



**დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის
შენწყობის ლეგიტიმურობა
(სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი)**

ელისაბედ შენგელია
თსუ მაგისტრანტი

რეზიუმე

2014 წლის 27 ივნისს, ევროკავშირმა, მისმა წევრმა სახელმწიფოებმა და საქართველომ მოაწერეს ხელი ასოცირების შეთანხმებას (AA). შეთანხმება ითვალისწინებს შესასრულებლად სავალდებულო სამართლებრივ დებულებებს და გაძლიერებულ თანამშრომლობას, რომელიც სცდება ტრადიციულ შეთანხმებათა მასშტაბებს და ვრცელდება ინტერესთა ყველა სფეროზე. სარატიფიკაციო პროცესის დასრულების შემდეგ, ასოცირების შეთანხმება სრულად ამოქმედდა **2016 წლის 1 ივლისიდან**. [1, გვ.1]

აღნიშნული ხელშეკრულებით საქართველოს ნაკისრი აქვს, ერთი მხრივ, თავისუფალი სამეწარმეო საქმიანობის უზრუნველყოფისა და მეორე მხრივ, შრომითი უფლებების დაცვის ხელშეწყობის ვალდებულება.

შრომითი უფლებების დაცვის სფეროში კანონმდებლობის უნიფიკაცია-ჰარმონიზაციის პროცესი შრომის კოდექსის ძალაში შესვლის დღიდან კიდევ უფრო შესამჩნევი ხდება. ორგანულმა კანონმა განიცადა არაერთი ცვლილება, რომელიც ემსახურებოდა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული დისბალანსისა და დამსაქმებლის მიერ დაკავებული უპირატესი მდგომარეობის აღმოფხვრას. თუმცა, დროთა განმავლობაში, შრომის კოდექსთან ერთად განვითარდა სასამართლო პრაქტიკა, რომელმაც ხელი შეუწყო ხელშეკრულების ორივე მხარის (დამსაქმებელი ; დასაქმებული) უფლებრივი გათანაბრების

პროცესს.

ბიზნეს სანარმოებში სტაბილური და დაბალანსებული შრომითი ურთიერთობის არსებობა არის არა მარტო ამ კომპანიების შეუფერხებელი მუშაობის გარანტი, არამედ ქვეყნის მდგრადი ეკონომიკური განვითარების წინაპირობა. აღნიშნულის უზრუნველყოფისთვის კი საჭიროა, დამსაქმებლების (სანარმოების) ეკონომიკური ინტერესებისა და დასაქმებულთა უფლებებს შორის ბალანსის მიღწევა და შენარჩუნება.

წინამდებარე ნაშრომი წარმოადგენს ერთგვარ გზამკვლევს ბიზნეს სუბიექტებისთვის და მოიცავს კომპანიების მიერ, ვალდებულების დარღვევის საფუძველზე, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, გამოსაყენებელი წინაპირობების ანალიზს, ეროვნული სასამართლოების პრაქტიკაზე დაყრდნობით. ნაშრომში მითითებულია ცალკეული სახის რეკომენდაციები კომპანიის მენეჯმენტისთვის, რომელთა გათვალისწინებაც, წარმოების პროცესში, გონივრული და მიზანშეწონილი იქნება.

საკვანძო სიტყვები: დასაქმებული, დამსაქმებელი, შრომითი ურთიერთობა, ხელშეკრულება, ვალდებულების დარღვევა,

ძირითადი ტექსტი

დასაქმებული, როგორც „ხელშეკრულების სუსტი მხარე“

თითოეული შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა, თავისუფალი გამოვლენის საფუძველზე მიღწეული შეთანხმების შედეგად. თუმცა, ხელშეკრულების დადების მომენტის შემდგომ, მხარეთა თანასწორუფლებიანობა გარკვეულწილად განიცდის მოდიფიცირებას და დასაქმებული ექცევა დამსაქმებლის „ნების ზეგავლენის ქვეშ“, რასაც შრომის სამართალში დასაქმებულის დამსაქმებლისადმი დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში ყოფნა - „სუბორდინაციის პრინციპი“ ეწოდება.¹ [2, გვ.10] სწორედ ამ

¹ საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ლეონიდე ადუიშვილი, დავით კერესელიძე, გვ. 10

პრინციპით განსხვავებდება კომპანიასა და მასში დასაქმებულ პირებს შორის ურთიერთობა სხვა, პირთა თანასწორობაზე დამყარებული კერძო-სამართლებრივი ურთიერთობებისგან

ქვემდებარეობის პრინციპის გათვალისწინებით, დასაქმებული, როგორც პიროვნულად, ისე ეკონომიკურადაც დამოკიდებულია დამსაქმებელზე. პიროვნული დამოკიდებულება გამოიხატება დაქირავებულის ვალდებულებაში, დაემორჩილოს დამქირავებლის მიერ ცალმხრივად განსაზღვრულ მითითებებს და ამ მითითებების შესაბამისად შეასრულოს ნაკისრი ვალდებულებები. ასეთ პირობებში, წარმოიშვა დომინირებული მხარის (დამსაქმებლის) მიერ უფლებამოსილების გადამეტების რისკი. [3, გვ.10] სწორედ „სუსტი მხარის“ (დასაქმებულის) დასაცავად და აღნიშნული რისკის შესამცირებლად სახელმწიფომ საჭიროდ მიიჩნია ჩარეულიყო ხელშეკრულების მხარეთა უფლებამოსილებებში და დაევალებულებინა დასაქმებული (საწარმო) დაეცვა ცალკეული წესები. ასეთ წესების ერთობლიობას კი დღევანდელი მდგომარეობით, შეიცავს შრომის კოდექსი. თუმცა იქედან გამომდინარე, რომ შრომის კოდექსი ამომწურავად არ განსაზღვრავს მხარეთა ვალდებულებებსა და პასუხისმგებლობის საკითხებს, ეროვნული სასამართლო პრაქტიკა შრომით ურთიერთობის რეგულირებაში განსაკუთრებულ როლს თამაშობს.

დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

შრომის კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა შეიძლება შეწყდეს, მხოლოდ კოდექსით პირდაპირ გათვალისწინებული გარემოებების საფუძველზე. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლები განსაზღვრულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით. ხოლო, თავად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პროცესს არეგულირებს 38-ე მუხლი. როგორც უკვე, აღინიშნა, ორგანული კანონი არ არის ამომწურავი ხასიათის და არ შესწევს უნარი სრულყოფილად მოაწესრიგოს მხარეთა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობები. შესაბამისად, შრომის კოდექსი, შრომითი ურთიე-

რობის შეწყვეტისათვის დამსაქმებელს, მხოლოდ შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალს და დასაქმებულის გათავისუფლების პროცედურას სთავაზობს, ხოლო საკითხს იმის შესახებ, ამ დროს სანარმო (დამსაქმებელმა) რა კრიტერიუმებითა და დებულებებით უნდა იხელმძღვანელოს, ღიად ტოვებს.

„სუბორდინაციის პრინციპის“ მიუხედავად, შრომითი ხელშეკრულება არის ორმხრივი შეთანხმება, რომელიც გულისხმობს, როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის უფლება-ვალდებულებების არსებობას.

დამსაქმებელი უფლებამოსილია, დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზით, ხოლო მისი პირდაპირი ვალდებულებაა, სათანადო საფუძვლის გარეშე არ შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. მეორე მხრივ, დასაქმებული უფლებამოსილია არ შეწყდეს მასთან შრომითი ურთიერთობა უკანონოდ, ხოლო ვალდებულია, ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შეასრულოს მასზე დაკისრებული ვალდებულება.

შესაძლოა ითქვას, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან კანონიერი საფუძვლით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება წარმოადგენს დასაქმებულის მხრიდან შრომითი მოვალეობების სათანადოდ შესრულების ერთ-ერთ მოტივაციას და ვალდებულების უხეშად დარღვევის პრევენციას. [4, გვ.228]

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში ჩამოთვლილია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგიტიმური საფუძვლები. მათი შინაარსის გათვალისწინებით, აღნიშნულ ნორმაში მოცემული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები შესაძლოა დაჯგუფდეს შემდეგნაირად: [5, გვ.225]

- დამსაქმებლის საოპერაციო (სამოქმედო) მოთხოვნებთან დაკავშირებული;

- დასაქმებულის ქცევასთან დაკავშირებული;

- დასაქმებული პირის შესაძლებლობასთან დაკავშირებული;

- დასაქმებულის ნებასთან ან მხარეთა შეთანხმებასთან დაკავშირებული;

- ხელშეკრულების ვადის გასვლასთან ან სამუშაოს შესრუ-

ლებასთან დაკავშირებული;

- ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა საფუძვლები.

განსაკუთრებით საყურადღებოა „დასაქმებულის ქცევასთან დაკავშირებული“ საფუძვლები, კერძოდ ამავე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტები, რომლებიც, გარკვეული პირობებით, ითვალისწინებენ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობას, თუკი სახეზეა მის მიერ ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა.

ყველა კომპანიის/დანესებულების შეუფერხებლად და ეფექტურად ფუნქციონირებისათვის, ფინანსური თუ რეპუტაციული თვალსაზრისით, უმნიშვნელოვანესია დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტში დაცული იყოს კანონითა და სასამართლო პრაქტიკით დადგენილი მოთხოვნები. წინააღმდეგ შემთხვევაში, შესაძლოა, კომპანია დადგეს მნიშვნელოვანი ზიანის წინაშე.

წარმოვიდგინოთ სიტუაცია, როდესაც პირი სამსახურიდან გათავისუფლდა არალეგიტიმურად. ბუნებრივია, დასაქმებული საკუთარი უფლების დასაცავად მიმართავს კანონიერ საშუალებას, სასამართლოს და მოითხოვს მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადანყვეტილების ბათილობას. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლს რომ დავეყრდნოთ, თუკი, სასამართლოს მიერ, მისი განთავისუფლება მართლაც, უკანონოდ იქნება მიჩნეული, მას წარმოეშობა უფლება, მიიღოს: ა) **განაცდური** (ის თანხა, რომელიც სასამართლოს გადანყვეტილების აღსრულების მომენტამდე უნდა მიეღო, ჩვეულებრივად დასაქმებული რომ ყოფილიყო); ბ) **აღდგენილ იქნეს** მის ძველ თანამდებობაზე / **ტოლფას თანამდებობაზე** (თუკი ძველი თანამდებობა აღარ არსებობს) / მიეცეს კომპენსაცია, თუკი მისი აღდგენა საერთოდ ვერ ხორციელდება.

გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ სანამ გათავისუფლებული პირი სასამართლოში დავას აწარმოებს (რასაც, ძირითად შემთხვევებში, წლები სჭირდება. მითუმეტეს, თუკი საქმემ 3-ვე ინსტანციის სასამართლო გაიარა), კომპანია აიყვანს ახალ კადრს, რომელსაც უხდის იმ თანხას, რაც უნდა გადაე-

ხადა გათავისუფლებული დასაქმებულისათვის. საბოლოოდ, კი არალეგიტიმური განთავისუფლების შედეგად, კომპანია დგება **ორმაგი დანახარჯის** განწევის წინაშე. ერთი მხრივ, ახალ დასაქმებულს აძლევს შრომის ანაზღაურებას და ამასთან, იხდის ძველი, უკანონოდ განთავისუფლებული პირის განაცდურს და დამატებით კომპენსაციასაც, რომლის ოდენობასაც მოსამართლე თავად განსაზღვრავს საკუთარი დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში და რომელიც შესაძლებელია განაცდურის ოდენობასაც აღემატებოდეს.

მეორე ალტერნატიულ შემთხვევაში კი, როცა საწარმოს ახალი კადრი არ აჰყავს და თანამდებობა ვაკანტური რჩება, სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას პირის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ, რაც დამსაქმებლისათვის ბევრად უფრო რთულ შემთხვევას, მათ შორის, სამუშაოს ხარისხიანად შესრულების საკითხებს უკავშირდება. დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებული დაძაბული ურთიერთობიდან გამომდინარე, შრომითი ურთიერთობა, თითქმის შეუძლებელია, დაუბრუნდეს ჩვეულ რიტმს, რაც მნიშვნელოვნად შეაფერხებს სამუშაო პროცესს და შედეგობრივად, ბუნებრივია, ასახვას ჰპოვებს.

თუმცა, ფინანსური და პიროვნული საკითხებიც რომ დავივიწყოთ, ალბათ, ბიზნეს სუბიექტისთვის, ყველაზე მნიშვნელოვანი მისი რეპუტაციაა. თითოეული საწარმო, დაფუძნების დღიდან ძალიან დიდ ინვესტიციას დებს მყარი და პოზიტიური საქმიანი რეპუტაციის შექმნაში. შესაბამისად, დასაქმებულის უკანონოდ გათავისუფლების შემთხვევების გახმაურების შედეგად, შელახული რეპუტაციის გათვალისწინებით, შესაძლებელია, საწარმომ დაკარგოს მაღალკვალიფიციური და საჭირო კადრის აყვანის შესაძლებლობა. ამასთან, მნიშვნელოვნად შეფერხდეს სხვადასხვა ბიზნეს ხელშეკრულებების დადების ნაწილში.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, ყველა დამსაქმებელი სუბიექტისათვის უნდა იყოს ცნობილი ის მოთხოვნები, რასაც კანონმდებლობა და ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკა მას უყენებს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტში. დამსაქმებელმა, გადაწყვეტილების მიღებისას წინა-

სწარ უნდა გაითვალისწინოს ცალკეული დებულებები და კრიტერიუმები და მხოლოდ ამის შემდგომ მიიღოს გადაწყვეტილება ამა თუ იმ პირის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევა, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი პრობლემური საფუძველი.

ა) მტკიცების ტვირთი განაწილების სპეციფიკურობა შრომით-სამართლებრივ დავებში.

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ისეთ საფუძველს, როგორიცაა: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური **შრომითი ხელშეკრულებით** ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის **შინაგანაწესით** დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ამ ნაწილში, ყურადღება უნდა გამახვილდეს რამდენიმე მნიშვნელოვან ფაქტზე: ა)რა ფორმით არის პირი საწარმოში დასაქმებული (წერილობითი ხელშეკრულება, ზეპირი შეთანხმება, ბრძანება და ა.შ.), ბ) რამდენად არის ხელშეკრულებაში ამომწურავად განსაზღვრული დასაქმებულის ფუნქცია-მოვალეობები გ) რამდენად არის შრომის შინაგანაწესი ხელშეკრულების არსებითი შემადგენელი ნაწილი და რამდენად არის დასაქმებული გაცნობილი კომპანიაში მოქმედ წესებსა და პროცედურებს.

გასათვალისწინებელია, რომ არის შემთხვევები, როდესაც, დასაქმებული მართლაც უხეშად არღვევს ვალდებულებას და არსობრივად მისი გათავისუფლება, სრულიად ლეგიტიმურია, თუმცა სასამართლო პროცესზე, დამსაქმებლის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის დამადასტურებელი მტკიცებულებების წარდგენის შეუძლებლობის გამო, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება მიიჩნევა არალეგიტიმურად.

აღნიშნული აიხსნება შრომით-სამართლებრივი დავისათვის დამახასიათებელი მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციფიკურობით.კერძოდ, თუკი ზოგადი სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება თანაბრად,[8,

გვ.8]ოდნავ განსხვავებული მოცემულობა გვაქვს შრომით სამართლებრივი დავების შემთხვევაში. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. 8, გვ.8]

თბილისის სააპელაციო სასამართლო ერთ-ერთ[8, გვ.8]საქმეში ხაზს უსვამს „მტკიცების ტვირთის“ განაწილების გარკვეულ თავისებურებას შრომით დავებში და განმარტავს, რომ აღნიშნულს მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. უფრო კონკრეტულად კი, 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. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

შესაბამისად, საწარმოს (დამსაქმებლის) მიერ, ვალდებულების დარღვევის არსებობის შემთხვევაში, პროცესზე სამტკიცებელი საკითხების მხედველობაში მიღებით, ნებისმიერმა დამსაქმებელმა სუბიექტმა, პირის სამსახურში აყვანის მომენტში,

უნდა გაითვალისწინოს შემდეგი:

➤ პირის გარკვეულ პოზიციაზე აყვანა უნდა დასტურდებოდეს, რაიმე სახის წერილობითი დოკუმენტით. ასეთი შეიძლება იყოს **შრომითი ხელშეკრულება ან ბრძანება** (შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3 ნაწილით: **პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას**), დასაქმებულის სამსახურში აყვანის თაობაზე. ასეთი დოკუმენტის არ არსებობა პრობლემას წარმოადგენს, როგორც დასაქმებულისთვის, ისე დამსაქმებლისათვის. დასაქმებული ვერ დაადასტურებს კონკრეტულ პოზიციაზე მუშაობის საკითხს და შესაბამისად, ვერ წარმოეშობა მოთხოვნის უფლება და ამავდროულად, ვერც დამსაქმებელი მიუთითებს სასმართლოში, საჭიროების შემთხვევაში, ასეთი ურთიერთობის არსებობის შესახებ. თუმცა, პრაქტიკაში შრომით ურთიერთობის არსებობა, დასტურდება ისეთი ალტერნატიული მეთოდით, როგორიცაა სამუშაოს ფაქტობრივი შესრულებისა და დამსაქმებლის მიერ ხელფასისი გადახდის დასტურები (მაგ: ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან, შესრულებული სამუშაოს ანგარიში და ა.შ).

➤ ხელშეკრულებაში აუცილებლად დეტალურად უნდა იყოს განერილი დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი **ფუნქცია-მოვალეობები**, რომ მარტივად მოხდეს ვალდებულების დარღვევის იდენტიფიცირება და მტკიცება იმისა, რომ პირობითად, ცალკეული სამუშაოს ჯეროვნად შესრულება სწორედ ამ დასაქმებულის უშუალო მოვალეობაში შედიოდა. თუკი პირთან შრომითი ურთიერთობა დაიწყო, არა შრომითი ხელშეკრულების, არამედ ბრძანების საფუძველზე, მნიშვნელოვანია, რომ ცალკე დამტკიცებული „**სამუშაო აღწერილობით**“ განისაზღვრებოდეს დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი ფუნქცია-მოვალეობები.

➤ ვინაიდან, უმეტეს შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულება სრულად ვერ აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომით ურთიერთობებს, მიზანშეწონილია, კომპანიაში

არსებობდეს წინასწარ შემუშავებული შრომის შინაგანანესი და ცალკეული პროცედურები. მაგ: ეთიკისა და ქცევის კოდექსი. მნიშვნელოვანია, რომ ყველა დასაქმებული გაცნობილი იყოს შინაგანანესს, მასში შესულ ყველა ცვლილებას და კომპანიაში მოქმედ პროცედურებს.

გარდა ამისა, თუკი ადგილი აქვს შრომის შინაგანანესით გათვალსწინებული პირობის დარღვევას, კვლავ დამსაქმებელზე გადაკისრებული მტკიცების ტვირთიდან გამომდინარე, შინაგანანესი ხელშეკრულების / ბრძანების არსებითი შემადგენელი ნაწილი უნდა იყოს, რომ დასაქმებულს მისი დარღვევასთვის პასუხისმგებლობა დაეკისროს. (შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-5 ნაწილით: **შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანანესი ხელშეკრულების ნაწილია. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია პირს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შრომის შინაგანანესი -ასეთის არსებობის შემთხვევაში, ხოლო შემდგომ – მასში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება.**

ზემოაღნიშნული საკითხები ის მინიმუმია, რომელიც დამსაქმებელმა ჯერ კიდევ პირის სამსახურში აყვანის მომენტში უნდა გაითვალისწინოს, რათა დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში შეეძლოს ფაქტის მტკიცება და მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგიტიმურობის დასაბუთება.

ბ)დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევის ხასიათის იდენტიფიცირების პრობლემა.

როგორც უკვე აღინიშნა, შრომის კოდექსი დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეშ დარღვევას მიუთითებს, როგორც შრომით ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ ლეგიტიმურ საფუძველს, თუმცა არ იძლევა „უხეში დარღვევის“ დეფინიციას. დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ამა თუ ქმედების (მოქმედება / უმოქმედობა) „უხეშ დარღვევად“ კვალიფიკაციის უნივერსალური კრიტერიუმები არ არსებობს, თუმცა გარკვეულ დებულებები დადგენილია სააპელაციო და უზენაესი სასამართლოების პრაქტიკით.

მაგალითი №1. ვიდრე ეროვნულ (საქართველოს პრაქტიკას) მიმოვიხილავდეთ, შედარებისთვის შესაძლებელია მოვიხმოთ გერმანიის შრომის სასამართლოს ერთ-ერთი საქმე, სადაც დასაქმებულმა პირი ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილების გარეშე გაათავისუფლა დასაქმებული ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ საფუძველით და სასამართლომ ეს გადაწყვეტილება მართლზომიერად ცნო, დასაქმებულის მიერ უსაფრთხოების ზომების დარღვევის გამო.

საქმის მასალების მიხედვით დგინდებოდა, რომ პირს ევალებოდა ძვირფასი ლითონის მოსაჭრელი განყოფილების დაცვა. დასაქმებულმა პირადი ინტერესების გამო, შემცველთან შეთანხმების გარეშე, მიატოვა პოსტი და მეტიც, გამორთო უსაფრთხოების ზომების მეტი დაცვისთვის განკუთვნილი გენერატორი, რის შედეგადაც სამუშაო ადგილი დარჩა უკონტროლოდ. შედეგად დაწესებულებამ მიიიღო ის რომ დაკარგა 74 000 ევროს ღირებულების ძვირფასი ლითონი.

დამსაქმებელს არ გამოუყენებია რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება, პირდაპირ, გაფრთხილების გარეშე შეწყვიტა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა. აღნიშნულთან დაკავშირებით, პირველი და ზემდგომი ინსტანციის შრომის სასამართლოებმა განმარტეს, რომ დასაქმებულმა უსაფრთხოების ის ნესები დაარღვია, რაც უშუალოდ მის შრომით მოვალეობებში შედიოდა. იმის გათვალისწინებით, რომ დარღვევა მძიმე იყო, დასაქმებული დამსაქმებლისათვის შემდგომი შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზნებისთვის მიუღებელი აღმოჩნდა. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ შეწყვეტა გამართლებული იყო. [7, გვ.235]

მაგალითი №2. ერთ-ერთ აეროპორტში საპატრულო პოლიციამ დააფიქსირა უმეტვალყურეოდ მიტოვებული საშუალო ზომის შავი ჩანთა, რომელიც მიჩნეულ იქნა საეჭვოდ. აღნიშნულის შესახებ ეცნობა კომპეტენტურ პირებს. საეჭვო ნივთის ირგვლივ, სპეციალური ლენტით შემოსაზღვრული იქნა პერიმეტრი და გამოიძახეს გამნალმველები. დასკვნის მიხედვით, ამ დროს ერთ-ერთმა **დასაქმებულმა**, რომელიც მუშაობდა სასა-

ზღვრო-სამიგრაციო კონტროლის ცვლის უფროსის პოზიციაზე, უნებართვოდ, შეაღწია საპატრულო პოლიციის პატრულ ინსპექტორების მიერ სპეციალურად შემოღობილ ტერიტორიაზე, აიღო საეჭვო ჩანთა, გაიტანა შენობიდან და ფეხის დარტყმით მოისროლა გზის სავალ ნაწილზე. [9]

დამსაქმებელმა აღნიშნული ფაქტის შედეგად, გაფრთხილებისა და წინარე ღონისძიებების გატარების გარეშე შეწყვიტა მასთან შრომითი ურთიერთობა.

აღნიშნული გადაწყვეტილება გასაჩივრებულ იქნა დასაქმებულის მიერ, რაზეც საბოლოოდ უზენაესმა სასამართლომ იმსჯელა და დაადგინა, რომ დასაქმებული სამსახურიდან დათხოვილ იქნა მის მიერ სასაზღვრო პოლიციის თანამშრომლის სტატუსთან შეუთავსებელი დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისათვის.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ თბილისის საერთაშორისო აეროპორტის გაფრენის დარბაზში, ხანგრძლივი დროის განმავლობაში უთვალმეყურეოდ მიტოვებული ხელბარგის დადგენა საფუძვლიან ეჭვს ბადებდა საფრთხის შესაძლო წარმოქმნის შესახებ და მოითხოვდა უსაფრთხოების ზომების მიღებას. აღნიშნულის გამო მიღებულ იქნა პირველადი უსაფრთხოების ზომები, საეჭვო საგანი (ხელბარგი) იზოლირებულ იქნა უსაფრთხოების ლენგით, გამოძახებულ იქნა გამწვანებულ ველთა ჯგუფი, განხორციელდა პერსონალის ევაკუაცია. დასაქმებულის სამსახურებრივ ვალდებულებას შეადგენდა სასაზღვრო-საპასპორტო კონტროლის განხორციელება, მას არ გააჩნდა ფეთქებად საშიში საგნების გაუვნებელყოფისათვის საჭირო კომპეტენცია და კვალიფიკაცია და ვინაიდან, დასაქმებულის ქმედება არ შეესაბამებოდა უსაფრთხოების მისაღწევად განხორციელებულ გონივრულ ქმედებას, მისი გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება მართლზომიერად იქნა მიჩნეული. [9]

მითითებული მაგალითები, ერთი შეხედვით, წარმოდგენას ქმნის იმის შესახებ, რომ დარღვეული ვალდებულების საპირნონედ, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოიყენოს პასუ-

ხისმგებლობის ისეთი ზომა - როგორიცაა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა (სამსახურიდან გათავისუფლება).თუმცა, გასათვალისწინებელია საქართველოს უზენესი სასამართლოს ცალკეული პრაქტიკაც, რომელიც კონკრეტულ შემთხვევაში, დამსაქმებელს მნიშვნელოვან მოთხოვნებს უწესებს.

მაგალითი №3. უზენაესმა სასამართლომ საინტერესო მსჯელობა განავითარა ერთ-ერთ საქმეზე, [10] რომელიც შეეხებოდა დასაქმებულის მიერ ნარკოტიკული საშუალებების მოხმარების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევას. დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა ვალდებულების უხემ დარღვევაზე მითითებით, სამსახურში ნარკოტიკული ნივთიერების ზემოქმედების ქვეშ ყოფნის გამო, რითიც, დამსაქმებლის მითითებით დაარღვია მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების მე-3 პუნქტის მოთხოვნები და „ალკოჰოლური და ნარკოტიკული ნივთიერებების მოხმარების აკრძალვის პოლიტიკის წესების“ მე-3 მუხლის პირობები.

ამ ნაწილში გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ სასამართლომ ვერ დაადგინა სად და რა ვითარებაში იქნა მიღებული დასაქმებულის მიერ ნარკოტიკული საშუალება. საკასაციო სასამართლომ აღნიშნულ საქმესთან დაკავშირებით განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მხოლოდ იმ ფაქტის დადგენა, რომ დამსაქმებელმა გაურკვეველ ვითარებაში, და არა სანარმოს ტერიტორიაზე სამუშაო პროცესის დროს, მოიხმარა ნარკოტიკული საშუალება, არ იყო საკმარისი დასკვნისათვის, რომ მან შრომითი მოვალეობა უხეშად დაარღვია.

მნიშვნელოვანი განმარტება, რასაც დღევანდელი პრაქტიკით თითქმის ყველა ინსტანციის სასამართლო ციტირებს ხოლმე, ეს შეეხება დასაქმებულის „**ორჯერ დასჯის**“ პრინციპის აკრძალვას. კერძოდ, უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა: „...დასაქმებულმა ჩაიდინა ადმინისტრაციული სამართალდარღვევა და ამისათვის მას სასამართლოს დადგენილებით ადმინისტრაციული სახდელად შეეფარდა 500- ლარიანი **ჯარიმა**. დამსაქმებელმა კი, იმავე დარღვევის ჩადენისათვის **დისციპლინური წესითაც** დასაჯა დასაქმებული და დაითხოვა სამსახურიდან,

მიუხედავად იმისა რომ ამ ფაქტს შრომითი მოვალეობების არა-ჯეროვანი შესრულება, ან შეუსრულებლობა არ გამოუწვევია და რაიმე სახის ზიანი არ მიუყენებია საწარმოსათვის. განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულს ერთ და იგივე დარღვევის ჩადენისათვის **ორჯერ მოეკითხა**, რაც დაუშვებელია.

აღნიშნული გადაწყვეტილებით სასამართლომ დამსაქმებელს მიუთითა, რომ ის აკრძალვები, რაც გათვალისწინებული კომპანიის შიდა ნორმებით ვრცელდება მხოლოდ სამუშაოს შესრულების მომენტზე და ის თუ რას მოიმოქმედებს პირი სამსახურის გარეთ, ვერ იქნება მის მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების საფუძველი. ამასთან ის ფაქტი, რომ პირმა ჩაიდინა ადმინისტრაციული სამართალდარღვევა, არ აძლევს დამსაქმებელს აპრიორი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებას, თუკი მას რაიმე სახის ზიანი არ ადგება.

მაგალითი №5. და ბოლოს, ყველაზე არსებითი და მნიშვნელოვანი განმარტებები უკავშირდება ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძვლით თანამშრომლის განთავისუფლებისას საწარმოს მიერ გასათვალისწინებელ „**Ultima Ratio**“ პრინციპს.

უზენაესი სასამართლო, ცალკეულ გადაწყვეტილებებში [11] თითქმის ყველა გადაწყვეტილებაში, რომელიც შეეხება „უხეში დარღვევის“ საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, მიუთითებს „Ultima Ratio“ პრინციპზე, რომელიც ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას.

უზენაესი სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ ზემოაღნიშნული პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუ-

თხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.“ [12]

აღნიშნულიდან გამომდინარე, უზენაესი სასამართლო და-მსაქმებელს უნესებს, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეაფასოს მისი ჩადენის **სიხშირის, სიმძიმის** და რაც მთავარია, **შედეგობრივი** თვალსაზრისით.

აღნიშნული შეზღუდვების პარალელურად, უზენაესი სასამართლო არ კარგავს სამართლებრივ ბალანსს და დამსაქმებლის სასარგებლოდ განმარტავს, რომ „გასათვალისწინებელია... საწარმოს მენეჯმენტის მიზნები და სწრაფვა, რათა გონივრულად, სამართლიანად და კანონიერად შეფასდეს საწარმოს გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, მათ შორის, ეკონომიკური მოთხოვნების საფუძველზე, დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, **რომ სასამართლოებმა ძალზედ ფრთხილად და წინდახედულად უნდა იმსჯელონ სასამართლო კონტროლის ფარგლებში, კონკრეტული საწარმოს ბიზნეს გადაწყვეტილებასა და სამეწარმეო პოლიტიკაზე, რათა კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით დადგენილი ვალდებულების - თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარების - ხელშეწყობა მოხდეს**“.[13]

დასკვნა

იმ გარემოებების გათვალისწინებით, რომ დასაქმებული არის შრომითი ხელშეკრულების „სუსტი მხარე“, დამსაქმებელს, როგორც დომინირებულ კონტრაქტენტს, პროცესუალურად ეკისრება მტკიცების ტვირთი. აღნიშნულის გათვალისწინებით, ყველა ბიზნესსუბიექტმა, რომელსაც არ სურს, რომ თანამშრომლის უკანონო გათავისუფლების გამო გასწიოს ორმაგი ფინანსური დანახარჯი და ამასთან ზიანი მიადგეს მის რეპუტაციას, საწარმოში არსებული შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობის მისაღწევად, და ამასთან დასაქმებულთან ვალდებულების დარღვევის გამო, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე უნდა გა-

ითვალისწინოს შემდეგი საკითხები:

ა) პირის სამსახურში აყვანა განახორციელოს წერილობითი დოკუმენტის საფუძველზე;

ბ) წინასწარ შეიმუშავოს საწარმოში არსებული წესების ერთობლიობა;

გ) უზრუნველყოს ყველა წესისა და შიდა პროცედურების დამსაქმებლისათვის გაცნობა ;

დ) ამომწურავად და დოკუმენტურად განსაზღვროს დამსაქმებულის ფუნქცია-მოვალეობები;

ე) ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველის გამოყენებისას გაითვალისწინოს „Ultima ratio“ პრინციპის არსებობა და მის მიერ დასაქმებულისათვის წინასწარ განსაზღვრული ფუნქციებისა და ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულების/შეუსრულებლობის შემთხვევების ანალიზის საფუძველზე, შეამოწმოს 3 ძირითადი კრიტერიუმი:

- **დარღვევის სიხშირე** - ჩადენილი დარღვევის რამდენიმეჯერადი ხასიათი;

- **დარღვევის სიმძიმე** - ხომ არ არის დარღვევა მსუბუქი ხასიათის მატარებელი;

- **დარღვევის შედეგები** - განსაზღვროს რა ნეგატიურ შედეგებთან აქვს ადგილი დასაქმებული პირის მიერ ვალდებულების დარღვევას.

ყველა ამ კითხვაზე პასუხის მიღების შემდგომ, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, სრულიად ლეგიტიმურად შეუწყვიტოს დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობა.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების, 2017-2020 წწ. დღის წესრიგი;

2. კერესელიძე დ., ადეიშვილი ლ., საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, „ქართული სა-

მართლის მიმოხილვა” N:6/1-2003წ.,

3. ქართული შრომის სამართლის ანალიზი; პრობლემები და რეკომენდაციები; სოფიო ჩაჩავა, თბილისი, 2011; გვ.10.

4. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის; თავი VI შრო-
მითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ნ. გუჯაბიძე, 2017 წ. თბილისი;

5. ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი, თბ.,

7. ბერლინ-ბრანდენბურგის მიწის შრომის სასამართლოს გადაწყვეტილება, 09.09.2015. Landesarbeitsgericht Berlin-
Brandenburg, Urteil vom 09.09.2015 –Az. 17 Sa 810/15 . თარგ-
მანი: ნათია გუჯაბიძე. საქართველოს შრომის სამართალი და
საერთაშორისო შრომის სტანდარტები სახელმძღვანელო მო-
სამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათ-
ვის;

8. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2014 წლის 16
სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე საქმე №2ბ/6870-13;

9. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2009 წლის 25 მა-
რტის გადაწყვეტილება საქმეზე №ბს-1108-1070(კ-08);

10. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 03 მა-
ისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1159-1090-2015;

11. იხ. უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალა-
ტის გადაწყვეტილებები: №ას-199-2019. 12.04. 2019; №ას-360-
2019. 17.05.2019;

12. უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის
2019 წლის 17 მაისის გადაწყვეტილება №ას-360-2019 ;

13. უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის
გადაწყვეტილებები: №ას-1123-2018;12.11. 2018 წ.; N ას-941-
891=2015, 29.01.2016წ; N ას- 1145-1101-2016, 17.03.2017წ.

REFERENCES:

1. Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part 2017-2020, Agenda.
2. Kereselidze D., Adeishvili L., Project of Labor Code of Georgia and Some Labor Law Basic Principles of Continental Europe Countries, "Georgian Law Review" N: 6/1-2003.
3. Analyze of Georgian Labor Law; Problems and Recommendations; Sophio Chachava, Tbilisi, 2011, pg. 10.
4. Georgian Labor Law and international Labor Standards, Guideline For Judges, Lawyers and law Tutors. Chapter VI Termination of Labor Relations, Gujabidze Natia, 2017, Tbilisi.
5. Organic Law of Georgia, Labor Code of Georgia
6. Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part.
7. Decision of Berlin –Brandenburg Land Labor Court, 09.09.2015. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 09.09.2015 – Az. 17 Sa 810/15 .Translation: Natia Gujabidze, Georgian Labor Law and international Labor Standards, Guideline For Judges, Lawyers and law Tutors.
8. Decision of Tbilisi Court of Appeals made on September 16, 2014, case №2b/6870-13;
9. Decision of Supreme Court of Georgia made on March 25, 2009, case №1108-1070(k-08).
10. Decision of Supreme Court of Georgia made on May 03, 2016, case №1159-1090-2015;
11. Decisions of Civil Cases Chamber of Supreme Court: №199-2019. 12.04. 2019; №360-2019. 17.05.2019;
12. Decision of Civil Cases Chamber of Supreme Court made on May 17, 2019, case №as -360-2019 ;
13. Decisions of Civil Cases Chamber of Supreme Court: №1123-2018;12.11. 2018 ; N941-891-2015, 29.01.2016; N 1145-1101-2016, 17.03.2017.

LEGITIMACY OF TERMINATION OF LABOR RELATIONSHIPS WITH EMPLOYEE (Court Practice Case Law analysis)

Elizabeth Shengelia

Master' Student at Tbilisi State University

RESUME

On June 27, 2014, the European Union, its Member States and Georgia signed the Association Agreement (AA). The Agreement provides legally binding provisions and intensified cooperation that go beyond traditional agreements and extend to all areas of interest. The Association Agreement has been fully effective since July 1, 2016, after completion of the ratification process.

Under this agreement, Georgia, on the one hand, has an obligation to ensure free entrepreneurial activities and on the other hand, to promote the protection of labor rights.

The process of unification and harmonization of the legislation in the field of protection of labor rights has become more noticeable since the Labor Code entered into force. Organic Law has undergone several changes, which served to eliminate the existing imbalance between employer and employee and the predominant position occupied by employer, but over time, Case Law has developed along with the Labor Code, which facilitated the process of balancing the rights of both parties of the agreement (employer and employee).

The existence of stable and balanced labor relationships in business enterprises is not only a guarantee of smooth operation of these companies, but a precondition for the country's sustainable economic development. To ensure this, it is essential to achieve and maintain the balance between the economic interests of employers (enterprises) and the rights of employees.

The present paper is a guide for business entities and covers the analysis of prerequisites to be used by the companies when terminating the labor relationships on the grounds of breach of an obligation, based on the Case Law of national courts. This paper will set out specific recommendations for the managing bodies of the company, which may be reasonable and appropriate in the process of conducting business.

Key words: Employee, Employer, Labour relationship, Agreement, Breach of obligation.