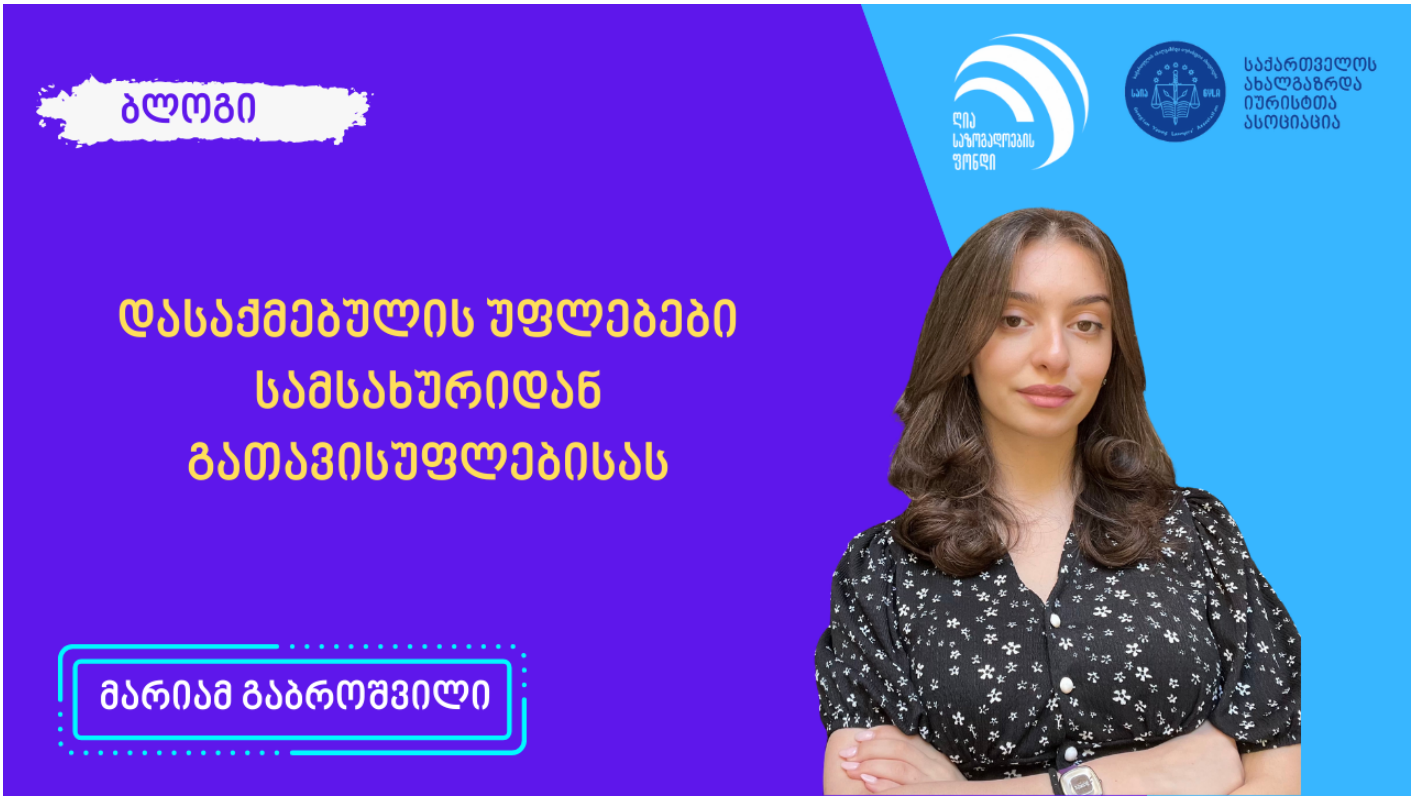


# დასაქმებულის უფლებები სამსახურიდან გათავისუფლებისას

საიას 2023 წლის მარტი-აგვისტოს პერიოდში სამართლებრივი დახმარებისა და კონსულტაციის მიღების მიზნით მხოლოდ შრომითსამართლებრივ საკითხებზე მომართა 536-მა პირმა. კონსულტაციების დიდი ნაწილი შეეხებოდა სწორედ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესსა და სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხებს. ამასთან, ბოლო წლების განმავლობაში საკმაოდ მაღალია შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე სასამართლოში არსებული საქმეების სტატისტიკა. წლიდან წლამდე ზოგიერთ შემთხვევაში იზრდება ან შენარჩუნებულია სასამართლოსადმი მაღალი მიმართვიანობა შრომით დავებზე.[1]

დაინტერესებული პირების ძირითადი ინტერესის საგანია, რამდენად კანონიერად მოხდა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, რა პროცედურის დაცვით უნდა გასაჩივრდეს სამსახურიდან გათავისუფლება, უკანონოდ გათავისუფლების შემთხვევაში რა სამართლებრივი მექანიზმები არსებობს უფლებების დასაცავად.

მაღალი მომართვიანობისა და დასაქმებულთა ინტერესის გათვალისწინებით,

წინამდებარე ბლოგში განხილული იქნება ის ძირითადი პროცედურული საკითხები, რომლებიც დასაქმებულმა გათავისუფლების ან ასეთი საფრთხის საწყის ეტაპზე უნდა იცოდეს.

უპირველეს ყოვლისა, უნდა აღინიშნოს, რომ შრომითი ურთიერთობის დაქვემდებარებული ხასიათიდან გამომდინარე, არსებობს საფრთხე, დასაქმებული აღმოჩნდეს არახელსაყრელ და არათანაბარ პირობებში დამსაქმებელთან შედარებით.[2] სწორედ Ď□□□□□ მხარის □ მიერ Ď□□□□□□ საწინააღმდეგოდ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებას ემსახურება შრომის კანონმდებლობით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების დეტალური მოწესრიგება. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსში მითითებულია ყველა ის სამართლებრივი საფუძველი და შემთხვევა, რომელზე დაყრდნობითაც არის შესაძლებელი პირის სამსახურიდან გათავისუფლება.[3]

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერების შეფასების პროცესში, მნიშვნელოვანია, დადგინდეს, შეწყდა თუ არა შრომითი ურთიერთობა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლით, ხოლო შემდგომ, მოკვლეულ იქნეს, არსებობდა თუ არა ამ საფუძვლის გამოყენების ფაქტობრივი წინაპირობა. აღნიშნული გულისხმობს გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლის და ფაქტობრივი გარემოებების შესაბამისობისა და თავსებადობის დადგენას.[4]

შრომითი ურთიერთობის დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყვეტისას, მას აქვს ვალდებულება:

- დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად, მიუხედავად გათავისუფლების საფუძვლისა.[5]

- უზრუნველყოს საბოლოო ანგარიშსწორება გათავისუფლებიდან არაუგვიანეს 7 კალენდარული დღის ვადაში, მიუხედავად გათავისუფლების საფუძვლისა.[6]

- გააფრთხილოს დასაქმებული არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით გათავისუფლებასთან დაკავშირებით, როდესაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულია შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის Ď□ □ (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას) Ď□ □ (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ

თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა), Ḍ□ □ (ხანგრძლივ
შრომისუუნარობა) ან Ḍ□□ (სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას) ქვეპუნქტები.

- 30 კალენდარული დღით ადრე წინასწარი გაფრთხილების შემთხვევაში - დასაქმებულს აუნაზღაუროს კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. ხოლო, იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილებს დასაქმებულს გათავისუფლებასთან დაკავშირებით, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.[7]

თუკი დასაქმებული არ ეთანხმება სამსახურიდან მისი გათავისუფლების გადაწყვეტილებას, მას შეუძლია:

- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს დამსაქმებელს წერილობითი შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. თავის მხრივ, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

- დამსაქმებლის მიერ წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გაასაჩივროს სასამართლოში.

- დამსაქმებლის მიერ პირის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაუსაბუთებლობის შემთხვევაში,[8] დამსაქმებლის გადაწყვეტილება, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, გაასაჩივროს სასამართლოში 30 კალენდარული დღის ვადაში. გასაჩივრების 30-დღიანი ვადის ათვლა, ამ შემთხვევაში, დაიწყება მე-8 დღიდან.

სამსახურიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების შემთხვევაში, დასაქმებულს შეუძლია მოითხოვოს:

- სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა;

- სამსახურში აღდგენა იმავე ან ტოლფას პოზიციაზე, ასეთის არარსებობის შემთხვევაში, კომპენსაციის დაკისრება;

- იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება უკანონოდ გათავისუფლების თარიღიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

ამდენად, თუკი დასაქმებული მიიჩნევს, რომ იგი სამსახურიდან უკანონოდ გაათავისუფლეს, მას შეუძლია, საწყის ეტაპზე, გამოითხოვოს გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, მისი დასაბუთება და სხვა თანმდევი დოკუმენტი, შემდგომ კი, კანონით დადგენილი წესის და ვადების დაცვით მიმართოს სასამართლოს. გახსოვდეთ, რომ დავის წარმატებით დასრულებისთვის სხვა საკითხებთან ერთად, მნიშვნელოვანია, ვადების დაცვა.

**ავტორი: მარიამ გაბროშვილი**

ბლოგი მომზადებულია Ḍ□□□□□□□□□□□ ღია საზოგადოების ფონდის □ მიერ დაფინანსებული პროექტის ფარგლებში Ḍ□□□□□□□□□□□ შრომითი უფლებების დაცვა და მათი სამართლებრივი მხარდაჭერა“.

---

1 თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2020, 2021 და 2022 წლების საქმეების სტატისტიკა, ხელმისაწვდომია: https://tcc.court.ge/ka/Statistics

2 საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 მარტის გადაწყვეტილება, საქმეზე №2/2/565. 3 საქართველოს ორგანული კანონი Ḍ□□□□□□□□□□□ შრომის კოდექსი, მუხლი 47: 1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა; გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება; დ) დასაქმებულის

მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება; ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება; ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა; ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა; ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული – ხანგრძლივი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება; კ) სასამართლო განაჩენის ან სხვა გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს; ლ) ამ კანონის 67-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ; მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება; ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება; ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

4 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 7 აპრილის გადაწყვეტილება, საქმეზე Nას-210-199-2017.

5 საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-5 პუნქტი.

6 საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლი.

7 გასათვალისწინებელია, რომ აღნიშნული წესი არ ვრცელდება სტაჟირების ან/და გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულ პირზე, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

8 ამ შემთხვევაში დავის დაწყებისას ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება.