

ნიკა მალეღანი*

შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლოდ შეწყვეტის თანმდევი შედეგები ქართულ სასამართლო პრაქტიკაში

სტატიის განსახილველ საკითხს წარმოადგენს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 2020 წლის 29 სექტემბერს ამოქმედებული ცვლილებები, რომლებიც ემსახურება შრომის სამართალში დამკვიდრებული „ქვემდებარეობის პრინციპის“ ბალანსირებას. სტატიის ფარგლებში განხილული იქნება ახალი რეგულირების არსი და მისი შესაბამისობა საერთაშორისო სტანდარტებთან, ვინაიდან „შრომის თავისუფლება“ წარმოადგენს ადამიანის სოციალურ უფლებათაგან ერთ კონკრეტულს, რომელიც დაცულია არა მარტო საქართველოს კონსტიტუციით, არამედ „ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციითაც“. ეროვნული კანონმდებლობის საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანა კი ვალდებულებად ცნო ჩვენმა სახელმწიფომ, აქედან გამომდინარე მნიშვნელოვანი იქნება, რომ ეროვნული დოქტრინის (სასამართლო პრაქტიკის) განხილვამდე, შეფასდეს რამდენად არის მოსამართლეთათვის შრომის დავებში სახელმძღვანელო ნორმები კანონის მიზანთან შესაბამისი. სტატიაში განხილული იქნება სამოსამართლო პრაქტიკა და მისი როგორც უკვე არსებული, ისე პოტენციური შედეგები, ვინაიდან იდეალური ნორმისა და მთლიანად რეგულირების პირობებშიც კი, სასამართლოს მიერ ნორმის სწორი განმარტებისა და გამოყენების გარეშე შეუძლებელია, „ქვემდებარეობის პრინციპზე“ დაფუძნებული კერძო ურთიერთობის ფარგლებში დაქვემდებარებულმა სუბიექტმა შეძლოს მისი კონსტიტუციური უფლების რეალიზება ან/და დარღვეული უფლების რესტიტუცია.

საკვანძო სიტყვები: შრომის სამართალი; ბრძანების ბათილობა; აღდგენის შეუძლებლობა; კომპენსაცია; იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება; სამსახურიდან გათავისუფლება; შრომის სამართლებრივი ნორმის განმარტება; სასამართლო პრაქტიკა შრომის სამართლის დავებზე.

შესავალი

სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორცაა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი „სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ“, ადამიანის უფლებათა და

* ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის სამართლის საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის სტუდენტი.

ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია და სხვა. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია ადამიანის უფლებები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე სამყაროს უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება¹. სწორედ ამ დეკლარაციის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყველა ადამიანს აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისგან დაცვის უფლება.

შრომის უფლებას აღიარებს და იცავს საქართველოს კონსტიტუცია², კერძოდ კონსტიტუციის 26-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას და აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დაიცვას მოქალაქის შრომითი უფლებები.³

აღნიშნული გარანტიის არსებობის საჭიროებას კი განაპირობებს თავად შრომითი სამართლის ხასიათი. ზოგადად, შრომის სამართალი წარმოადგენს კერძო სამართლის ერთ-ერთ დარგს⁴, ვინაიდან მისი წარმოშობის საფუძველია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმება, მიუხედავად ამისა იგი საკმაოდ განსხვავდება სტანდარტული კერძო სამართლებრივი ურთიერთობებისგან, რადგანაც თანაბარი უფლებამოსილება შრომისსამართლებრივ ურთიერთობებს ახასიათებს მხოლოდ წინარე სახელშეკრულებო ურთიერთობებში, ხოლო ხელშეკრულების გაფორმების მომენტიდან, იგი კარგავს კერძო სამართლებრივი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელ თითქმის ყველა ნიშანს და გადადის ე.წ. „ქვემდებარეობის პრინციპით“ რეგულირებულ ურთიერთობაში, სადაც დასაქმებული დამოკიდებული ხდება დამსაქმებლის მითითებებზე და მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაოსა თუ ორგანიზაციულ პირობებზე⁵.

სწორედ აღნიშნული ბუნებიდან გამომდინარე, შრომის სამართლებრივი ურთიერთობა საჭიროებს კონსტიტუციურ გარანტიებსა და დაცვის პრინციპებს, რათა აღმოიფხვრას „ქვემდებარეობის პრინციპით“ გამოწვეული ძალების დისბალანსი და დაცულ იქნეს „სუსტი მხარე“, დაცვისთვის კი ხშირ შემთხვევაში აუცილებელ საშუალებას წარმოადგენს სასამართლო, რომლისთვის მიმართვაც ნებისმიერი პირის კონსტიტუციური უფლებაა.⁶

¹ Universal Declaration of Human Rights, Article 23, 1-4 1948.

² საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 26, 24/08/1995.

³ საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 26.1, 24/08/1995.

⁴ *ჭანტურია ლ.*, სამოქალაქო სამართლის ზოგადი ნაწილი, თბ., 2011, 15.

⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2010 წლის 23 მარტის განჩინება საქმეზე Nას-1261-1520-09.

⁶ საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31, 24/08/1995.

1. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები და წესი

დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ „*Ultima Ratio*“-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული⁷.

ზემოხსენებულ „კანონის დანაწესში“ იგულისხმება საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები, როგორცაა: ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა (განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულების პირობებში), დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა და სხვა⁸.

მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსი ჩამოთვლის 13 სხვადასხვა კონკრეტულ საფუძველს⁷, რომლის არსებობაც საკმარისია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთვის, მაინც ხაზგასასმელია ის ფაქტი, რომ ზოგადად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პროცედურები, ფაქტობრივად სრულადაა მინდობილი სასამართლოზე. აღნიშნული არგუმენტის გასამყარებლად, ისიც კი კმარა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძვლად მიიჩნევს ნებისმიერ ობიექტურ გარემოებას, რომელიც ამართლებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას⁹. ფაქტია, რომ დამსაქმებელს კანონი ანიჭებს ძალიან ფართო დისკრეციას, მიიჩნის კონკრეტული გარემოება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად, ხოლო შემდგომ აღნიშნული გარემოების ობიექტურობის შეფასება სრულად სასამართლოზეა დამოკიდებული.

⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 10 ნოემბრის გადაწყვეტილება, საქმის N ას-787-336-2017.

⁸ საქართველოს ორგანული კანონი, შრომის კოდექსი, 47.1, 27/12/2010.

⁹ საქართველოს ორგანული კანონი, შრომის კოდექსი, 47.1 (ო), 27/12/2010.

ისეთ შემთხვევებშიც კი, როცა კანონი პირდაპირ განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს, რჩება მთელი რიგი საკითხები, რომლებიც მაინც საჭიროებს სასამართლოს მიერ განმარტებას. მაგ.: თუ შრომითი ხელშეკრულება წყდება დასაქმებულის შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის საფუძვლით, დავის შემთხვევაში, სწორედ სასამართლოა ის სუბიექტი, რომელმაც უნდა დაადგინოს რეალურად შეესაბამებოდა თუ არა დასაქმებული შესასრულებელ სამუშაოს/თანამდებობას. თუ შრომითი ხელშეკრულება წყდება ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, დავის შემთხვევაში აუცილებელია სასამართლომ შეაფასოს ვალდებულების დარღვევის ხარისხი და დაადგინოს კონკრეტულ შემთხვევაში დაირღვა თუ არა ვალდებულება უხეშად¹⁰. იმავე შეიძლება ითქვას ეკონომიკური, ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე. ასეთ დროს არსებითი მნიშვნელობისაა სასამართლოს მიერ შეფასდეს, პირველ რიგში, რამდენად განხორციელდა რეალურად ზემოხსენებული ცვლილებები, ხოლო შემდგომ დადგინდეს, რამდენად წარმოშვა ამ ცვლილებებმა სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა¹¹. მაშინაც კი, როცა დამსაქმებელი საკუთარი ინიციატივით წყვეტს ხელშეკრულებას, შესაძლებელია საჭირო გახდეს სასამართლოს მიერ, დასაქმებულის მხრიდან გამოხატული ნების ნაკლოვანების შემოწმება.

საქართველოს შრომის კოდექსი ასევე ითვალისწინებს შემთხვევას, როდესაც აუცილებელია სასამართლოს წინასწარი შეფასება შრომითი ხელშეკრულების შესაწყვეტად, ასეთია დასაქმებულის გათავისუფლება უკანონო გაფიცვაში/ლოკაუტში მონაწილეობის გამო¹². აღნიშნული საფუძვლით დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, მანამ სანამ გაფიცვა/ლოკაუტი სასამართლოს მიერ არ შეფასდება უკანონოდ.

აქედან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, შეიძლება იყოს ნებისმიერი ობიექტური გარემოება, რომელიც შეუძლებელს ხდის შრომითი ურთიერთობის ჯეროვნად და ხარისხიანად გაგრძელებას. აღნიშნული გარემოების ობიექტურობის დადგენის პროცესში კი, უმნიშვნელოვანესია სასამართლოს მიერ სწორად და სამართლიანად, კანონის მიზნებიდან გამომდინარე მოხდეს ნორმის განმარტება და გარემოებათა შეფასება.

¹⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 23 ივლისის განჩინება, საქმე №ას-1280-2019.

¹¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 2 მარტის განჩინება, საქმე №ას-1334-2021.

¹² საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 67, სსმ, 17/12/2010.

2. შრომითი ურთიერთობების ახალი რეგულირება და დაცვის მექანიზმები

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და თანდმევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებით¹³.

შრომის სამართალი წარმოიშვა დასაქმებულის სპეციალური მდგომარეობიდან და დაცვის საჭიროებიდან გამომდინარე¹⁴. შრომითი ურთიერთობისათვის ბუნებრივად დამახასიათებელი დისბალანსი აყალიბებს სუბიექტებს შორის უფლებათა სტრუქტურულ ასიმეტრიას. შრომითსამართლებრივი წესრიგის ფუნქცია კი არსებული ასიმეტრიის შეზღუდვა და ნეიტრალიზებაა¹⁵.

საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვაა, ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ შრომის კანონმდებლობა დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის განხილვისას გამოიყენება 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, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში¹⁶.

ამრიგად, შრომის სამართლის წარმოშობისა და შემდგომი განვითარების მიზანია სუბიექტთა სოციალური უზრუნველყოფა და მათი ღირსების შელახვის, შრომის ამორალური პირობების ჩამოყალიბების პრევენცია.

სახელმწიფოს მიერ შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი კანონმდებლობის დაწესებით, ბალანსი მიღწეულია და დამსაქმებელი, გარკვეულწილად, დაქვემდებარებულია სამართლებრივ წესრიგზე. მითითებული ნიშნავს, რომ კანონმდებელი ერევა ურთიერთობაში უფრო „სუსტი მხარის“ – დასაქმებულის სასარგებლოდ. აღნიშნული მიდგომიდან ჩამოყალიბდა შრომის სამართლის ძირითადი პრინციპი – შრომის

¹³ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 1, სსმ, 17/12/2010.

¹⁴ *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული I, 2011, 106, იხ. ციტირება: *Berenstein A., Mahon P.*, International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Vol.13, 2001, 30.

¹⁵ *Goldin A.*, Global Conceptualizations and Local Constructions of the Idea of Labour Law, The Idea of Labour Law, *Davidov G., Langille B.* (eds.), Great Britain, Oxford University Press, 2011, 70.

¹⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 29 იანვრის გადაწყვეტილება, საქმე ნას-951-901-2015.

სამართლის დებულებების ინტერპრეტირება მხოლოდ დასაქმებულის სასარგებლოდ¹⁷.

შესაბამისად, ის დაცვითი მექანიზმები, რომლებიც ახალი რეფორმების შედეგად გაჩნდა შრომის კოდექსში, მაქსიმალურად უნდა განიმარტოს და გამოყენებულ იქნეს ე.წ. „სუსტი მხარის“, ანუ დასაქმებულთა სასარგებლოდ, რათა შეიქმნას ერთიანი პრაქტიკა და შრომის კოდექსმა შეასრულოს არა მხოლოდ რეაქციული, არამედ პრევენციული ფუნქციაც.

საქართველოს შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქცია დაქვემდებარებული სუბიექტის დაცვის არაერთ ფორმას ითვალისწინებს, მაგალითად, კრძალავს დისკრიმინაციას, როგორც შრომით ურთიერთობაში, ისე წინარე სახელშეკრულებო მოლაპარაკებების დროს (მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე)¹⁸.

შრომის კოდექსი ასევე ადგენს შრომითი ხელშეკრულების ფორმასავალდებულოობას, თუ მისი ხანგრძლივობა 1 თვეს აღემატება, რათა დასაქმებულს ჰქონდეს უფლება პირველ რიგში გაეცნოს, ხოლო დავის შემთხვევაში მტკიცებულებად გამოიყენოს მხარეთა შორის შეთანხმებული შრომის პირობები. გარდა ამისა, კრძალავს 1 წელზე ნაკლები, განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებას, რათა თავიდან იქნეს აცილებული დამსაქმებელთა მიერ კადრების მუდმივი ცვალებადობა¹⁹.

ასევე შრომის კოდექსი ავალდებულებს დამსაქმებელს ხელშეკრულებაში განსაზღვროს და დასაქმებულთან შეთანხმოს შრომითი ხელშეკრულებების არსებითი პირობები, რომელთა შეცვლაც დაუშვებელია მხარესთან შეთანხმებლად. გარდა ამისა, აღსანიშნავია, რომ ბათილია ყველა ის შეთანხმება, რომელიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას კანონთან შედარებით²⁰.

ზემოხსენებულ ნორმათა უმრავლესობა რეაქციულ ხასიათსაც ატარებს, თუმცა მათი დანიშნულება მაინც კანონდარღვევის პრევენციაა. შრომის სამართალში კი, უფლებადარღვეული პირისთვის ყველაზე მნიშვნელოვან როლს ატარებს რესტიტუცია, რომლის მისაღწევადაც საჭიროა მკაცრი და მყისიერი დაცვის მექანიზმების არსებობა.

რეაქციული ხასიათის იმ ნორმებიდან, რომელიც იცავს შრომით ურთიერთობებში „სუსტის მხარის“ ინტერესებს, განსაკუთრებით ყურადსადებია დასაქმებულის უფლება, დამსაქმებლის წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში

¹⁷ *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, 107, იხ. ციტირება: *Gimpu S., Ticlea A., International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Vol.12, 1988, 22.*

¹⁸ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 5, სსმ, 17/12/2010.

¹⁹ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 12, სსმ, 17/12/2010.

²⁰ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 14.1, 7, 20. 2, სსმ, 27/12/2010.

გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ²¹.

სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში სასამართლოს გადაწყვეტილებით დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით²². დასაქმებულს უფლება აქვს, პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე²³.

ეს უკანასკნელი ნორმა, წარმოადგენს ახალი, 2020 წლის რეფორმების შედეგს, რომლის განმარტება დღემდე სადავოა ქართულ სამოსამართლო სამართალში. ზოგადად, ნორმის შინაარსის გარკვევა იწყება გრამატიკული განმარტებით. გრამატიკული განმარტებისას ნორმის შინაარსის ახსნა ხდება სიტყვათა მნიშვნელობისა და გრამატიკული წესების მიხედვით²⁴.

ქართულ ენაში სიტყვების მთელ მარაგს ჰყოფენ დარგებად, რომელთაც „მეტყველების ნაწილებს“ უწოდებენ, ამ დარგებიდან ერთ-ერთია თანდებული, რომლის მაგალითია სიტყვა „გარდა“²⁵.

შესაბამისად, ქართული გრამატიკის, ალბათ ყველაზე დიდი მკვლევარის და მცოდნის ნაშრომში (შანიძე ა., ქართული ენის გრამატიკის საფუძვლები, მორფოლოგია, ტომი I), ცალსახად ვარკვევთ იმ ფაქტს, რომ „გარდა“ წინდებული, გულისხმობს ერთგვარ შეკრებას, კრებითობას.

მოცემულ შემთხვევაში შეგვიძლია გადაჭრით ვთქვათ, რომ კონტექსტუალურად საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსი“ 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტში, სიტყვა „გარდა“ ასრულებს კავშირის „და“²⁶ ფუნქციას (ფრაზა „კომპენსაციის გარდა, იძულებითი განაცდურის მოთხოვნა“, იგივეა, რაც ფრაზა „კომპენსაციის და იძულებითი განაცდურის მოთხოვნა“) და სავალდებულოს ხდის, ნორმის ორივე პირობის არსებობას.

²¹ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 48. 6, სსმ, 27/12/2010.

²² იქვე, 48.8.

²³ იქვე, 48.9.

²⁴ ხუბუა გ., სამართლის თეორია, თბ., 2015, 187.

²⁵ შანიძე ა., ქართული ენის გრამატიკის საფუძვლები, მორფოლოგია, ტომი I, ქვეთავი 41, თბ., 1953 - თანდებული ჰქვია დამოუკიდებელი მნიშვნელობის უქონელ სიტყვას ან ბგერათა კომპლექსს, რომელიც დაერთვის სახელის ამა თუ იმ ბრუნვის ფორმას, რომ აღნიშნოს მდებარეობა, მიმართულება, დანიშნულება ან სხვა რაიმე დამოკიდებულება დასახელებულ საგანთან. თანდებული სახელის მხლებელია, იგი სახელს ახლავს მხოლოდ .თანდებული შეიძლება წინაც ერთოდეს სახელს და შემდგომაც, წინ დართულს წინდებული ჰქვია .

²⁶ ინჭკირველი გ., სახელმწიფოსა და სამართლის ზოგადი თეორია, თბ., 2003, 176.

ყოველივე ზემოთქმულის შეჯამების შემდგომ, სადავო ნორმის გრამატიკული განმარტებით, უნდა დავასკვნათ, რომ წინადადებაში, „დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო აღგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე“²⁷, იგულისხმება, რომ სასამართლოს მიერ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს თანამდებობაზე აღდგენაც (მათ შორის ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა ან კომპენსაცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაც, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ დგინდება დასაქმებულის იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობა, მას უნდა მიეცეს კომპენსაციაც და იძულებითი განაცდურიც.

3. სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი

ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია²⁸, აღნიშნულ პრინციპს ასევე ითვალისწინებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი²⁹, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

შრომის უფლება წარმოადგენს ერთ-ერთს იმ უფლებათაგან, რომლის რეალიზებასაც ემსახრება ზემოხსენებული პრინციპი. შრომის უფლება არის ადამიანის უფლებათა ერთ-ერთი ძირითადი პოსტულატი, რომლის დასაცავად არსებითი მნიშვნელობა აქვს სასამართლოს მიერ დავის სამართლიან, დროულსა და სწორ განხილვას.

დასაქმებულის დაცვის მექანიზმებიდან ყველაზე მნიშვნელოვან ნორმას წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის

²⁷ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 48. 9, სსმ, 27/12/2010.

²⁸ საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31, 24/08/1995.

²⁹ საქართველოს კანონი „სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი“, 2. 1, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 14/11/1997.

ანაზღაურების მოთხოვნით სასამართლოსთვის მიმართვის უფლება³⁰, რადგან სწორედ ეს მუხლი ემსახურება შრომის უფლების ყველაზე მძიმე ფორმით შეზღუდვის რესტიტუციას.

პირველ რიგში აღსანიშნავია, რომ 2020 წელს შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების შემდგომ დაწყებულ შრომით დავებზე, საქართველოს უზენაეს სასამართლოს გადაწყვეტილებები ჯერ არ მიუღია და შესაბამისად ახალი რეგულირების შესაბამისად დადგენილი საორიენტაციო სამოსამართლო პრაქტიკა ჯერ არ შექმნილა. მიუხედავად ამისა, საკმაოდ მანკიერი პრაქტიკა ყალიბდება პირველი ინსტანციის სასამართლოებში, რომლებიც რეალურად უნდა იყოს „ქვემდებარეობის პრინციპის“ დისბალანსის განეიტრალების მთავარი გარანტი, ვინაიდან სწორედ პირველი ინსტანციის სასამართლო უზრუნველყოფს საქმის მთავარ გამოკვლევას, მტკიცებულებათა შეფასებასა და მტკიცების ტვირთის სწორად განაწილებას.

ზემოთ ხსენებული პრაქტიკის მიხედვით სასამართლო მიიჩნევს, რომ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირისთვის მიცემული კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რომელიც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რომელსაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის. ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რომელიც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა და საბოლოოდ სასარჩელო მოთხოვნებს აკმაყოფილებს ნაწილობრივ, კერძოდ, ბათილად ცნობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანებას და აკისრებს დამსაქმებელს მხოლოდ კომპენსაციის ანაზღაურებას იძულებითი განაცდურის ან ოდნავ გაზრდილი ოდენობით³¹.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციის „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“³² მე-10 მუხლი ადგენს, „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 19 თებერვლის განჩინებაში განმარტებულია, რომ კომპენსაციის განსაზღვრასთან დაკავშირებით გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ ეს არის პასუხისმგებლობის ზომა, რომელიც ეკისრება დამსაქმებელს მუშაკის უკანონოდ დათხოვნისათვის და მანვე (კომპენსაციის ოდენობამ) უნდა

³⁰ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 48. 6, 8, 9, სსმ, 27/12/2010.

³¹ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 28 დეკემბრის გადაწყვეტილება, საქმე N2/.....20, მიმართვის N5629278.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 16 ნოემბრის გადაწყვეტილება, საქმე N2.....330, მიმართვის N5629278.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმე N2/.....20, მიმართვის N5629278.

³² Termination of Employment Convention, (No. 158), 1982

უზრუნველყოს დასაქმებულის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნა, რითაც კომპენსაცია განსხვავდება ზიანის ანაზღაურებისას პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისგან. ამასთან, კომპენსაციის განსაზღვრისას ზემოხსენებულ კრიტერიუმებთან ერთად, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპია, რომ კომპენსაცია გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე იძულებითი განაცდური, რომელიც დასაქმებულის პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი შედეგია. აღნიშნული იმითაა განპირობებული, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილებით დასაქმებულის გათავისუფლების უკანონოდ (არამართლზომიერად) ცნობის შემთხვევაში, თუკი ვერ ხდება მისი პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა - დაკავებულ ან მის ტოლფას პოზიციაზე, კომპენსაცია გაიცემა სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რომელიც შესაძლოა გაცილებით მეტი იყოს, ვიდრე სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში დამსაქმებლისათვის დაკისრებული იძულებითი განაცდური, რადგან ასეთ ვითარებაში ყოფილი დასაქმებულის ნაწილობრივი უფლებრივი რესტიტუცია ხდება. ამასთან, არა მხოლოდ კონკრეტული დამსაქმებლისათვის, არამედ ზოგადად შრომით ბაზარზე ერთგვარი „სანქციის“ სახესაც უნდა ატარებდეს დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაცია იმ კონტექსტში, რომ მომავალში არიდებულ იქნეს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის შემთხვევები³³.

მოცემული გადაწყვეტილებით ნათლად ჩანს, რომ კომპენსაცია არ წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის „სუსტი მხარისთვის“ ქვემდებარეობის ბოროტად გამოყენებით მიყენებული ზიანის სრულფასოვან რესტიტუციას. მეტიც, უზენაესი სასამართლო იძულებითი მოცდენის პერიოდის მიხედვით გაანგარიშებულ ხელფასის ოდენობას საკმარისად არ მიიჩნევს პირის მიმართ მიყენებული მორალური ზიანის ასანაზღაურებლად, რადგან სასამართლო ბევრად უფრო დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს სუბიექტის იმ სოციალურ უფლებას, რომელიც კანონდარღვევით, არათანაზომიერად ილახება. აქედან გამომდინარე უნდა დავასკვნათ, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს არა რესტიტუციის ერთ-ერთ საშუალებას, არამედ რესტიტუციის სუროგატს, რადგან კომპენსაცია მხოლოდ ანაცვლებს მას იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობისას.

მხოლოდ ამ მსჯელობის საფუძველზეც კი, აზრსმოკლებულია საქალაქო სასამართლოს სხვადასხვა შემადგენლობის მიერ დარღვეული უფლების რესტიტუციის იძულებითი ჩანაცვლების ფორმის შეფასება დარღვეული უფლების სრულფასოვან აღდგენად. თუმცა, ამ მსჯელობის გარდა, ხაზგასასმელია საქართველოს ორგანული კანონის, შრომის კოდექსის, 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტის გრამატიკული განმარტებაც.

აღნიშნული ნორმის გრამატიკული განმარტება დასაქმებულს ცალსახად ანიჭებს უფლებას, რომ სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების

³³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 29 აგვისტოს განჩინება, საქმეზე Nას-140-140-2018, განჩინების პუნქტი 24.

შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება და იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის გამო კომპენსაცია ერთდროულად, რაც იმას გულისხმობს, რომ სასამართლომ უნდა შეაფასოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება, ხოლო ბრძანების ბათილობის შემთხვევაში ორივე ტიპის მოთხოვნა დააკმაყოფილოს.

იმავე შეიძლება ითქვას კანონის ტელეოლოგიური განმარტების საფუძველზეც, ვინაიდან ტელეოლოგიური განმარტება არკვევს კანონის ობიექტურ მიზანს (ratio legis)³⁴. მოცემული ნორმის მიზანი ცალსახად წარმოადგენს დასაქმებულის, ანუ შრომით ურთიერთობაში დაქვემდებარებული მხარის დაცვას. თუ ნორმის მიზანი იქნებოდა დასაქმებულის დაცვა მისთვის ან კომპენსაციის ან იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლს მე-9 პუნქტი საერთოდ არ ექნებოდა, ვინაიდან ახალ რეფორმებამდე, ეს დაცვითი ნორმა მსგავსი შინაარსის არ იყო და არ შეიცავდა ფრაზას „დასაქმებულს უფლება აქვს კომპენსაციის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება“³⁵.

ზემოთხსენებულ მსჯელობას ვერც ნორმის სისტემური განმარტება შეცვლის, ვინაიდან ამ უკანასკნელის მიხედვით, სამართლის ნორმა წაკითხულ უნდა იქნეს სხვა ნორმებთან კავშირში და არა იზოლირებულად³⁶. შესაბამისად, ალოგიკურია, რომ მხოლოდ ერთი ნორმა განიმარტოს დამსაქმებლის სასარგებლოდ მაშინ, როცა შრომის კოდექსის შექმნის მიზანს წარმოადგენს სწორედ დამსაქმებლის ხელში კონცენტრირებული ჭარბი უფლებამოსილების განეიტრალება.

საბოლოო ჯამში, განმარტების რომელი მეთოდიც არ უნდა იქნას გამოყენებული, ნორმა ცალსახად მიანიშნებს იმ ფაქტზე, რომ სასამართლოს მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და დასაქმებულის იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის პირობები იმთავითვე ანიჭებს დასაქმებულს უფლებამოსილებას, მოითხოვოს როგორც კომპენსაცია, ისე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. დასაქმებულის მიერ ასეთი მოთხოვნების დაყენება კი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბათილობისას სასამართლოს ავალდებულებს დაუკმაყოფილოს მხარეს ორივე ტიპის სასარჩელო მოთხოვნა და მხოლოდ და მხოლოდ დააკორექტიროს მოთხოვნილი თახნები, იმ შემთხვევაში თუკი იგი ქმნის უსაფუძვლო გამდიდრების წინაპირობებს³⁷.

გარდა ამისა, აღსანიშნავია, რომ იმავე გადაწყვეტილებებში, შეიმჩნევა სასამართლოს მიერ საქმის განსახილველად დადგენილი ვადების რღვევის

³⁴ ხუბუა გ., სამართლის თეორია, თბ., 193, §537, 2015.

³⁵ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 38. 8, სსმ, 15/07/2020.

³⁶ ხუბუა გ., სამართლის თეორია, თბ., 197, §548, 2015.

³⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილება, საქმე №ას-1421-2020წ.

ტენდენცია. მაშინ, როცა შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავის განსახილველად, სასამართლოს 1 თვის ვადა აქვს მინიჭებული³⁸, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებებში ჩანს, რომ საქმეზე გადაწყვეტილება მიღებულია სარჩელის წარდგენიდან 12 თვეში, 13 თვეში, 22 თვეში³⁹, რაც ცალსახად და არსებითად აფერხებს დარღვეული უფლების აღდგენის პროცესს და ზრდის დასაქმებულის როგორც მატერიალურ, ისე მორალურ ზიანს.

დასკვნა

საქართველოს ორგანული კანონის, შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქცია საკმაოდ ახლოსაა იმ მოთხოვნებთან, რასაც დასაქმებულის დასაცავად ადგენს საერთაშორისო სტანდარტები, ვინაიდან ორგანული კანონი ნამდვილად შეიცავს ისეთ ნორმებს, რომლებიც სასამართლოს ხელში საკმაოდ მყარი მექანიზმებია შრომითი ურთიერთობის „სუსტი მხარის“ დასაცავად.

მიუხედავად იმისა, რომ უზენაეს სასამართლოს 2020 წლის 29 სექტემბრამდე მოქმედი რედაქციის შრომის კოდექსის ნორმების ფარგლებში დადგენილი აქვს პოზიტიური პრაქტიკა და განმარტებული აქვს ნორმები იმგვარად, რომ საერთო სასამართლოებს უზრუნველყოთ შრომითი ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელი „ქვემდებარეობის პრინციპის“ დაბალანსება, 2020 წლის 29 სექტემბრის რედაქციის მოქმედების პერიოდში წარმოშობილ შრომით დავებზე საერთო სასამართლოებმა დაიწყეს საკმაოდ ნეგატიური პრაქტიკის განვითარება.

რეფორმების შედეგად მიღებული პრევენციული (რომლებიც რეაქციული ხასიათისაა) ხასიათის ნორმების უგულებელყოფა, ვერ შექმნის დასაქმებულთა დაცვის ერთიან, მყარ მექანიზმს. მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსი მრავლად შეიცავს პრევენციული ხასიათის ნორმებს, ისინი ვერ შეასრულებენ თავის ფუნქციას, თუ პოტენციურ დამრღვევს არ ეცოდინება დარღვევის შედეგები, ხოლო იმისთვის, რომ ყველა პოტენციურმა დამრღვევმა გაითავისოს დარღვევის „ფასი“, აუცილებელია, სისრულეში მოდიოდეს ნორმის როგორც პრევენციული, ისე რეაქციული ხასიათი, რაც შეუძლებელია სასამართლოს მიერ ნორმის სწორი შეფასების გარეშე.

³⁸ საქართველოს კანონი „სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი“, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 59. 3.

³⁹ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 28 დეკემბრის გადაწყვეტილება, საქმე N2/.....20, მიმართვის N5629278.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 16 ნოემბრის გადაწყვეტილება, საქმე N2.....330, მიმართვის N5629278.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმე N2/.....20, მიმართვის N5629278.

ურთიერთობის ისედაც ძლიერი მხარის მიმართ საჭიროა სასამართლო მოქმედებდეს უფრო ხისტად, წინააღმდეგ შემთხვევაში ერთი შეხედვით ბალანსის შენარჩუნების მცდელობა გარდაიქმნება შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის წახალისებაში, რაც აზრს დაუკარგავს მთელ რიგ რეფორმებს და ჩამოაყალიბებს ზედმეტად საშიშ პრაქტიკას, ვინაიდან „ქვემდებარეობის პრინციპის“ პირობებში, რეალური ბალანსის დაცვისა და შრომის უფლების სრულფასოვანი რეალიზების ერთადერთ გზას, წარმოადგენს სასამართლოს მიერ დროული და სამართლიანი, კანონმდებლობის შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღება.

ბიბლიოგრაფია:

1. საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 26, 31, 24/08/1995.
2. საქართველოს ორგანული კანონი შრომის კოდექსი, 5, 47, 48 27/12/2010.
3. საქართველოს კანონი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 2, 59, 14/11/1997.
4. *ინჟირველი გ.*, სახელმწიფოსა და სამართლის ზოგადი თეორია, თბ., 2003.
5. *შანიძე ა.*, ქართული ენის გრამატიკის საფუძვლები, მორფოლოგია, ტომი I, თბ. 1953, 176
6. *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული I, 2011, 106, იხილეთ ციტირება: *Berenstein A., Mahon P.*, Switzerland, International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Vol.13, The Hague. London. Boston, 2001, 30.
7. *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, 107, იხილეთ ციტირება: *Gimpu S., Ticlea A.*, Romania, International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Vol.12, The Hague. London. Boston, 1988, 22.
8. *ჭანტურია ლ.*, სამოქალაქო სამართლის ზოგადი ნაწილი, თბ., 2011, 15.
9. *ხუბუა გ.*, სამართლის თეორია, თბ., 2015. 187, 193, 197
10. *ჯორბენაძე ბ.*, ქართული საბჭოთა ენციკლოპედია, ტ. 11, თბ., 1987, 330
11. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 2 მარტის განჩინება, საქმეზე №ას-1334-2021.
12. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 28 დეკემბრის გადაწყვეტილება, საქმეზე N2/.....20, მიმართვის N5629278.
13. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 16 ნოემბრის გადაწყვეტილება, საქმეზე N2.....330, მიმართვის N5629278.
14. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმე N2/....20, მიმართვის N5629278.
15. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილება, საქმე №ას-1421-2020წ.წ.
16. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 23 ივლისის განჩინება, საქმე №ას-1280-2019.
17. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 29 აგვისტოს განჩინება, საქმეზე №ას-140-140-2018, განჩინების პუნქტი 24.

18. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 10 ნოემბრის გადაწყვეტილება, საქმის N ას-787-336-2017.
19. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 29 იანვრის გადაწყვეტილება, საქმე Nას-951-901-2015.
20. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2010 წლის 23 მარტის განჩინება საქმეზე Nას-1261-1520-09.
21. Universal Declaration of Human Rights, 23, 1948.
22. Termination of Employment Convention, No. 158, 1982.
23. *Goldin A.*, Global Conceptualizations and Local Constructions of the Idea of Labour Law, The Idea of Labour Law, Oxford University Press, 2011, 70.

Nika Magedani*

Consequences of Unjustified Termination of an Employment Contract in Georgian Court Practice

The subject of this article is the changes in labor code of Georgia, which has come into force in September 29, 2020. Those changes provide mechanism for maintain power balance in labor relations, which is characterized by the “principle of subordination”. The article will discuss the essence of the new regulations in the labor code of Georgia and its compliance with international standards, because “Freedom of Occupation” is one of the humans’ social rights, which is protected not only by the Constitution of Georgia, but also by the “European Convention of Human rights”. Bringing national legislation in line with international standards is an obligation of our state, it will therefore be important, before considering national doctrine (case law), to assess the extent to which the guidelines (legislation) for judges in labor disputes are in line with the purpose of the law. The following, article will discuss the case and its already obvious and potential consequences, because even in the conditions of an ideal norm and complete regulation, without a proper explanation and application of the norm by a court (represented by judge), it is impossible for an employees who have already entered into relationship characterized by the “principle of subordination” to fulfill their constitutional right and/or restitute the violated one.

Keywords: *Labor law; Invalidity of the order on termination of employment; Inability to recover at work; Compensation; Compensation for Forced loss; Grounds and rules for termination of employment; Termination of employment, Explanation of the norms of Labor Code; Case law on labor law disputes.*

* Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Faculty of Law, BA Student.