

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია

**დასაქმებულის  
პროფიტი უფლებები  
სამსახურიდან გათავისუფლებისას**

თბილისი  
2019

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია

**დასაქმებულის შრომითი  
უფლებები სამსახურიდან  
გათავისუფლებისას**

თბილისი  
2019

ბროშურა მომზადებულია ფონდ „პური მსოფლიოსათვის-პროტესტანტული განვითარების სამსახურის“ (BFDW) მიერ დაფინანსებული პროექტის – „ყველაზე მოწყვლადი პირების და თემების სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების დაცვა და ხელშეწყობა საქართველოში“ – ფარგლებში. გამოცემაზე პასუხისმგებელია საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია და მისი შინაარსი არ გამოხატავს დონორის ოფიციალურ პოზიციას.

**Brot**  
für die Welt

Bread for the World -  
Protestant  
Development Service

**ავტორი: შორენა ლოლაძე**

**რედაქტორი: სათუნა ყვირალაშვილი**

**ტექ. რედაქტორი: ირაკლი სპანიძე**

**გამოცემაზე პასუხისმგებელი: მზია გოჩიალაშვილი**



აინყო და დაკაბადონდა  
საქართველოს ახალგაზრდა  
იურისტთა ასოციაციაში.  
ჯ. კახიძის ქ.15, 0102, თბილისი, საქართველო  
(+995 32) 295 23 53, 293 61 01  
ტირაჟი: 1000ც.

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალების გადაბეჭდვა, გამრავლება  
ან გავრცელება კომერციული მიზნით,  
ასოციაციის წერილობითი ნებართვის გარეშე

© 2019, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია

შრომის კოდექსის თანახმად,  
შრომითი ურთიერთობა არის შრომის  
ორგანიზაციული მოწესრიგების  
პირობებში დასაქმებულის მიერ  
დამსაქმებლისთვის სამუშაოს  
შესრულება ანაზღაურების  
სანაცვლოდ.

## **როდის წარმოიშობა შრომითი ურთიერთობა?**

შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის წარმოიშობა მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, რის შემდგომაც ხდება ხელშეკრულების დადება.

შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს როგორც ზეპირი, ისე წერილობითი ფორმით. იმ შემთხვევაში, თუ წერილობითი ფორმით ხდება ხელშეკრულების დადება, დასაქმებულს უფლება აქვს, მოითხოვოს ხელშეკრულების წერილობითი ვერსია. ასევე, შესაძლოა, შრომითი ურთიერთობა დაიწყოს დანიშვნის ბრძანების მიღებით, რომელსაც თან უნდა ერთოდეს დასაქმებულის თანხმობა სამუშაოს დაწყებასთან დაკავშირებით.

## **შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები**

შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს როგორც განსაზღვრული, ისე განუსაზღვრელი ვადით. ხელშეკრულებაში ვადის შესახებ მითითება აუცილებელია. მოქმედი კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც

უვადოდ დადებული ხელშეკრულების, ასევე ვადიანი ხელშეკრულების ვადის ამონაწერ-ვამდე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესაძლებლობას.

იმისთვის, რომ დასაქმებულის სამსახური-დან გათავისუფლება იყოს კანონიერი, სახ-ეზე უნდა იყოს ჩამოთვლილთაგან რომე-ლიმე ერთ-ერთი საფუძველი მაინც:

- ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლო-გიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- შრომითი ხელშეკრულებით გათვალ-ისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სა-მუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;
- მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;
- დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პრო-ფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/ შესასრულებელ სამუშაოსთან;

- დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;
- დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე იყო გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;
- თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს;
- სასამართლო განაჩენის ან გადანყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;
- სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადანყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;
- დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;

- დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;
- სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

## **გათავისუფლების შესახებ შეტყობინებისა და დასაბუთების ვალდებულება**

დამსაქმებელი ვალდებულია, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადანაცვლებას დასაქმებულს წერილობითი შეტყობინების ფორმით აცნობოს გათავისუფლებამდე არანაკლებ 30 დღით ადრე. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა 1 თვის ანაზღაურება. თუკი დასაქმებულის ინფორმირება ხდება არანაკლებ 3 დღით ადრე, მას უნდა მიეცეს 2 თვის ანაზღაურება.



## **რა შემთხვევაში შეუძლია დასაქმებულს, მიიღოს კომპენსაცია გათავისუფლების გამო?**

გათავისუფლების გამო კომპენსაციის მიღებას კანონმდებლობა უკავშირებს გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველს. კომპენსაციას დასაქმებული მიიღებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მისი გათავისუფლება მოხდება შემდეგი საფუძველების გამო:

- ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/ შესასრულებელ სამუშაოსთან;
- ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს;
- სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

## **სასამართლოში სარჩელის შეთანამდებ განსახორციელებელი პროცედურები**

მას შემდგომ, რაც დასაქმებული მიიღებს გათავისუფლების შესახებ შეტყობინებას, 30 კალენდარული დღის ვადაში უფლება აქვს, დამსაქმებელს მოსთხოვოს ნერილობითი დასაბუთება ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. დასაბუთებაში მითითებული უნდა იყოს არა მხოლოდ შრომის კოდექსის კონკრეტული მუხლი, რომლის საფუძველზეც ნყდება ურთიერთობა, არამედ – ამ გადანყვეტილების მიღების ფაქტობრივი გარემოებები შესაბამის მტკიცებულებებზე მითითებით. დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაბუთების მოთხოვნიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში გადასცეს დასაბუთება გათავისუფლებულ პირს.

იმ შემთხვევაში, თუ გათავისუფლებული პირი არ ეთანხმება გათავისუფლების ბრძანებასა და დასაბუთებას, მას უფლება აქვს, დადგენილ ვადებში სარჩელით მიმართოს სასამართლოს.

გახსოვდეთ!

სარჩელის შეტანის უფლება დასაქმებულს აქვს გათავისუფლების დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, ხოლო, თუ დამსაქმებელი არ აბარებს პირს გათავისუფლების დასაბუთებას, მაშინ გასაჩივრების ვადა აითვლება დასაბუთების შესახებ მოთხოვნის ჩაბარებიდან 7 დღის გასვლიდან და ასევე შეადგენს 30 კალენდარულ დღეს.

დასაქმებულმა სასამართლოში შეიძლება მოითხოვოს:

- გათავისუფლების ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობა;
- სამსახურში აღდგენა (იმავე ან ტოლფას პოზიციაზე);
- იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

სარჩელის შეტანამდე, შესაძლოა, დამატებით ასევე საჭირო იყოს შემდეგი სახის მტკიცებულებების მოძიება საქმის არსის გათვალისწინებით:

- შრომითი ხელშეკრულება ან დანიშვნის ბრძანება;

- შინაგანანესი;
- სამუშაო პოზიციის აღწერილობა;
- ინფორმაცია დასაქმებულის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების/არდაკისრებისა და ნახალისებების შესახებ;
- იმ საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერი, რომელზეც ხელფასი ირიცხება (ეს უმეტესად ისეთ შემთხვევაშია საჭირო, თუკი ზეპირი ფორმით არის დადებული შრომითი ხელშეკრულება);
- იმ პირის (პირების) სახელი, გვარი, პირადი ნომერი, მისამართი, ტელეფონის ნომერი, რომელიც, მოსარჩელის მოსაზრებით, შეძლებს სასამართლოში მოწმედ გამოსვლას და მისთვის სასარგებლო ფაქტობრივი გარემოებების დადასტურებას ან უარყოფას.

დამატებითი მტკიცებულებების საკითხი წყდება ინდივიდუალურად – საქმის არსის გათვალისწინებით.

## **სამსახურში აღდგენა (იმავე ან ტოლფას პოზიციაზე)**

ხშირია შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შემდგომ, პოზიცია, რომლიდანაც დასაქმებული გაათავისუფლეს, ფორმალურ ცვლილებებს განიცდის (ფორმალურად იცვლის სახელწოდებას/უქმდება). ასეთ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია, რომ სარჩელის შეტანამდე ან დავის მიმდინარეობისას მოსარჩელემ მოიძიოს მტკიცებულებები, რომლებიც დაადასტურებს დაწესებულებაში ტოლფასი პოზიციის არსებობას. ტოლფასი პოზიციის არარსებობის შემთხვევაში კი, პირს უნდა მიეცეს ერთჯერადი კომპენსაცია. კომპენსაციის ოდენობას განსაზღვრავს სასამართლო.

## **იძულებითი განაცდური**

იძულებითი განაცდური გულისხმობს ხელფასის სახით მისაღებ თანხას, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეცეს მისი გათავისუფლებიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისთვის, იმ შემთხვევაში, თუ დადას-

ტურდება, რომ მისი გათავისუფლება იყო უკანონო.

### **საპროცესო მოქმედებები:**

სასამართლომ სარჩელი წარმოებაში უნდა მიიღოს კანცელარიაში მისი ჩაბარებიდან 5 დღის ვადაში, ხოლო პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქმე უნდა განიხილოს და გადაწყვეტილება მიიღოს 1 თვის ვადაში.

სახელმწიფო ბაჟის საკითხი დამოკიდებულია იმაზე, თუ რა მოთხოვნებით მიმართავს მოსარჩელე დამსაქმებელს.

<b>მოთხოვნა</b>	<b>ბაჟი</b>
გათავისუფლების გამო კომპენსაცია (1 ან 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით)	გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟისგან
დავალიანების გადახდევილება	გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟისგან
გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურება (სამსახურში აღდგენის გარეშე)	გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟისგან
გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურება	100 ლარი

შენიშვნა: ხსენებული ნორმები ეხება იმ პირებს, რომლებიც დასაქმებულნი არიან კერძო სექტორში, ასევე – საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირებს, რომლებიც დანიშნულნი არიან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.



**უფასო იურიდიული დახმარებისთვის დაგვიკავშირდით  
საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციაში:**

**თბილისი**

ჯ.კახიძის ქ. №15, 0102, ტელ: + (995 32) 2936101/2952353;  
ფაქსი: + (995 32) 2923211; ელ-ფოსტა: [gyla@gyla.ge](mailto:gyla@gyla.ge)

**ქუთაისის ფილიალი**

მ.კოსტავას ქ. №11, 4600, ტელ: + (995 431) 241192;  
ფაქსი: + (995 431) 214585; ელ-ფოსტა: [kutaisi@gyla.ge](mailto:kutaisi@gyla.ge)

**აჭარის ფილიალი**

ბათუმი, გორგასლის ქ. №89, 6000, ტელ: + (995 422) 276668;  
ფაქსი: + (995 422) 222950; ელ-ფოსტა: [batumi@gyla.ge](mailto:batumi@gyla.ge)

**გორის ოფისი**

სტალინის ქ. №19/1, 1400, ტელ: + (995 370) 272646;  
ფაქსი: + (995 370) 279842; ელ-ფოსტა: [gori@gyla.ge](mailto:gori@gyla.ge)

**რუსთავის ოფისი**

კოსტავას 15 ა/5, 3700, ტელ: + (995 341) 255337;  
ფაქსი: + (995 341) 240566; ელ-ფოსტა: [rustavi@gyla.ge](mailto:rustavi@gyla.ge)

**თელავის ოფისი**

26 მაისის ქ. №13, 2200, ტელ: + (995 350) 230745; 271371;  
ელ-ფოსტა: [telavi@gyla.ge](mailto:telavi@gyla.ge)

**ოზურგეთის ოფისი**

გაბრიელ ეპისკოპოსის ქ. №25/10, 3500,  
ტელ/ფაქსი: + (995 496) 273138; ელ-ფოსტა: [ozurgeti@gyla.ge](mailto:ozurgeti@gyla.ge)

**დუშეთის ოფისი**

რუსთაველის ქ. №29, 1810, ტელ: + (995 346) 221554;  
ფაქსი: + (995 346) 221553; ელ-ფოსტა: [dusheti@gyla.ge](mailto:dusheti@gyla.ge)

**ზუგდიდის ოფისი**

რ. ლალიძის ქ. №3 (ყოფილი თაბუკაშვილის ქ. №21),  
საკონსულტაციო ტელ: + (995 415) 227770