პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა<sup>48</sup>. ასევე ხელშეკრულება შეწყდება სხვა ობიექტურ გარემოებებზე დაყრდნობით, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას<sup>49</sup>. ეს პუნქტი ზუსტად არ განსაზღვრავს კონკრეტულ ქმედებას, რაც შეიძლება გახდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, რაც უფრო მოსახერხებელს ხდის დამსაქმებლის პოზიციას, რადგან მას შეუძლია თვითონ განსაზღვროს ობიექტური გარემოება, რითაც შეუწყვეტს ხელშეკრულებას დასაქმებულს.

როგორც წესი, ხელშეკრულების მოშლა ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, დასაშვებია დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შემდეგ განმეორებით დარღვევისას. ვალდებულების ერთჯერადი დარღვევა შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მხოლოდ მაშინ, თუ სახეზეა ისეთი დარღვევა, რომელიც სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას ობიექტურად გამორიცხავს.<sup>50</sup>

დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა არ უნდა გახდეს გათავისუფლების საფუძველი, თუ მას წინ არ უძღვის გაფრთხილება ან შრომის შინაგანაწესის დარღვევა.<sup>51</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკაა, რომ ვალდებულების დარღვევა შეიძლება გახდეს გათავისუფლების საფუძველი თუ ვალდებულება დარღვეულია „უხეშად“. შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დარღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად გამოკვლეული უნდა იყოს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები.<sup>52</sup>

---

<sup>48</sup> იქვე თ ქვეპუნქტი.

<sup>49</sup> იქვე ო ქვეპუნქტი.

<sup>50</sup> შდრ. შსო-ის 1982 წლის 2 ივნისის №. 166 რეკომენდაცია, მე-8 მუხლი, <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r166\\_de.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_de.htm).>

<sup>51</sup> სუსგ №ას-1210-2018.

<sup>52</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება საქმეზე №ას-816-782-2016.

ერთ-ერთ საქმეში, რომელშიც დამსაქმებელი სამსახურეობრივი მოვალეობის უხეშ დარღვევად მიიჩნევდა დასაქმებულის მიერ უცხო პირის დაცულ ტერიტორიაზე შეყვანად საკუთარი ID ბარათის გამოყენებას, საკასო პალატამ არ გაიზიარა დამსაქმებლის პოზიცია ვალდებულების უხეშ დარღვევაზე მითითება, ვინაიდან მიჩნეული იქნა, რომ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომა თავისი ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე არ იყო უხეში: დაცულ ზონაში შეყვანილი უცხო პირი იყო სამსახურის ყოფილი თანამშრომელი, რომელიც დაცულ ტერიტორიაზე იმყოფებოდა მხოლოდ 10 წუთის განმავლობაში და ამ დროის პერიოდში, როდესაც ის ყოფილ თანამშრომლებს მოიკითხავდა, მის გვერდით იყო მოსარჩელე, ან აღნიშნული პირი იყო მისი თვალთახედვის არეში. ამ დისციპლინური გადაცდომის შედეგად არანაირი ზიანი არ დამდგარა.<sup>53</sup> როდესაც მოსარჩელე ითხოვს, რომ მოპასუხე იქნეს ცნობილი ვალდებულების უხეშ დამრღვევად, ამ შემთხვევაში მან უნდა დაამტკიცოს, თუ რამდენად დადგა ზიანი. ზემოთ აღნიშნულ შემთხვევას არანაირი ზიანი არ მიუყენებია როგორც სამსახურისათვის, ასევე თანამშრომლებისთვის. შესაბამისად, შესაძლებელი იყო მხოლოდ გაფრთხილებით შემოფარგლულიყო, ან შრომის შინაგანაწესის დარღვევით, რაც სამსახურიდან გათავისუფლებას არ იწვევს. უხეში დარღვევა კი პირდაპირ სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია.

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსხვავებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომით სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ხასიათიდან და

---

<sup>53</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 21 აპრილის განჩინება საქმეზე №ას-166-156-2017.

სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფასებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წელს განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. ნებისმიერი დარღვევა პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულის შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესამაბისად, Ultima Ratio-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის ჩადენისას გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეული უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> თბილისის სააკველაციო სასამართლოს 2015 წლის 7 ივლისის განჩინება საქმეზე №28/4864-14.

დასაქმებული 2006 წლიდან მუშაობდა უნივერსიტეტში მონიტორინგის ჯგუფის უფროსის თანამდებობაზე. დამსაქმებლის 2010 წლის 25 აგვისტოს ბრძანებით დასაქმებულს შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა. დამსაქმებლის თანახმად, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყო ის ფაქტი, რომ გათავისუფლებამდე რამდენიმე დღე დასაქმებული არასაპატიო მიზეზით არ ცხადდებოდა სამსახურში. დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზრაურება და ასევე, დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის დაკისრება გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებისა და სააპელაციო სასამართლოს განჩინების საფუძველზე არ დაკმაყოფილდა დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნა. მოცემული დავის ფარგლებში სასამართლომ შეამოწმა დამსაქმებლის ბრძანების კანონიერება და გამოიკვლია, თუ რამდენად მართებულად გამოიყენა დამსაქმებელმა სამსახურიდან გათავისუფლების ზომა და არსებობდა თუ არა ამის საფუძველი. რამდენად არის შესაძლებელი მხოლოდ გაცდენილი დღეების რაოდენობა იყოს საკმარისი პირის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად და შესაძლებელია თუ არა გათავისუფლება შეტყობინების, გაფრთხილებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მოსმენის გარეშე.<sup>55</sup>

დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შესაძლებელია მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დამსაქმებლის შესაძლებლობებისა და ქცევის წესს, ან დაწესებულებას, საწარმოს წარმოების აუცილებლობას, ან სამსახურს. დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა, რაც უკავშირდება მის სამუშაოს ან ქცევის წესს, სანამ მას არ მიეცემა თავის გამართლების უფლება გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შეტყობინება მოკლებულია გონივრულ აზრს.<sup>56</sup> დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომისთვის, ანდა პროფესიული ვალდებულების არასათანადო შესრულებისათვის არ შეიძლება პირდაპირ ისეთი მძიმე ღონისძიების გამოყენება, როგორც არის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

<sup>55</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 2 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე №ას-106-101-2014.

<sup>56</sup> „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №158 კონვენცია.

გარკვეული პროცედურული წინაპირობების დაცვის გარეშე. ამდენად, რეკომენდაციაც ითვალისწინებს დასაქმებულის წინასწარ გაფრთხილებას შესაძლო მისაღები ზემოქმედების შესახებ. ამასთან ერთად, თუ დასაქმებულმა არაჯროვნად შეასრულა ან არ შეასრულა სამსახურეობრივი ვალდებულება, დასაქმებულს უნდა მიეცეს გონივრული დროის პერიოდი, რომელსაც განსაზღვრავს დამსაქმებელი, და ინსტრუქციები მდგომარეობის გამოსასწორებლად.<sup>57</sup>

დამსაქმებელმა ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილების გარეშე პირდაპირ შეწყვიტა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა. დასადგენია, რამ განაპირობა ყოველგვარი შეტყობინების გარეშე დასაქმებულის გათავისუფლება, იყო თუ არა მიზანშეწონილი დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილება. ასევე, რა შედეგი მოჰყვა დასაქმებულის მიერ არასაპატიო მიზეზით სამუშაოს გაცდენას, მოჰყვა თუ არა ყოველივე ამას ზიანი, ანდა შეიძლება ზიანი არ დადგა გარკვეული ობიექტური გარემოებების გამო, მაგრამ დასაქმებულის ამ ქმედებას შეიძლება მოჰყოლოდა მძიმე შედეგი. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ მხოლოდ გაცდენილ დღეთა რაოდენობას არ გააჩნია მაკვალიფიცირებელი მნიშვნელობა. სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენასთან ერთად, უნდა დადგინდეს, თუ რა შედეგი გამოიწვია ამ გადაცდომამ, ან რა შედეგი შეიძლება გამოეწვია მას დამსაქმებლისათვის. ასევე გათვალისწინებული უნდა იყოს სამუშაოს სპეციფიკა, თუ რამდენად გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე მიზანშეწონილია სამუშაოდან გასათავისუფლებელი პირის მიმართ პირდაპირ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ღონისძიების გამოყენება წინასწარი გაფრთხილებისა და ამ უკანასკნელისაგან ახსნა-განმარტების მოსმენის გარეშე. შესაძლებელია ამ შემთხვევას სხვადასხვა სიმძიმის შედეგი მოჰყვეს, შესაბამისად, მხოლოდ სამუშაოს გაცდენის საათების თუ დღეთა რაოდენობა არ არის საკმარისი სამართლებრივი დასკვნის გამოსატანად.<sup>58</sup>

ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა სასურველია არ გამოიყენოს თავისი უპირატესი მდგომარეობა დასაქმებულთან მიმართებით. თუ მას სურს ხელშეკრულების შეწყვეტა, უმჯობესია მიმართოს კანონიერ გზას. დასაქმებულის

<sup>57</sup> „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №166 კონვენცია.

<sup>58</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 2 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე №ას-106-101-2014.

გათავისუფლება არ უნდა მოხდეს პირდაპირ, ყოველგვარი ახსნა-განმარტების გარეშე. როდესაც რაიმე გადაცდომას აქვს ადგილი, ამ შემთხვევაში დასაქმებულის გათავისუფლება კი არ უნდა მოხდეს არამედ მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ან გაფრთხილების გამოყენება. გათავისუფლება ხომ უკიდურესი ღონისძიებაა, რაც შეიძლება გამოყენებულ იქნეს დასაქმებულის მიმართ. შესაბამისად დამსაქმებელი სიფრთხილით უნდა მოეკიდოს პირის სამსახურიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილებას.

## 2.2. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების საფუძველი ვალდებულების დარღვევისას

სამუშაოსა და მისი სპეციფიკის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია გაიმიჯნოს ვალდებულების დარღვევის სახე და მისი არსებითობა, მაგალითად სამსახურში მცირე დაგვიანება, თუნდაც განმეორებითი ხასიათის, არ არის საკმარისი საფუძველი დისციპლინური ზომის გამოყენებისა და შემდგომ სამსახურიდან გათავისუფლებისთვის.<sup>59</sup> განვიხილოთ გერმანული სასამართლოს პრაქტიკა ერთ-ერთ საქმეზე, როდესაც სასამართლომ დასაქმებულის მიერ 104-ჯერ დაგვიანების მიუხედავად, ხელშეკრულების მოშლა უპირობოდ ჩათვალა და მოითხოვა დასაქმებულისგან ახსნა-განმარტება დაგვიანების მიზეზებთან დაკავშირებით<sup>60</sup>. აქედან გამომდინარე, მხოლოდ მცირე დაგვიანებამ არ უნდა შექმნას დისციპლინური ზომის გამოყენების, ან თუნდაც სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე ასეთმა დარღვევამ შეიძლება მოიტანოს მნიშვნელოვანი ზიანი, მაგალითად, როდესაც ერთი თანამშრომლის დაგვიანება იწვევს მთელი სამსახურის შეფერხებას.<sup>61</sup>

<sup>59</sup> ჩაჩავა ს., შრომითი სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 104.

<sup>60</sup> Henssler, MüKo, § 626, Rn.154.

<sup>61</sup> KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung; Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost § 18 Abschnitt I Unterabschnitt A Abs. 6 Unterabs. 2 Satz 1 AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 18.

დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრება გადაცდომის გამოვლენიდან ერთი თვის ვადაში უნდა განხორციელდეს, მაგალითად თუ სასამართლო სამართალდარღვევის გამოვლენად მიიჩნევა დასაქმებულის მოხსენიებით ბართს, იგი პირველ აპრილსაა შედგენილი, ხოლო სახდელი მხარეს 3 თვისა და 28 დღის შემდეგ დაეკისრა. უზენაეს სასამართლოში დადგენილი პრაქტიკის შესაბამისად ეს არ არის მართებული.<sup>62</sup>

დისციპლინური გადაცდომის ნათელი და დეტალური მოწესრიგება მნიშვნელოვანია საჯარო მოხელის მიერ დისციპლინური გადაცდომის წინასწარ განჭვრეტისა და საჯარო დაწესებულების მიერ შესაძლო დისციპლინური ზემოქმედების ღონისძიების განსაზღვრისათვის. დისციპლინური გადაცდომის ზოგადი და ბუნდოვანი დეფინიცია საჯარო დაწესებულებას აძლევს ფართო ინტერპრეტაციის შესაძლებლობას. საჯარო მოხელეს არ აქვს შესაძლებლობა, განსაზღვროს, კონკრეტული ქმედება შეიძლება მოექცეს თუ არა რეგულირებით დადგენილ ფარგლებში. დისციპლინური გადაცდომის შინაარსის დეტალური მოწესრიგების მიზნით, მნიშვნელოვანია შესაძლო დარღვევების მსუბუქ და მძიმე კატეგორიაში დაჯგუფება. მსუბუქ და მძიმე დისციპლინურ გადაცდომად კლასიფიკაცია შესაძლოა დაეფუძნოს კანონმდებლობითა და ეთიკის კოდექსით საჯარო მოხელისთვის დადგენილი მოვალეობის ჩამონათვალს. დისციპლინური გადაცდომის მსგავსი მოწესრიგება საჯარო მოხელეს აძლევს დეტალურ ინფორმაციას ქმედების ხასიათისა და სიმძიმის თაობაზე.<sup>63</sup>

## 2.2.1. დასაქმებულის მიერ შრომითი შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა

---

<sup>62</sup> №ას-1236-1159-2015

<sup>63</sup> ცუხიშვილი ნ., დისციპლინური პასუხისმგებლობა საჯარო სამსახურში, თბილისი 2015, 8.

დასაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ძირითადი ან არაძირითადი ვალდებულების დარღვევა. ხელშეკრულების მოშლა ასეთ შემთხვევაში დასაშვებია დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების განმეორებით დარღვევის შემთხვევაში. ვალდებულების ერთჯერადი დარღვევა შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მხოლოდ მაშინ, თუ სახეზეა ისეთი დარღვევა, რომელიც სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას ობიექტურად გამორიცხავს. უმნიშვნელო ვალდებულების დარღვევა ვერ ჩაითვლება ხელშეკრულების მოშლის საფუძველად, თუ ის ერთჯერად ხასიათს ატარებს. შესაბამისად, უმნიშვნელო ერთჯერადი ვალდებულების დარღვევის საფუძველზე განხორციელებული გაფრთხილება არ იქნება საკმარისი იმისათვის, რომ ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულის მიერ ანალოგიური დარღვევისთანავე დასაქმებულს ხელშეკრულების მოშლის უფლება წარმოეშვას.<sup>64</sup>

შესაძლებელია, სამსახურებრივი ინტერნეტისა და მობილურის პირადი მიზნებისთვის გამოყენებაც ჩაითვალოს არსებით დარღვევად, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ იგი შრომითი შინაგანაწესით არის გათვალისწინებული.<sup>65</sup>

დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის პირადი მიზნებისათვის გამოყენება ხშირ შემთხვევაში არსებითი ვალდებულების დარღვევაა, რომელიც გამოიხატება ქრთამისა და საჩუქრების მიღებით<sup>66</sup>. ვალდებულების არაარსებითი დარღვევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი, თუ დარღვევა განმეორებით ხასიათს ატარებს, ასეთი დარღვევების ერთობლიობა, შესაძლოა არსებით დარღვევად იქნეს განხილული და დისციპლინური ზომის გამოყენებაც გამართლებული და დასაბუთებული აღმოჩნდეს<sup>67</sup>.

<sup>64</sup> ჩაჩავა ს., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 103.

<sup>65</sup> იქვე 106.

<sup>66</sup> Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 205-203.

<sup>67</sup> BAG, Urteil vom 17.01.1991 — 2 AZR 375/90 (LAG Baden-Württemberg Urteil 13.06.1990 6 Sa 19/90), NZA 1991, 557.



შრომის შინაგანაწესის მიზანი, როგორც წესი, არის შრომის დისციპლინის განმტკიცება, შრომის სწორი ორგანიზაცია, სამუშაოს დროის რაციონალური გამოყენება, შრომის ნაყოფიერებისა და ეფექტიანობის ამაღლება. ზოგადად, სამსახურების შინაგანაწესით დადგენილია დისციპლინური გადაცდომების ჩადენის მიმართ გამოსაყენებელი შესაძლო ღონისძიებები, როგორცაა: ხელფასის დაქვითვა, შენიშვნა, საყვედური, სასტიკი საყვედური, უფრო დაბალ სახელფასო სამსახურზე გადაყვანა, სამსახურიდან გათავისუფლება, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველგვარი დარღვევის ადეკვატურ ღონისძიებას სამსახურიდან გათავისუფლება როდი წარმოადგენს. შესაძლოა ზოგიერთ შემთხვევაში, დამსაქმებელ ორგანიზაციათა შინაგანაწესის მიხედვით, დამსაქმებელს არ შეეზღუდოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების გამოყენების უფლება, თუმცა საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელების უფლებამოსილებისა, ორგანიზაციის ხელმძღვანელის შეუზღუდავი არ არის და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად.<sup>68</sup>

დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, თუ რის საფუძველზეა დასაქმებული შინაგანაწესის შესრულებაზე ვალდებული. გარდა ამისა, შინაგანაწესის დებულებები საჯარო და ხელმისაწვდომი უნდა იყოს. შინაგანაწესის ხელმისაწვდომობას დამსაქმებელი უნდა უზრუნველყოფდეს. დამსაქმებლის მითითებული ვალდებულება გამომდინარეობს დასაქმებულის უფლება-მოვალეობების „განჭვრეტადობის პრინციპიდან, სხვაგვარი დაშვების პირობებში, დასაქმებული მის ხელთ არსებულ შინაგანაწესში, თავისი ინიციატივით ისეთ პირობებს შეიტანს, რომლებიც დასაქმებულისათვის ცნობილი არ იქნება და ყოველთვის შეიქმნება დასაქმებულის მხრიდან აღნიშნული შინაგანაწესის დარღვევის წინაპირობა. უფრო მეტიც, დასაქმებულის უფლება-მოვალეობა ისეთი სპეციფიკური ღონისძიებების გატარებასა თუ უფლებამოსილების განხორციელებას შეიძლება მოითხოვდეს, რაც დასაქმებულის სამუშაო აღწერილობიდან პირდაპირ არ დგინდება. ასეთ

<sup>68</sup> სუსგ 2015 წლის 18 მარტის განჩინება №ას-1276-1216-2014.

შემთხვევაშიც ინფორმაციის მიწოდება დამსაქმებლის ვალდებულებაა და აღნიშნული ვალდებულების განხორციელების დამადასტურებელი მტკიცებულებაც მისი წარმოსადგენია. დამსაქმებელმა უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულებები, თუ რა მოვალეობები ეკისრება მას, ასევე არის თუ არა ინფორმირებული ამ მოვალეობების შესახებ.<sup>69</sup>

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის გამოვლინებაა და ნიშნავს შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების დასრულებას კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვადასხვა საფუძვლით, შრომით ურთიერთობაში მხარეების მიერ უფლებამოსილების რეალიზებისათვის აუცილებელია არსებობდეს ამ უფლების განხორციელების მართლზომიერი საფუძველი<sup>70</sup>. შრომითი ხელშეკრულების სტაბილურობა არის შრომითი ურთიერთობის უმნიშვნელოვანესი პრინციპი, რომელსაც ცნობს ევროპის კავშირი<sup>71</sup>. შრომითი ურთიერთობის და შრომითი უფლებების ძირითადი არსი და ფუნქციაც სწორედ ის არის, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან განთავისუფლების დროს უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი, წინააღმდეგ შემთხვევაში შრომის უფლება მოუქნელი იქნებოდა და რეალური საფუძვლის გარეშე იარსებებდა<sup>72</sup>.

უმრავლეს წევრ სახელმწიფოში სოციალური სამართლიანობის მიზნით გათავისუფლება უნდა მოხდეს გარკვეულ შემთხვევებში, გარკვეული გარემოებების არსებობის დროს, და საჭიროების შემთხვევაში, რაც დასაბუთდება დამსაქმებლის მიერ. გერმანიასა და იტალიაში ისევე, როგორც უმრავლეს ქვეყნებში დადგენილია შემთხვევები რა დროსაც შესაძლებელია, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. გერმანიაში სამსახურიდან გათავისუფლებისაგან დაცვის შესახებ აქტი განასხვავებს

<sup>69</sup> შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა, თბილისი, 2020, 172.

<sup>70</sup> ქავთარაძე ლ., პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015, 45;

<sup>71</sup> Charter of Fundamental Rights of The European Union (2000/C364/01), 30-ე მუხლი.

<sup>72</sup> კასრაძე ლ., სახელმწიფოს მინიმალური ვალდებულება და „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საქმეში: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო, სტატიათა კრებული, თბილისი, 2011, 87.

სამ საფუძველს.<sup>73</sup> გათავისუფლება სოციალურიად დაუსაბუთებელია როდესაც მისი საფუძველი არ არის დასაქმებულის პიროვნება, დასაქმებულის ქმედება და სამუშაო ძალის შემცირება.<sup>74</sup> იტალიაში არ განასხვავებენ სამსახურიდან გათავისუფლებას დასაქმებულის ქცევისა და ბიზნეს გარემოებების გამო<sup>75</sup>. კანონის მოთხოვნები რომ დაკმაყოფილდეს, საფუძველი უნდა უკავშირდებოდეს დასაქმებულის ქცევას, ან ბიზნეს სუბიექტის წარმოებასა თუ ორგანიზაციას.<sup>76</sup>

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, ამასთან შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია<sup>77</sup>. მიუხედავად მსგავსი ჩანაწერისა შრომის შინაგანაწესის, როგორც გარიგების მისადაგება შრომით და კოლექტიურ ხელშეკრულებასთან მომეტებული რისკის მატარებელია. გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ შინაგანაწესი მიღებულია მხოლოდ დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების გამოვლენით, მისი შექმნაში დასაქმებულის მონაწილეობის აუცილებლობაზე კანონი არ მიუთითებს, შესაბამისად იგი არ შეიძლება გაუტოლდეს მხარეთა თანასწორი, თავისუფალი ნების გამოვლენის შედეგად მიღებულ შეთანხმებას. ინდივიდუალური და კოლექტიური შეთანხმების უპირატესობა ზედმეტი პირობების დათქმის გარეშე უნდა წარმოჩნდეს შინაგანაწესთან მიმართებაში, მხოლოდ ის ფაქტი, რომ ორგანიზაციის ხელმძღვანელის მიერ დაწერილ სქელტანიან შინაგანაწესს გაეცნობა დასაქმებული ან აღნიშნულ ტექსტს მიაბამენ ინდივიდუალურ შრომის კოდექსის პრობლემები ხელშეკრულებას - ეს ფაქტი არ ნიშნავს, იმას რომ მხარეთა მიერ თავისუფალი ნების გამოვლენით იქნა ურთერთშეთანხმება მიღწეული. შინაგანაწესის დარღვევა არ

---

<sup>73</sup> Kündigungsschutzgesetz, §1.

<sup>74</sup> Baker & McKenzie, *The Global Employer: Focus on Termination, Employment Discrimination and Workplace Harassment Law*, 2012, 193.

<sup>75</sup> ბორონი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბილისი, 2014, 363.

<sup>76</sup> იქვე 358.

<sup>77</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 37, ნაწილი 1, ზ ქვეპუნქტი.

შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, მისი დარღვევისთვის შესაძლებელია დასაქმებულს მიეცეს დისციპლინური სახდელი, ისიც იმ შემთხვევაში თუ მისი დასაქმებულისთვის გაცნობის წესი აბსოლუტურად დაცულია. მსგავსი ჩანაწერი ამავე მუხლში მოცემულია კიდევ, ასევე დამსაქმებელს აქვს შესაძლებლობა არსებითი პირობები მიუთითოს ინდივიდუალურ ხელშეკრულებაში.<sup>78</sup>

შრომითი ხელშეკრულების მოშლის რეგულირებისას ყველაზე რთულია შრომითი ბაზრისთვის მარტივი და მოქნილი რეგულაციების დაწესება ისე, რომ არ დაირღვეს დასაქმებულის უფლებები და დაცვის პრინციპი, რომელიც შრომის სამართლის ამოსავალი წერტილია<sup>79</sup>.

## 2.2.2. შრომითი ვალდებულების უხეში დარღვევა

გრძელვადიან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში ერთი მხარის მიერ ვალდებულების დარღვევა მეორე მხარეს ანიჭებს ხელშეკრულების მოშლის უფლებას. უნდა არსებობდეს წინაპირობები ხელშეკრულების მოშლის განხორციელებისთვის. ესაა დამატებითი ვადის დაწესება და ინტერესის დაკარგვა ვალდებულების დარჩენილი ნაწილის მიმართ.<sup>80</sup> დამატებითი ვადის მიცემა არ არის აუცილებელი, თუ აშკარაა, რომ მას შედეგი არ ექნება და თუ განსაკუთრებული საფუძველიდან გამომდინარე, ორმხრივი ინტერესებიდან გამომდინარე მართებულია ხელშეკრულების შეწყვეტა.<sup>81</sup> დამსაქმებელს უფლება აქვს მოშალოს ხელშეკრულება

---

<sup>78</sup> ზაალიშვილი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის პრობლემები, მართლმსაჯულების აქტუალური პრობლემები და მათი დაძლევის გზები, თბილისი, 2015.

<sup>79</sup> Silverstein M. O., Introduction to Interntional Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States and The European Union, The Labour and Employment Law Forum, 2011,102.

<sup>80</sup> ჭანტურია ლ., ზოიძე ბ., შენგელია რ., ხეცურიანი ჯ., საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III, თბილისი, 2001, 439.

<sup>81</sup> სტურუა ნ., შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტი, სამართლის ჟურნალი №1, 2015, 232.

დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევისას, თუ დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე შეუძლებელია მუშაობის გაგრძელება.<sup>82</sup>

ვალდებულების დარღვევის გამო ხელშეკრულების მოშლისას დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინოს შემდეგი გარემოებები: დამსაქმებელმა ნამდვილად დაარღვია ვალდებულება, მომავალში დარღვევის რისკი იქნება ძალიან დაბალი, ხელშეკრულების შეწყვეტა უნდა იყოს ერთადერთი გამოსავალი არსებული სიტუაციიდან.<sup>83</sup> მიუხედავად განხორციელებული ცვლილებებისა, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტის ინსტიტუტი არ არის სრულყოფილად მოწესრიგებული და კვლავ საჭიროებს დახვეწას<sup>84</sup>. განვიხილოთ ერთ-ერთი საქმე, როდესაც დასაქმებული სამსახურიდან გაათავისუფლეს სწორედ ვალდებულების უხეშ დარღვევაზე მითითებით. დასაქმებული მუშაობდა მთავარი საინფორმაციო გამოშვების მთავარი პროდიუსერის თანამდებობაზე. დასაქმებულს 2017 წლის 28 ნოემბერს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური საინფორმაციოს არასწორი გამუქების გამო. 2018 წლის 12 იანვარს მან მეილზე მიიღო შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების ვადის გამო ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. ასევე მითითებული იყო კომპანიაში რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირება. რეორგანიზაციის შედეგად გაათავისუფლდა 64 თანამშრომლიდან მხოლოდ სამი. მოსარჩელე მუშაობდა უვადრო შრომითი ხელშეკრულებით, გაათავისუფლებას საფუძველად დაედო სშვ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ა, ბ, ზ, ო ქვეპუნქტები, შესაბამისად გაათავისუფლება ხელშეკრულების ვადის გამო უკანონოა. მოსარჩელემ წერილობით მოითხოვა დამსაქმებლისგან დასაბუთება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზის შესახებ. მან მიიღო ბრძანება, რომელშიც გაათავისუფლების მიზეზად სხვა მიზეზებთან ერთად მითითებული იყო ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც მოპასუხემ არ ცნო. სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი

---

<sup>82</sup> Termination of Employment Convention, 158 (მიღებულია 1982 წლის 22 ივნისს, ძალაში შევიდა 1985 წლის 23 ნოემბერს) მუხლი 11.

<sup>83</sup> Kirchner J., Kremp P.R., Magotsh M., Key Aspects of German Employment and Labour Law, Heidelberg, Germany, 2010, 141.

<sup>84</sup> კაპანაძე თ., ვალდებულების უხეში დარღვევა როგორც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტი, სამართლის ჟურნალი №1, 2017, 127.

ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად ვალდებულების უხეში დარღვევის მითითება უკანონო და დაუსაბუთებელია. ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი შინაგანაწესის უხეში დარღვევის შემთხვევაში, მოპასუხე მხარეს კი არანაირი დამამტკიცებელი მტკიცებულება სასამართლოსთვის არ წარუდგენია. როცა სახეზეა მხარეთა შორის უვადო შრომითი ხელშეკრულება დამსაქმებელს გონივრული და დასაბუთებული საფუძველი უნდა გააჩნდეს. გათავისუფლების საფუძველი უნდა იყოს არა უბრალო პრეტენზია, არამედ იმ ხარისხის დარღვევა, რაც მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტას გამოიწვევს. სასამართლომ სამართლებრივი საფუძვლების არ არსებობის გამო გათავისუფლება მიიჩნია უკანონოდ.<sup>85</sup>

განხილულ შემთხვევაში, ვფიქრობთ დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად გამოიყენა რეორგანიზაცია და რეალურად კომპანიაში რეორგანიზაცია არ გატარებულა, რადგანაც მიუხედავად იმისა, რომ კომპანიას ჰქონდა ფინანსური დავალიანება, მან ვერ შეძლო დაემტკიცებინა, რომ ნამდვილად მიმდინარეობდა კომპანიის რეორგანიზაცია. დასაქმებულს არ დაურღვევია ვალდებულება უხეშად, თავისი მუშაობის პერიოდში მხოლოდ ერთხელ ჰქონდა სასტიკი საყვედური, რაც ნამდვილად არ არის საკმარისი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის. მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელმა გამოიყენა თავისი უპირატესი მდგომარეობა და დასაქმებული უკანონოდ გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან.

რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონიერ საფუძვლად შტატების შემცირება შეიძლება იქნეს მიჩნეული. გარდა შტატების შემცირებისა, ერთ-ერთ ასეთ საფუძვლად შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. მხოლოდ რეორგანიზაცია სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში რეორგანიზაციის საფუძველით პირის სამსახურიდან გათავისუფლების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. მარტოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების

---

<sup>85</sup> სუგს 2019 წლის 5 ივლისის განჩინება საქმე №ას-640-2019.

მტკიცების ტვირთისგან არ ათავისუფლებს, მით უფრო თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისთვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება არ სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაერთოს საფუძვლად.<sup>86</sup>

პირი 2008 წლიდან მუშაობდა მიკროსაფინანსო ორგანიზაციაში უვადო შრომითი ხელშეკრულებით. მთელი თავისი მუშაობის პერიოდში მის მიმართ არ გამოყენებულა არანაირი სახის დისციპლინური ღონისძიება. იგი გათავისუფლდა სამსახურიდან საკუთარი დედისთვის 305 ლარის გადარიცხვის გამო. დასაქმებულს დასაქმებული დაკავებული თანამდებობიდან გაათავისუფლეს ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო. დასაქმებულს განზრახ არავითარი დარღვევა არ ჩაუდენია და შესაძლებელია, ადგილი ჰქონდა ტექნიკურ შეცდომას, რის შესახებაც ინფორმაცია არ ჰქონდა, უფრო მეტიც: აღნიშნულ კომპანიას არავითარი ზიანი არ მისდგომია, შესაბამისად, არსებითი დარღვევა რაც შეიძლება გამხდარიყო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, არ არსებობდა. დასაქმებული კი მიუთითებდა ვალდებულების უხეშ დარღვევაზე, როგორც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველზე. მისი პოზიციით, დასაქმებულმა თავისი უფლებამოსილება გამოიყენა ბოროტად. სასამართლომ კი განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად მოშლა დამსაქმებლის მხრიდან მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების მოტივით არა დამსაქმებლის თვითნებური გადაწყვეტილების შედეგად, არამედ, იგი უკიდურეს სახეს უნდა წარმოადგენდეს და ჩადენილი გადაცდომის ადეკვატურ სხვა დისციპლინურ პასუხისმგებლობას არ უნდა ადგენდეს შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმები. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახეზე იყო ვალდებულების დარღვევა და არა ვალდებულების უხეში დარღვევა.<sup>87</sup>

განხილულ შემთხვევაში, ვფიქრობ, დამსაქმებელმა გადააჭარბა თავის უფლებამოსილებას და გამოიყენა უკიდურესი ღონისძიება და დასაქმებული გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან. დამსაქმებელს უნდა

---

<sup>86</sup> <<http://gil.mylaw.ge/ka/post/80.html>>.

<sup>87</sup> სუგს 2019 წლის 3 ივნისის განჩინება საქმე №ას-1327-2018.

გაეთვალისწინებინა, რომ ამდენი წლის მუშაობის პერიოდში დასაქმებული თავის მოვალეობას ასრულებდა პირნათლად და მის მიმართ არ იყო გამოყენებული არანაირი დისციპლინური ღონისძიება. ჩვენი აზრით, დამსაქმებელს უნდა გამოენახა სხვა ალტერნატივა და არ მიეღო გათავისუფლების გადაწყვეტილება. მაგალითად, შესაძლებელი იყო მკაცრი საყვედურის გამოცხადება, ხელფასის დაქვითვა ან ასე შემდეგ და არა პირდაპირ დასაქმებულის ხელშეკრულებიდან გასვლას.

რა მიიჩნევა შრომის ხელშეკრულების და შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად - კანონი პირდაპირ არ განსაზღვრავს. ქმედების, როგორც დარღვევის ხარისხის შეფასება, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში გადაცდომის სიმძიმის გათვალისწინებითა და მიზეზშედეგობრივი თვალსაზრისით განისაზღვრება.<sup>88</sup> მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.<sup>89</sup>

დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი უნდა იყოს არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით შეფასებული უნდა იქნეს სამსახურეობრივი მოვალეობების შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის

---

<sup>88</sup> სუგს 2019 წლის 17 მაისის განჩინება საქმე №ას-1981-2018.

<sup>89</sup> სუგს 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება საქმე N ას-416-399-16, Nას-812-779-2016.



სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვება<sup>90</sup>. ვფიქრობ, ნებისმიერი სახის დარღვევა არ უნდა გახდეს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. დამსაქმებელმა სიფრთხილით უნდა მიიღოს გადაწყვეტილება სამსახურიდან პირის გათავისუფლებასთან დაკავშირებით, რადგანაც თავისი ერთი მოქმედებით შეიძლება საკმაოდ დიდი ზიანი მიადგეს როგორც დასაქმებულს ასევე დამსაქმებელს. კარგად უნდა აწონ-დაწონოს ყოველი კონკრეტული შემთხვევა რამდენად არის ვალდებულების უხეში დარღვევა და შესაძლებელია თუ არა გათავისუფლების გარეშე მოგვარდეს არსებული პრობლემა.

ვალდებულების არაარსებითი დარღვევები მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, როდესაც დარღვევა განმეორებითი ხასიათის მატარებელია<sup>91</sup>. ასეთი დარღვევების ერთობლიობა კი, შესაძლებელია არსებით დარღვევებად იქნეს შეფასებული და დისციპლინური ღონისძიების სახით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა გამართლებულად იქნეს მიჩნეული. როდესაც არსებობს შრომითი ურთიერთობა, ხელშეკრულების მოშლა მისაღებია, როგორც ლეგიტიმური ინსტრუმენტი<sup>92</sup>.

დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. უნდა იყოს დარღვევასა და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა. დამსაქმებლის მიერ დარღვევის ჩადენისას გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.<sup>93</sup>

---

<sup>90</sup> <<http://gil.mylaw.ge/ka/post/80.html>>

<sup>91</sup> BAG, Urteil vom 17.01.1991 — 2 AZR 375/90 (LAG Baden-Württemberg Urteil 13.06.1990 6 Sa 19/90), NZA 1991, 557.

<sup>92</sup> Weiss M., Schmidt M., Labour law and Industrial Relations in Germany, The Netherlands, 2008, 122.

<sup>93</sup> სუგს 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება საქმე №ას-416-399-2016.

თუ დარღვევა არის მცირე მნიშვნელობის, მაგრამ სისტემატიურად ხდება, დამსაქმებელს აქვს უფლებამოსილება, მიიღოს შესაბამისი ზომები და დასაქმებულს საფუძვლიანად აუხსნას, რომ ასეთი ქმედება არღვევს სამსახურის შრომის დისციპლინას. ასეთ ღონისძიებას აქვს გამაფრთხილებელი ეფექტი და დასაქმებულს აიძულებს, რომ ყურადღებით მოეკიდოს სამსახურეობრივ საქმიანობას და აღარ გაიმეოროს დარღვევა, ხოლო მეორე მხრივ, თუ დასაქმებულს მიაჩნია, რომ არ არღვევს სამსახურეობრივ საქმიანობას, მას უფლება აქვს, იდავოს სახდელის კანონიერებაზე.<sup>94</sup>

### 2.3. მტკიცების ტვირთი

საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების ვალდებულებას აკისრებს, თუმცა აღნიშნული ვალდებულება უპირობოდ არ წარმოიშობა და მისი გაცემის ვალდებულება დასაქმებულის მოთხოვნაზეა დამოკიდებული.<sup>95</sup> შრომითსამართლებრილი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისი თდამსაქმებელისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. დასაქმებულს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი

<sup>94</sup> სუგს 2017 წლის 30 ივნისი განჩინება საქმე №ას-461-429-2017.

<sup>95</sup> ბექაური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 260.

მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი ვალდებულებები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებაში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას, მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.<sup>96</sup>

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, იმ პირობებში, როდესაც დადგინდა შორის უვადო შრომითი ურთიერთობის არსებობის ფაქტი, იმ გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძვლად დაედო დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევა ან არაჯეროვანი შესრულება, რა შემთხვევაშიც, დამსაქმებელი უფლებამოსილი იქნებოდა აღარ გაეგრძელებინა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა, ეკისრებოდა დამსაქმებელ კომპანიას.<sup>97</sup> საქმეში სადაც, დავის საგანი მოსარჩელის ადრე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენაა, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტიკის თანახმად, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნისას, ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ტვირთი მოთხოვნის ავტორს უნდა დაეკისროს და არა მოთხოვნის ადრესატს<sup>98</sup>.

<sup>96</sup> თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2014 წლის 16 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმე №28/6870-13.

<sup>97</sup> თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 16 თებერვლის განჩინება საქმე №28/3332-14.

<sup>98</sup> სუგს 2016 წლის 24 ივნისის განჩინება საქმე №ას-475-456-2016.

## 2. ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურა

### 3.1. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი

მოცემული თავში განხილული იქნება ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურები, თუ რა საფეხური უნდა გაიარონ დამსაქმებელმა და დასაქმებულმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის. ასევე, რა სამართლებრივ საფუძვლებს უნდა ემყარებოდეს მხარეების გადაწყვეტილება ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით. რა კრიტერიუმებს უნდა აკმაყოფილებდეს დასაქმებული, რომ გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება.

შრომით ურთიერთობებში უფლებათა რეალიზაციას გადაწყვეტი მნიშვნელობა აქვს, ვინაიდან შესაძლებელია სამართალურთიერთობა შეწყდეს, როგორც ლეგიტიმურ, ისე არალეგიტიმურ საფუძვლებზე. შრომითსამართლებრივ ურთიერთობის ჯეროვან შესრულებასა და უფლებათა ურთიერთმიმართებას დიდი მნიშვნელობა აქვს არა მხოლოდ ნორმატიული, არამედ - სახელმწიფოს დემოკრატიული განვითარების თავლსაზრისით. შრომითი ხელშეკრულების მხოლოდ კანონიერი საფუძვლით შეწყვეტის შესახებ პრაქტიკის დადგენა ზოგადად მიუთითებს ქვეყნის საზოგადოების მართლშეგნებასა და იმავე დროს სოციალური პოლიტიკის სფეროში არსებულ ვითარებაზე.<sup>99</sup> შრომითი ურთიერთობის სწორი სამართლებრივი რეგულაცია წარმოადგენს შრომის უფლების დაცვის გარანტს, და შესაბამისად, დასაქმებულს და დამსაქმებელს შორის უფლებათა წონასწორობას ემსახურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლის არსებობა<sup>100</sup>.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის განზოგადებას დიდი მნიშვნელობა აქვს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ დამსაქმებელს არ უნდა

<sup>99</sup> ბექაური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 224.

<sup>100</sup> იქვე 225.

შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი დასაქმებულის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკი.<sup>101</sup> შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის უფლებაა, დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულებაა, სათანადო საფუძვლის გარეშე არ შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. თავის მხრივ კი, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან კანონიერი საფუძვლით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებას წარმოადგენს დასაქმებულის მხრიდან შრომითი მოვალეობის სათანადოდ შესრულების ერთ-ერთ მოტივაციას და ვალდებულების უხეშად დარღვევის პრევენციას.<sup>102</sup>

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ხშირად იყენებს რეორგანიზაციის მიზეზს, რათა გაათავისუფლოს დასაქმებულები სამუშაოდან, და თავის უფლებამოსილებას ხშირ შემთხვევაში ბოროტად იყენებს.<sup>103</sup> შრომითი ხელშეკრულების მოშლა დასაშვებია მხოლოდ ხელშეკრულების მოშლის შესახებ მეორე მხარისთვის შეტყობინების საფუძველზე და ამასთანავე დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლისათვის აუცილებელია არსებობდეს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი და დაცული იყოს ხელშეკრულების მოშლის წინაპირობები და პროცედურები.<sup>104</sup> განსხვავებით დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესისგან, დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებული არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.<sup>105</sup> შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი ფორმალურად შესაძლებელია, წამოყენებულ იქნეს დასაქმებულის მიერ, მაგრამ, რეალურად ინიცირებული იყოს დამსაქმებლის

---

<sup>101</sup> თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 17 ნოემბრის განჩინება საქმეზე №28/3964-14.

<sup>102</sup> გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 225.

<sup>103</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №ბს-463-451.

<sup>104</sup> ჩაჩავა ს., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 97.

<sup>105</sup> ბექაური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 242.

მხრიდან ისეთი მიზეზებით, როგორებიცაა: ფსიქოლოგიური ზეწოლა, სახელფასო და სამუშაო პირობებისა და შრომითი გარემოვითარების გაუარესება, დამსაქმებლის მიერ შრომითი კონტრაქტის განძრახ რეგულარულად დარღვევა.<sup>106</sup> რადგანაც შრომითი ურთიერთობა ხანგრძლივი სამართლებრივი ურთიერთობაა, მხარეები უნდა შეთანხმდნენ, კონკრეტულად როდის მთავრდება შრომითი ხელშეკრულება, თუ თარიღი არ არის ხელშეკრულებაში მითითებული, ამ შემთხვევაში ივარაუდება, რომ ხელშეკრულება შეწყდება დაუყოვნებლივ<sup>107</sup>. დასაქმებულიდან გამომდინარე ხელშეკრულების მოშლა შესაძლოა განპირობებული იყოს დასაქმებულის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულებების დარღვევით, ან მისი პიროვნებიდან გამომდინარე სხვა საფუძველით<sup>108</sup>.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპის გამოვლინებაა და ნიშნავს შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების დასრულებას კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვადასხვა საფუძველით. შრომით ურთიერთობაში მხარეების მიერ უფლებამოსილების რეალიზაციისთვის აუცილებელია არსებობდეს ამ უფლების განხორციელების მართლზომიერი საფუძველი.<sup>109</sup>

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად არ შეიძლება „ობიექტური გარემოებით“ შეიფუთოს შურისძიების წყურვილი. „ობიექტური გარემოება“ მოსამართლემ შეიძლება განსაზღვროს თითოეულ კონკრეტულ შემთხვევაში, რადგან ყოველგვარ ვითარებაზე მორგებული გარემოება ვერ იარსებებს იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ სხვადასხვა მოცემულობაში განსხვავებულად შეიძლება შეფასდეს. ასეთ დროს მოსამართლის ხელში მნიშვნელოვან ბერკეტს წარმოადგენს,

---

<sup>106</sup> კასრაძე ლ., სახელმწიფოს მინიმალური ვალდებულება და „გონივრული საფუძველის“ პრინციპი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საქმეში: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო, სტატიათა კრებული, თბილისი, 2011, 83.

<sup>107</sup> Däubler W., das Arbeitsrecht, Rowohlt Taschenbuch Verlag, September 2006, 1229.

<sup>108</sup> ჩაჩავა ს., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 102.

<sup>109</sup> ქავთარაძე ლ., პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომით უფლებებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015, 45.

როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის ქცევის კეთილსინდისიერების სტანდარტით შეფასება.<sup>110</sup>

გრძელვადიან სახელშეკრულებო ურთიერთობებში ერთი მხარის მიერ ვალდებულების დარღვევა მეორე მხარეს ანიჭებს ხელშეკრულების მოშლის უფლებას. დადგენილია გარკვეული წინაპირობები ხელშეკრულების მოშლის დროს. ესენია დამატებითი ვადის დაწესება და ინტერესის დაკარგვა ხელშეკრულების დარჩენილი ნაწილის მიმართ.<sup>111</sup> დამატებითი ვადის მიცემა არ არის აუცილებელი, თუ აშკარაა, რომ მას შედეგი არ ექნება და თუ, განსაკუთრებული საფუძვლებიდან გამომდინარე, ორმხრივი ინტერესებიდან გამომდინარე მართებული და მიზანშეწონილია ხელშეკრულების მოშლა.<sup>112</sup>

### 3.2. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი და ფორმა

დასაქმებულის უფლებების დაცვის მიზნით დიდი მნიშვნელობა ენიჭება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერებას, ასევე პროცედურის კანონშესაბამისობას. იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი მართლზომიერია, ხოლო შეწყვეტის პროცედურა დარღვეული, შეწყვეტა უკანონოდ არ მიიჩნევა თუ რაღაც თქმა უნდა შეწყვეტის პროცესით დასაქმებულის თავდაცვის უფლება არსებითად არ შეილახა.<sup>113</sup> თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურის დარღვევა იმდენად არაარსებითია, რომ შეწყვეტის მართლზომიერებაზე ზეგავლენას არ ახდენს, ასეთ შემთხვევაში მითითებული დარღვევა ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობას არ გამოიწვევს<sup>114</sup>.

<sup>110</sup> კერესელიძე დ., კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, თბილისი, 2009, 94.

<sup>111</sup> ჭანტურია ლ., ზოიძე ბ., შენგელია რ., ხეცურიანი ჯ., საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი წიგნი III, 2001, 439.

<sup>112</sup> სტურუა ნ., შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტი, „სამართლის ჟურნალი“, 2015, 232.

<sup>113</sup> 1982 წლის No. 158-ე კონვენცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ, მუხლი 7.

<sup>114</sup> ბექაური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 254-255.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.<sup>115</sup> ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.<sup>116</sup> შრომითი ხელშეკრულების დასაქმებულის ინიციატივით შეწყვეტისას დასაქმებული ვალდებულია, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.<sup>117</sup> დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე.<sup>118</sup>

როგორ უნდა შეფასდეს თითოეული დამატებითი წინაპირობის დარღვევის შემთხვევაში შესაძლო სამართლებრივი შედეგები? მაგალითად, ჩაითვლება თუ არა კანონსაწინააღმდეგოდ და, შესაბამისად, ბათილად დამსაქმებლის მიერ კანონით გათვალისწინებული საფუძვლით განხორციელებული ხელშეკრულების მოშლა, თუ დასაქმებულისათვის წინასწარი შეტყობინება არ განხორციელებულა, ან დარღვეულია სავალდებულო წერილობითი ფორმა. ხომ არ შეიძლება, ცალკეულ შემთხვევაში, ბათილობის ნაცვლად სხვა დამსაქმებლისათვის უფრო „მსუბუქი“

---

<sup>115</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 38, ნაწილი 1.

<sup>116</sup> იქვე ნაწილი 2.

<sup>117</sup> იქვე ნაწილი 3.

<sup>118</sup> იქვე ნაწილი 4.



ზომის გამოყენების, მაგალითად ორი თვის კომპენსაციის გადახდის ვალდებულების დაკისრების, მიზანშეწონილობა დასაბუთდეს.<sup>119</sup>

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენაა, შესაბამისად, იგი ნამდვილად ადრესატისთვის მისვლის მომენტიდან მიიჩნევა. დასაქმებულის უფლებაა, იგი ინდივიდუალურად იქნეს გაფრთხილებული დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის შესახებ, რაც კონსტიტუციით გარანტირებულ შრომის უფლებას უკავშირდება. როდესაც შრომითი ურთიერთობა წინასწარი გაფრთხილების გარეშე წყდება, მიზანშეწონილია, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება წერილობით განხორციელდეს. წერილობითი დოკუმენტის შექმნა, ერთი მხრივ, დასაქმებულის უფლების დაცვას ემსახურება, ვინაიდან იგი უფლებამოსილია, სრულ ინფორმაციას ფლობდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღის, საფუძვლისა და გასაჩივრების წესის თაობაზე. მეორე მხრივ კი დამსაქმებლისთვის მტკიცების პროცესს აიოლებს, რადგან, თუ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ინფორმაციის ჩაბარება, ხელშეკრულება შეწყვეტილად არ მიიჩნევა.<sup>120</sup>

ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერად მიჩნევის მიზნებისთვის, აუცილებელია ხელშეკრულების კანონით დადგენილი წესით შეწყვეტა. ხელშეკრულების შეწყვეტა ცალმხრივი მიღება სავალდებულო ნების გამოვლენაა, შესაბამისად, იგი ნამდვილად ადრესატისთვის ჩაბარების მომენტიდან მიიჩნევა.<sup>121</sup> შეწყვეტის თაობაზე შეტყობინების ფორმას საქართველოს შრომის კოდექსი არ ადგენს ხელშეკრულების შეწყვეტის ყველა საფუძველთან მიმართებით. საქართველოს შრომის კოდექსი წერილობითი ფორმის დაცვის ვალდებულებას მხოლოდ შეწყვეტის თაობაზე წინასწარი გაფრთხილებისათვის აწესებს. წინასწარი გაფრთხილება კი ხელშეკრულების ყველა საფუძველით შეწყვეტისათვის სავალდებულო არ არის. შესაბამისად, როდესაც, შრომითი ხელშეკრულება წინასწარი

<sup>119</sup> ჩაჩავა ს., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 126.

<sup>120</sup> სუგს 2019 წლის 15 თებერვლის განჩინება საქმე №ას-1210-2018.

<sup>121</sup> სუგს 2015 წლის 20 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-6-6-2014

გაფრთხილების გარეშე წყდება, პრაქტიკაში ხშირად განსჯის საგანი ხდება, უნდა ჩაითვალოს თუ არა შეწყვეტის თაობაზე შეტყობინება ჩაბარებულად, თუ აღნიშნული ინფორმაცია დასაქმებულს ზეპირად ეცნობა, საჯაროდ გამოქვეყნდა და ა. შ.<sup>122</sup> ვინაიდან შეტყობინების სამართლებრივ ფორმას არც შრომის კოდექსი აწესებს, ამიტომ, ზეპირი შეტყობინება, როგორც ფორმადაუცველი, ბათილად ვერ მიიჩნევა, თუმცა მისი დადასტურება, მტკიცების თვალსაზრისით რთულია, შეტყობინების ჩაბარების დადასტურება კი ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორი მხარის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა<sup>123</sup>.

დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის მიერ უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისთვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.<sup>124</sup>

### 3.3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების პროცედურები

---

<sup>122</sup> ბექაური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 25

<sup>123</sup> General Survey, “Protection against Unjustified Dismissal”, ILO, 1995, para 171.

<sup>124</sup> სუგს 2018 წლის 25 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმე საქმეზე N ას-1483-2019.

საქართველოს შრომის კოდექსის ცვლილებების შემდგომი რედაქცია არ ითვალისწინებს ხელშეკრულების მომლის ერთიან სრულყოფილ წესს, რამაც პრაქტიკაში შესაძლებელია, პრობლემები შექმნას. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ხელშეკრულების მომლის მოწესრიგება იმის გათვალისწინებით, რომ ცვლილებების შემდეგ ხელშეკრულების მომლის კანონიერების თაობაზე დავის წამოწყების ვადა მნიშვნელოვნად შეიზღუდა. ამ თვალსაზრისით, პრობლემურია, როგორ უნდა განიმარტოს გასაჩივრების ვადა პრაქტიკაში და რა მომენტიდან უნდა მოხდეს ხელშეკრულების მომლის თაობაზე გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადის ათვლა.<sup>125</sup>

დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე<sup>126</sup>. დამსაქმებელი კი თავის მხრივ ვალდებულია, დამსაქმებლის მოთხოვნის მიღებიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი<sup>127</sup>. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ<sup>128</sup>. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს<sup>129</sup>. სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი

<sup>125</sup> ჩაჩავა ს., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 133.

<sup>126</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 38, ნაწილი 4.

<sup>127</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 38, ნაწილი 5.

<sup>128</sup> იქვე ნაწილი 6.

<sup>129</sup> იქვე ნაწილი 7.

ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კონპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით<sup>130</sup>.

გასაჩივრების ვადის საკითხი სასამართლოს მიერ სავალდებულო წესით შესამოწმებელი პირობაა. არ არსებობს ქართულ კანონმდებლობაში ვადის აღდგენის წესი და შესაძლებლობა. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ, თუ დასაქმებული არასაკაპტო მიზეზით გაუშვებს გასაჩივრების ვადას, მას ხელშეკრულების მოშლის კანონიერების საფუძვლით დავის შესაძლებლობა საბოლოოდ მოესპობა და ეს შეუქცევადია.<sup>131</sup> ხელშეკრულების მოშლის პროცედურა არასრულად არის მოწესრიგებული. კერძოდ, ბუნდოვანია ხელშეკრულების მოშლის განხორციელების პროცედურა, ასევე ის, თუ რამდენად საჭიროებს ხელშეკრულების მოშლა წერილობითი ფორმის დაცვას. შემდგომ დასაზუსტებელია, თუ რამდენად უნდა შეიცავდეს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ შეტყობინება ხელშეკრულების მოშლის საფუძველს, ან მის გასაჩივრების წესს. ამასთან, ცალკეულ შემთხვევებში პრობლემურია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის გასაჩივრების ვადის ათვლის საკითხი.<sup>132</sup> მიზანშეწონილია, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ბუნდოვანი ან სადავო მოწესრიგება დასაქმებულის სასარგებლოდ განიმარტოს<sup>133</sup>.

## დასკვნა

საქართველოს შრომის კოდექსის და სასამართლო გადაწყვეტილებების ანალიზის შედეგად შესაძლებელია შემდეგი დასკვნის გაკეთება, რომ დღეს არსებული

---

<sup>130</sup> იქვე ნაწილი 8.

<sup>131</sup> ჩაჩავა ს., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 135.

<sup>132</sup> იქვე 135.

<sup>133</sup> ჩაჩავა, შრომის სამართალი, ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, სტატიათა კრებული, I, 2011, 43

საქართველოს შრომის კოდექსი ვერ პასუხობს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილეთა დაცვის საჭიროებას. თემაში განხილულია ვალდებულების უხეში დარღვევა, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. თემის კვლევისას კიდევ უფრო ნათელი გახდა არსებული პრობლემის აქტუალობა ჩვენს რეალობაში. ძირითადად კითხვის ნიშნის ქვეს დგას, თუ რას მოიცავს ვალდებულების უხეში დარღვევა. კანონმდებლობაში არ გვაქვს კონკრეტული ჩამონათვალი თუ რა ქმედება შეიძლება იქნას მიჩნეული უხეშ დარღვევად და სწორედ ამ ნიუანსს იყენებს დამსაქმებელი დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის.

კანონმდებლობაში კონკრეტულად უნდა იყოს განხილული, თუ რას მოიცავს ვალდებულების დარღვევა და უხეში დარღვევა, რომელიც ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, რადგანაც დამსაქმებელმა კანონმდებლობის ეს ნაწილი თავის სასარგებლოდ არ გამოიყენოს და დასაქმებული არ აღმოჩნდეს დაუცველ მდგომარეობაში. ხშირ შემთხვევაში ბუნდოვანია დასაქმებულის გათავისუფლების პროცედურები. ხშირად უმნიშვნელო ვალდებულების დარღვევა შეიძლება გახდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე უნდა გამოირიცხოს ყველა შესაძლო ვარიანტი, რაც ხელშეკრულების შეწყვეტას აგვაცილებს თავიდან, რადგანაც იგი მხოლოდ უკიდურესი სახის ღონისძიებაა, რასაც შეიძლება მიმართოს დამსაქმებელმა.

არსებული მდგომარეობიდან გამომდინარე აუცილებელია შრომის კოდექსში შევიდეს ცვლილება და უფრო კონკრეტულად ჩამოყალიბდეს, თუ რას მოიცავს უშუალოდ ვალდებულების უხეში დარღვევა. ასევე აუცილებელია, შრომის შინაგანაწესშიც კონკრეტულად მიეთითოს ქმედება, რომლებიც იქნება გათავისუფლების საფუძველი. ვალდებულების უხეში დარღვევა ზოგადი ცნებაა და დაკონკრეტებას საჭიროებს, რადგანაც ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში შეიძლება სხვადასხვანაირად იყოს გაგებული. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების მიზნით, შეფასებული უნდა იყოს სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების ფაქტი, ვალდებულების უხეში

დარღვევის ხარისხი, ვალდებულების დარღვევის გამომწვევი მიზეზები და შედეგი, რაც მოყვა ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტს.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას კონკრეტული ქმედება შესაძლებელია საერთოდ არ ჯდებოდეს შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკაში. დამსაქმებელი აჭარბებს თავის უფლებამოსილებას გათავისუფლების დროს, მან უნდა გაითვალისწინოს დასაქმებულის მანამდე არსებული მდგომარეობა, ანუ რამდენად ჯეროვნად ასრულებდა იგი თავის უფლება-მოვალეობებს და იყო თუ არა მის მიმართ აქამდე რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული. ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტის ინსტიტუტი სრულად არ არის ჩამოყალიბებული და საჭიროებს უფრო ნათლად და კონკრეტულად ჩამოყალიბებას.

დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევა უნდა იყოს იმდენად მნიშვნელოვანი ხასიათის მატარებელი, რომ შეუძლებელს ხდიდეს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ყველა სახის ურთიერთობის გაგრძელებას. აუცილებელია, რომ შრომის კოდექსში დაემატოს შესაბამისი მუხლი, რომელიც დააკონკრეტებს უხეში დარღვევის ფაქტს. აუცილებელია, რომ დასაქმებულთან დაიდოს ისეთი სახის შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც მხოლოდ ფორმალური ხასიათის მატარებელი არ იქნება და ხელშეკრულება უზრუნველყოფს მის მყარ და ჯანსაღ სამუშაო პირობებს.

შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის მთავარ ქვაკუთხედს დასაქმებულთა ინტერესების მაქსიმალურად დაცვა წარმოადგენს, კანონმდებლობა იმპერატიულად უნდა განსაზღვრავდეს თუ რა წარმოადგენს ვალდებულების უხეშ დარღვევად და რა შემთხვევაში შეიძლება გამოიყენოს იგი დამსაქმებელმა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად. როგორც სასამართლო პრაქტიკიდანაც ჩანს, სასამართლო პრაქტიკა ძირითადად ეფუძნება იმ დასაქმებულის მხრიდან შრომით შინაგანაწესის დარღვევას, რაც დასაქმებულის მიერ წინასწარ შედგენილ დოკუმენტს წარმოადგენს და უფრო მეტად დამსაქმებლის საუკეთესო ინტერესის მატარებელი აქტია.

შრომის შინაგანაწესით შეიძლება დარღვევად ითვლებოდეს იმ წესის დარღვევა, რომელიც არაარსებითია შრომის სწორი სამეურნეო მართვისთვის, არ ახდენს

ზეგავლენას შრომის საერთო შედეგზე და არსებითად არ უქმნიდეს დისკომფორტს დამსაქმებელს. დარღვევის ხასიათი, სულ მცირე, უნდა იყოს სისტემური, ანუ, სულ მცირე ორზე მეტად განმეორებადი, აგრეთვე, უხეშად უნდა ლახავდეს დამსაქმებლის საუკეთესო ინტერესებს, უხეშად დარღვევა კი თავისი შინაარსით უნდა ატარებდეს ისეთ ხასიათს, რომ შეუძლებელს ხდიდეს ჩვეულებრივ შრომით ურთიერთობას დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. დარღვევის დროს სასამართლოს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა, არა მარტო შეფასებითი ინდიკატორით იხელმძღვანელოს, არამედ ასევე კონკრეტული იმპერატიული ნორმებით.

კანონით უნდა რეგულირდებოდეს შემთხვევები, როცა მართალია დასაქმებულის მიერ ადგილი ჰქონდა ვალდებულების დარღვევას, თუმცა კონკრეტულ გარემოებებს შეეძლო ემოქმედა მის მიერ სამუშაოს სწორად შეუსრულებლობაზე, ჯანმრთელობის, ოჯახური მდგომარეობის და ა.შ. დამსაქმებელმა კი უნდა იხელმძღვანელოს შრომის მუშაკის მიერ მანამდე სამსახურეობრივ მოვალეობათა შესრულების ხარისხით, ანუ მანამდე მუშაკის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების რაოდენობას და მუშაკის სამსახურეობრივ რეპუტაციას უნდა ჰქონდეს არსებითი მნიშვნელობა დამსაქმებლის მიერ საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებისას.

აგრეთვე, იმპერატიულად უნდა იყოს განსაზღვრული ისიც თუ, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული ღონისძიება რამდენად პრევენციული მნიშვნელობის იქნება, ანუ არის თუ არა შესაძლებელი უფრო მსუბუქი დასჯის მექანიზმის გამოყენება შემთხვევის შემდგომი პრევენციის მიზნით. თუ უფრო ნაკლები მექანიზმი უზრუნველყოფს დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევის შემდგომ პრევენციას, დამსაქმებელს არ უნდა ჰქონდეს უფლება, გამოიყენოს ისეთი სახის მკაცრი ბერკეტი, როგორც სმსახურიდან გათავისუფლება, რადგანაც ხშირ შემთხვევაში დამსაქმებლები ამ ბერკეტს საკუთარი ინტერესების შესაბამისად იყენებენ, რაც სცილდება კანონის მოთხოვნებს და დასაქმებული, როგორც სუსტი მხარე, უძლური რჩება დამსაქმებლის წინაშე. შესაბამისად, უმჯობესი იქნება, თუ გათავისუფლების ეს ბერკეტი უფრო კონკრეტულად და ნათლად ჩამოყალიბდება.

## ბიბლიოგრაფია

სამეცნიერო ლიტერატურა:



1. ბორონი ა., საქათველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბილისი, 2014;
2. ჩაჩავა ს., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014;
3. ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., შრომის სამართლის სტატიათა კრებული (ნაწილი III ), თბილისი, 2014;
4. ბექაური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017;
5. ძამუკაშვილი დ., შრომის სამართალი, თბილისი, 2009;
6. თოდუა მ., ვილემსი ჰ., ვალდებულებითი სამართალი, თბილისი 2006;
7. ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი, რა უნდა ვიცოდეთ შრომითი უფლებების შესახებ, გვ 4.;
8. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი „აწარმოე საქართველოში“ შრომის შინაგანაწესი;
9. შველიძე ზ., საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011;ჯო
10. ზოიძე, სკ-ის კომენტარი, წიგნი III, მუხ. 361, გვ. 267;
11. სახელმწიფო აუდიტის სამსახური, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის მექანიზმი, 2017;
12. სტურუა ნ., შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტი, სამართლის ჟურნალი, №1, 2015.
13. კაპანაძე თ., ვალდებულების უხეში დარღვევა როგორც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტი, სამართლის ჟურნალი №1, 2017.
14. სახელმწიფოთა პრაქტიკა იცნობს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას „სამართლიანი და ობიექტური საფუძვლის“ („just and objective reason“) გამო. ეს სახელმწიფოებია: გაერთიანებული სამეფო, გერმანია, დანია, ესპანეთი, შვედე- თი, უნგრეთი, ხორვატია, ბელგია, ავსტრია, კვიპროსი, ჩეხეთი, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, უნგრეთი,

იტალია, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდი, პორტუგალია, სერ- ბეთი, შვეიცარია და სხვ;

15. ქავთარაძე ლ., პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015;
16. ცუხიშვილი ნ., დისციპლინური პასუხისმგებლობა საჯარო სამსახურში, თბილისი, 2015;
17. შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა, თბილისი, 2020;
18. კასრაძე ლ., სახელმწიფოს მინიმალური ვალდებულება და „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საქმეში: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო, სტატიათა კრებული, თბილისი, 2011;
19. ზაალიშვილი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის პრობლემები, მართლმსაჯულების აქტუალური პრობლემები და მათი დაძლევის გზები, თბილისი, 2015.
20. ჭანტურია ლ., ზოიძე ბ., შენგელია რ., ხეცურიანი ჯ., საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III, თბილისი, 2001;
21. კერესელიძე დ., კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, თბილისი, 2009;
22. ჩაჩავა, შრომის სამართალი, ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რე- კომენდაციები, სტატიათა კრებული, I, 2011;
23. Spurr, Stephen J, Labor law, 3, Routledge, 2019;
24. Huber-Purtschert, Tina, Law of obligations, University of Zurich;
25. Henssler, MüKo, § 626, Rn.154;
26. KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung; Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost § 18 Abschnitt I Unterabschnitt A Abs. 6 Unterabs. 2 Satz 1 AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 18;

27. Preis, Staudinger OK;
28. BAG, Urteil vom 17.01.1991 — 2 AZR 375/90 (LAG Baden-Württemberg Urteil 13.06.1990 6 Sa 19/90), NZA 1991;
29. Charter of Fundamental Rights of The European Union (2000/C364/01)
30. Silverstein M. O., Introduction to International Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States and The European Union, The Labour and Employment Law Forum, 2011;
31. Termination of Employment Convention, 158;
32. Baker & McKenzie, The Global Employer: Focus on Termination, Employment Discrimination and Workplace Harassment Law, 2012.
33. Kirchner J., Kremp P.R., Magotsh M., Key Aspects of German Employment and Labour Law, Heidelberg, Germany, 2010;
34. Däubler W., das Arbeitsrecht, Rowohlt Taschenbuch Verlag, September 2006;
35. General Survey, “Protection against Unjustified Dismissal”, ILO, 1995;
36. Weiss M., Schmidt M., Labour law and Industrial Relations in Germany, The Netherlands, 2008, 122;
37. Kündigungsschutzgesetz, §1;

#### **ნორმატიული აქტები:**

38. საქართველოს კონსტიტუცია;
39. საქართველოს შრომის კოდექსი;
40. სამოქალაქო კოდექსი;
41. შდრ. შსო-ის 1982 წლის 2 ივნისის № 166 რეკომენდაცია, მე-8 მუხლი;
42. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ;
43. „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №158 კონვენცია;
44. „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №166 კონვენცია;

45. 1982 წლის No. 158–ე კონვენცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ;

**სასამართლო გადაწყვეტილებები:**

46. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 28 აპრილის განჩინება საქმეზე Nას-864-1150-09;
47. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2- 389 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“;
48. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება საქმეზე Nას-941-891-2015;
49. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება საქმეზე Nას-816-782-2016;
50. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 21 აპრილის განჩინება საქმეზე Nას-166-156-2017;
51. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 7 ივლისის განჩინება საქმეზე Nა2ბ/4864-14;
52. სუსგ Nას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; Nას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4);
53. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 2 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე Nას-106-101-2014;
54. Nას-1236- 1159-2015;
55. სუსგ Nას-1210-2018;
56. სუსგ 2015 წლის 18 მარტის განჩინება Nას-1276-1216-2014;
57. სუსგ 2019 წლის 5 ივლისის განჩინება საქმე Nას-640-2019;
58. სუსგ 2019 წლის 3 ივნისის განჩინება საქმე Nას-1327-2018;
59. სუსგ 2019 წლის 17 მაისის განჩინება საქმე Nას-1981-2018;
60. სუსგ 2016 წლის 29 ივნისი განჩინება საქმე N ას-416-399-16, Nას-812-779-2016;

61. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2014 წლის 16 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმე №28/6870-13.
62. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 16 თებერვლის განჩინება საქმე №28/3332-14;
63. სუგს 2016 წლის 24 ივნისის განჩინება საქმე №ას-475-456-2016;
64. სუგს 2019 წლის 15 თებერვლის განჩინება საქმე №ას-1210-2018;
65. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 17 ნოემბრის განჩინება საქმეზე №28/3964-14;
66. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №ბს-463- 451;
67. სუგს 2015 წლის 20 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-6-6-2014;
68. სუგს 2018 წლის 25 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმე საქმეზე N ას-1483-2019;
69. სუგს 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება საქმე №ას-416-399-2016;
70. სუგს 2017 წლის 30 ივნისი განჩინება საქმე №ას-461-429-2017;

#### ინტერნეტ რესურსები

71. < <http://www.cso.ge> > [06.06.20];
72. <https://www.ilo.org> > [8.06.20];
73. <<https://www.transparency.ge>> [8.06.20];
74. <<http://gil.mylaw.ge>> [20.08.2020];
75. <http://www.enterprisegeorgia.gov.ge> > [20.08.2020].