

## შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ვალდებულების უხეში დარღვევისა და სხვა ობიექტური გარემოებების საფუძველზე

### ზურაბ მორჩაძე

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი, დოქტორანტი  
Morchadze.zura11@gmail.com

**რეზიუმე.** წარმოდგენილი სტატია შეეხება დღესდღეობით საკმაოდ აქტუალურ თემას, რომელიც საინტერესოა ნებისმიერ სფეროში მოღვაწე ადამიანისთვის, განურჩევლად მათი სქესის თუ პროფესიული მიღწევებისა. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ერთნაირად აინტერესებს და სჭირდება ყველა კატეგორიის ადამიანს მთელი ცხოვრების განმავლობაში. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა, ვალდებულების უხეში დარღვევის და სხვა ობიექტური გარემოებების საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, ეს ის თემებია, რომელიც სტატიაშია განხილული. შრომის კოდექსის ძირეულმა ცვლილებებმა ერთი მხრივ დიდი მოლოდინები გააჩინა, რომ ეს სფერო მეტ-ნაკლებად გაიმართებოდა და შრომის კოდექსი მისცემდა როგორც დასაქმებულს, ასევე, დამსაქმებელს საშუალებას მაქსიმალურად დაეცვა თავის უფლებები. თუმცა, მიუხედავად ამისა, ცვლილებებმა კვლავ დატოვა ორაზროვანი და ბუნდოვანი ჩანაწერები კოდექსში. აქედან გამომდინარე, კვლავ აქტუალურია სასამართლო პრაქტიკის როლი შრომის კოდექსის მუხლების განმარტებისას. სასამართლო პრაქტიკას შეიძლება, „მეორე შრომის კოდექსიც“ ვუწოდოთ, თავისი მნიშვნელოვანი განმარტებებიდან გამომდინარე. საყურადღებოა, რომ სასამართლო პრაქტიკა გარკვეულწილად ჩამოყალიბებულია ამ საკითხებთან დაკავშირებით, სასამართლო ცალსახად ამბობს, რომ დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინოს ultima ratio-ს პრინციპი დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას. ფაქტობრივად, შეიძლება დამსაქმებელს იმაზე მეტ მტკიცების ტვირთს აკისრებდეს, ვიდრე გამართლებულია. საინტერესოა აღინიშნოს, რომ თავის მხრივ, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც აუცილებელია, რომ მივიდეს მეორე მხარესთან. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, სხვა ობიექტური გარემოებების არსებობისას შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას, რომ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნება მივიდეს დასაქმებულამდე სათანადოდ. სწორედ ამიტომ, ნაშრომში განხილული იქნება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ისეთი პრობლემური საფუძველები, როგორც არის ვალდებულების „უხეში დარღვევის გამო“ და „სხვა ობიექტური გარემოებების არსებობისას“ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თავისებურებები. ნაშრომის მიზანია, განხილულ იქნეს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ვალდებულების უხეში დარღვევისას და სხვა ობიექტური გარემოებების არსებობისას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესის თავისებურებები. ასევე, გამოკვეთოს კანონმდებლობაში და პრაქტიკაში არსებული პრობლემები შრომითი ხელშეკრულების ამ საფუძველებით შეწყვეტასთან დაკავშირებით.

**საკვანძო სიტყვები:** უხეში დარღვევა, სხვა ობიექტური გარემოებები, შემაკავებელი ეფექტი, მტკიცების ტვირთი, ultima ratio

## შესავალი

შრომის სამართალი არის სფერო, რომელიც შექმნილია იმისათვის, რომ მოაწესრიგოს და შეამციროს სოციალური უთანასწორობა, ასევე, დააბალანსოს ძალაუფლება. მისი მოქმედების სფერო, იწყება დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინდივიდუალური ურთიერთობებიდან და განეწესება ინდუსტრიულ ურთიერთობებზე (რომლებიც რეგულირდება „ინდუსტრიული სამართალით“) ისევე, როგორც სოციალური უსაფრთხოების გარანტიაზე (რომელიც სოციალური უზრუნველყოფის სამართლის რეგულირების სფეროა) (1.3).

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონისმიერ რეგულირებას აქვს ერთგვარი შემაკავებელი ეფექტი, რომელიც ამ ურთიერთობის მონაწილეებს იცავს თვითნებობისა და სოციალური უსამართლობისგან. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მართოდ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების განზოგადებას დიდი მნიშვნელობა აქვს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი დასაქმებულის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკი (2).

დღემდე პრობლემად რჩება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხები, რომელიც ერთი მხრივ არ განიცდის მნიშვნელოვან ცვლილებებს, თუნდაც იმიტომ, რომ კვლავ რჩება შრომის კოდექსის 47-ე მუხლში უკვდავი ჩანაწერი „სხვა ობიექტური გარემოებების არსებობისას“, რომელიც ყველაზე აქტიურად თუ არა, საკმაოდ ხშირად გამოიყენება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასამართლებლად.

## 1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

საქართველოს ორგანული კანონი – შრომის კოდექსის მეორე მუხლის მეორე პუნქტი შრომითი ურთიერთობის წარმოშობას უკავშირებს მხარეთა შეთანხმებას, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. იქიდან გამომდინარე, რომ შრომითი ხელშეკრულებაც არის კერძოსამართლებრივი ხელშეკრულება, გასაკვირი არ არის რომ შეთანხმების მიღწევას წინ უძღვის წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომელიც შრომის უფლების განხორციელების თვალსაზრისით მნიშვნელოვან ეტაპს წარმოადგენს. საკანონმდებლო რეგულირების მიღმა მისი დატოვების შემთხვევაში, დაცვის გარეშე დარჩებოდა დასაქმების მაძიებელი, რაც შრომის უფლებების შემდგომ რეგულირებას აზრს დაუკარგავდა. ამიტომ შრომის სამართლის, როგორც დაცვითი სამართლის ყურადღება ეთმობა, ასევე წინასახელშეკრულებო

ურთიერთობების მოწესრიგებას შრომის უფლების სრულფასოვანი განხორციელების მიზნით. თუმცა ამ რეგულირებას არ აქვს მხოლოდ ცალმხრივი დანიშნულება. იგი დამსაქმებლის ინტერესების დაცვასაც ემსახურება. შრომის სამართალი წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის სტადიაზე იმთავითვე უზრუნველყოფს ურთიერთობის მონაწილეთა ინტერესების დაბალანსებას ჯანსაღი გზით, ორმხრივად სასარგებლო შრომითი ურთიერთობის წარმოშობას (19.166). ეს ალბათ იმიტომ გახდა საჭირო, რომ თავის მხრივ, დამსაქმებელს და დასაქმებულს შორის არსებული უთანასწორო მდგომარეობა შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის მომენტშივე დარეგულირდეს და დაბალანსდეს.

შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისთვის აუცილებელია მხარეთა შეთანხმება არსებით პირობებზე და შესაბამისი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება. თუმცა სხვა კერძო სამართლებრივი ხელშეკრულებებისაგან განსხვავებით, შრომის კოდექსი შეიცავს შრომითი ხელშეკრულების შინაარსის სავალდებულო პირობებს. ეს მიანიშნებს, რომ შრომითი ხელშეკრულება არის ვალდებულებითი ხელშეკრულებების სპეციალური სახე (20.99).

მხარეთა უფლებები დაცული უნდა იყოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, რაც მოცემულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციებში (24.3). აქაც, როგორც ბევრ სხვა საერთაშორისო რეკომენდაციებში თუ საკანონმდებლო აქტებში ნახსენებია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უნდა მოხდეს მხოლოდ და მხოლოდ შესაბამისი ლეგიტიმური საფუძვლების არსებობისას.

ხელშეკრულების სტაბილურობა არის შრომითი ურთიერთობის უმნიშვნელოვანესი პრინციპი, რომელსაც ცნობს ევროპის კავშირი (26). სწორედ ამიტომ, ხელშეკრულების შეწყვეტისას ყველაზე მნიშვნელოვანია, რის საფუძველზე და რა დროს შეუძლია მხარეებს შეწყვიტონ ხელშეკრულება (31.3).

დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების მოშლა ლეგიტიმური საფუძველია. თუმცა ხელშეკრულების შეწყვეტა აუცილებელია კანონით გათვალისწინებული წესითა და საფუძვლებით განხორციელდეს. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები შესაძლებელია განსხვავებული იყოს და მათი დეტალური ჩამონათვალი კოდექსში არის გათვალისწინებული. მაგ.: დასაქმებულის ვალდებულება განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება, უხეში დარღვევა, ეკონომიკური ვითარება და სხვ. (24.122).

საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებს განმარტავს, რომელთაგან რამდენიმე საკმაოდ პრობლემატურია. საინტერესოა განხილული იქნეს დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევისა და სხვა ობიექტური გარემოებების არსებობისას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის თავისებურებები.

**2. უხეში დარღვევა, როგორც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი და მისი მიმართება „ultima ratio“-ს პრინციპთან**

საქართველოში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხი რეგულირდება საქართველოს ორგანული კანონის, საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლით. სშკს 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება შეწყდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის დროს. ეს ჩანაწერი გულისხმობს, რომ შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება შეწყდეს მხოლოდ და მხოლოდ ვალდებულების უხეში დარღვევის დროს და არა ჩვეულებრივი დარღვევისას. ამ ჩანაწერით კოდექსი განმარტებას საჭიროებს, ვინაიდან ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა მოხდეს დარღვევის შეფასება და სასამართლომ საქმის გარემოებების შეფასებისას იმსჯელოს დასაქმებულის ქმედება უხეშ დარღვევას წარმოადგენდა თუ არა. შესაბამისად, სასამართლოს უწევს დასაქმებულის ქმედების შეფასება და კვალიფიკაცია.

ანგლო-ამერიკული სამართლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება შეწყდეს შესაბამისი გაფრთხილების საფუძველზე ნებისმიერი მხარის მიერ, თუმცა ასევე დასაშვებია, რომ შრომითი ხელშეკრულება შეწყდეს, მაშინ როდესაც ერთი მხარის მიერ ხდება ხელშეკრულებულის დარღვევა ან ფუნდამენტური დარღვევა (28).

უსამართლო გათავისუფლების თავიდან ასაცილებლად იმ ვითარებაში, როდესაც დამსაქმებელი უბრალოდ იქცეოდა არაგონივრულად, უხეშად, კაპრიზულად ან უსამართლოდ, სასამართლოები დაჟინებით მოითხოვდნენ, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდეს მხოლოდ მაშინ, როდესაც დამსაქმებელმა ჩაიდინა ხელშეკრულების ფუნდამენტური დარღვევა (29.61).

იქიდან გამომდინარე, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განმარტავს უხეშ დარღვევას, აუცილებელია მისი განმარტებისთვის გადავხედოთ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 158-ე კონვენციას, რომლის მე-11 მუხლის მიხედვით, დამსაქმებელს შეუძლია მოშალოს შრომითი ხელშეკრულება, ვალდებულების დარღვევის დროს, როდესაც დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე შეუძლებელია დასაქმებულის მიერ მუშაობის გაგრძელება (30).

საკასაციო სასამართლო თავის ძალიან ბევრ გადაწყვეტილებაში აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა არის თუ არა „უხეში“, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია და უნდა შეფასდეს საქმის ყველა კონკრეტული გარემოების გათვალისწინებით. ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უთანაბრდებოდეს უხეშ დარღვევას. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, უნდა გამოკვლეულ იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები (7).

დასაქმებული, რომელიც გათავისუფლებულია შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, წარადგენს სარჩელს სასამართლოში და დაასახელებს გარემოებებს, რის საფუძველზეც იგი იქნა გათავისუფლებული. დამსაქმებელი ამ შემთხვევაში ვალდებულია ამტკიცოს ის, თუ რატომ გახდა აუცილებელი ხელშეკრულების შეწყვეტა. ამას მტკიცების ტვირთის შებრუნება ეწოდება. იგივენაირად შეიძლება განაწილდეს მტკიცების ტვირთი საწარმოს რეორგანიზაციის დროს ან სხვა ობიექტური გარემოებების არსებობის საფუძველით სამსახურიდან გათავისუფლების დროს მიუხედავად აღნიშნული წნეხისა დამსაქმებლის მიმართ, ხელშეკრულების შეწყვეტამდე იგი ყველა ღონეს ხმარობს, რომ არამართლზომიერად არ ჩაითვალოს მისი ქმედება. დღემდე ყოველივე ეს სასამართლოს მსჯელობაზე დამოკიდებული, ვინაიდან სანამ სასამართლო არ შეაფასებს დარღვევის ხასიათს პასუხგაუცემელია კითხვა საფუძველიანად მოხდა თუ არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომითი ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ კონვენცია, 1982 წლის (№158) აყალიბებს პრინციპს, რომლის თანახმადაც მუშაკთან შრომითი ურთიერთობა არ უნდა შეწყდეს, თუ არ არსებობს მართლზომიერი მიზეზი, რომელიც უკავშირდება მუშაკის უნარშესაძლებლობებს, ან მის ქცევას, ან განპირობებულია საწარმოში, დაწესებულებაში ან სამსახურში შექმნილი საწარმოო აუცილებლობით. 158-ე კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძველის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას, ან სამსახურს. აქვე უნდა აღინიშნოს 158-ე კონვენციის 9(3) მუხლის დებულება, რომლის თანახმადაც, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მითითებულია საწარმოს, დაწესებულების, ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნები, სასამართლოს უნდა ჰქონდეს უფლებამოსილება, განსაზღვროს მართლაც შეწყდა თუ არა ხელშეკრულება აღნიშნული მიზეზით. 166-ე რეკომენდაციის მე-8 პარაგრაფის მიხედვით, „შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან არ შეიძლება შეწყდეს სამუშაოს არადამაკმაყოფილებლად შესრულების გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება, და დასაქმებული განაგრძობს მოვალეობების არადამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ, რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა“. ექსპერტთა კომიტეტის განმარტებით, აღნიშნული დებულების მიზანია, რომ ისეთი მნიშვნელოვანი სანქციის გამოყენებამდე, როგორცაა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, დასაქმებულს მიეცეს შესაძლებლობა, გააუმჯობესოს სამუშაოს შესრულება.

საქართველოს მიერ არ არის რატიფიცირებული ILO-ს 1982 წლის 158-ე კონვენცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (შემდგომში „No. 158-ე კონვენცია“). შესაბამისად, მას საქართველოში სავალდებულო ძალა არ გააჩნია. მიუხედავად ამისა, 158-ე კონვენცია, ისევე როგორც 166-ე რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (შემდგომში „No. 166-ე რეკომენდაცია“) სასამართლომ შესაძლოა, გამოიყენოს,

როგორც გზამკვლევი ეროვნული კანონმდებლობის – ნორმის ინტერპრეტაციის მიზნებისათვის (18.224). აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა თანხვედრაშია 158-ე კონვენციის 9(3) მუხლის დებულებასთან (18.795-796). მაგალითისთვის, საკასაციო სასამართლო ერთ-ერთ საქმეზე ასე განმარტავს: „უზენაესი სასამართლო თავის გადაწყვეტილებებში მიმართავს „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №158 კონვენციას, რომელიც აწესრიგებს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლებს. უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ: „მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსთვის მითითებული კონვენცია ძალაში არ არის, საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ამასთან ერთად აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო არ მიუერთდა ამ კონვენციას, შრომით ურთიერთობებში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დამსაქმებლის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულებას, საწარმოს წარმოების აუცილებლობას ან სამსახურს“ (17). სასამართლო თავის კიდევ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში ამბობს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ მიღებულ N158 კონვენციას საქართველოსთვის სავალდებულო ძალა არა აქვს, მისი დებულებები და ამ თვალსაზრისით, განვითარებული პრაქტიკული მიდგომები საქართველოსთვისაც საინტერესოა. N158 კონვენციის მე-9 მუხლის მე-2 (ა) პარაგრაფი სამუშაოდან არამართლზომიერი გათავისუფლებისაგან დაცვის ეფექტიან საშუალებად მტკიცების ტვირთის დამსაქმებელზე დაკისრებას ადგენს“ (5).

ვალდებულების უხეში დარღვევის დროს მხარე შებოჭილია და მისთვის ერთგვარი შემაკავებელი ეფექტი აქვს გონივრული საფუძვლის პრინციპს, რასაც საერთაშორისო სამართალში უწოდებენ – Ultima Ratio-ს. მაგალითად, გერმანულ სამართალში იგი განიმარტება, როგორც უკანასკნელი საშუალება, რადგან მიჩნეულია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე გამოყენებულ უნდა იქნეს უფრო მსუბუქი ზომა, თუკი ამის საშუალებას, დამსაქმებლის მიერ ჩადენილი დარღვევიდან გამომდინარე, იძლევა დასაქმებულის კანონიერი ინტერესი (4). “Ultima ratio”-ს პრინციპს დიდი ხნის ისტორია აქვს და მას ყოველთვის მნიშვნელოვანი დატვირთვა ჰქონდა, როგორც სოციალურ ან პოლიტიკურ, ასევე იურიდიულ კონტექსტში. მისი არსის დასადგენად იგი, უპირველეს ყოვლისა, უნდა განიმარტოს ტერმინოლოგიურად. სახელი მომდინარეობს ლათინური სიტყვიდან Ultimas, რომელიც ნიშნავს უკანასკნელს, ან ყველაზე შერეულს. სიტყვა Ratio კი განიმარტება, როგორც რაიმე საშუალება ან ზომა კონკრეტული მიღწევისა. მნიშვნელოვანია განიმარტოს, რომ „უკანასკნელი“ მოიაზრება არა ქრონოლოგიური დატვირთვით, არამედ შედეგობრივი თვალსაზრისით.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. 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, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტით (18).

ნიშანდობლივია, რომ ამავე 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 (3). საკასაციო სასამართლო შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის განმარტებისას, ყოველთვის აღნიშნავს, რომ სამსახურიდან გაშვება უნდა იყოს უკიდურესი სახე, რაც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის გამოსწორებას არავითარი აზრი აღარ აქვს, შესაბამისად დისციპლინური სახდელის სახით გარდა გათავისუფლების სხვა სახდელის დაკისრება არაგონივრულია. საკასაციო პალატამ ერთ-ერთი საქმის ზეპირი განხილვისას მოწინააღმდეგე მხარისაგან ვერ მიიღო მოტივირებული და დამაჯერებელი არგუმენტები იმის თაობაზე, თუ რატომ არ შეეძლო დამსაქმებელს გამოვლენილი გადაცდომის გამო დასაქმებულისათვის სხვა, ნაკლებად რადიკალური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდება და რატომ იყო ერთადერთი ალტერნატივა შრომითი ურთიერთობის მოშლა, შესაბამისად მხარის დამაჯერებლობაზე და შესაბამის მტკიცებულებებზეა დამოკიდებული სასამართლოს საბოლოო გადაწყვეტილება (17).

დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ იგი უკიდურესი ზომა იქნება მის მიმართ. ამასთან, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომა/დარღვევა უნდა იყოს უხეში. ვალდებულების დარღვევის გამო ხელშეკრულების მოშლისას დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინოს შემდეგი გარემოებები: დამსაქმებელმა ნამდვილად დაარღვია ვალდებულება, მომავალში დარღვევის რისკი იქნება თუ არა ძალიან დაბალი, ხელშეკრულების შეწყვეტა უნდა იყოს ერთადერთი გამოსავალი არსებული სიტუაციიდან (23.141). საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა: „დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში “Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის

ზომიერი ბალანსის დაცულობა. ნიშანდობლივია, რომ ამავე 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 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“ (19). გამომდინარე აქედან, ეს კიდევ უფრო რთულს ხდის დასაქმებულის მიერ უხეში დარღვევის დროს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, იმ თვალსაზრისით, რომ ამ საკითხებთან დაკავშირებით მართალია თითქოს ინდივიდუალურად ხდება საქმის დეტალების შესწავლა, თუმცა სასამართლო პრაქტიკას მაინც გასდევს ის მიდგომა, რომ დასაქმებული არის სუსტი მხარე. ერთ-ერთი საქმის განხილვისას სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ „ამ ნაწილში, პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად გადაანაწილა მტკიცების ტვირთი და ეს ტვირთი მოსარჩელეს გადააკისრა, მაშინ, როცა შრომის სამართლებრივი ურთიერთობის თავისებურებიდან გამომდინარე (ვინაიდან ამ ურთიერთობებში მონაწილეობს სუსტი მხარე – დასაქმებული და ძლიერი მხარე – დამსაქმებელი)“ (20). სასამართლოს განმარტებით, 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. სწორედ ამგვარ „უთანასწორობაში“ ბალანსის აღდგენასა და დაცვას ემსახურება შრომის სამართალი (21).

ყველაზე საინტერესო სასამართლოს მიერ უხეში დარღვევის შეფასებასთან დაკავშირებით არის ის, რომ პალატა შეფასების თავისუფალი სტანდარტით ადგენს თავად ამ დარღვევის სიმძიმეს, მის ნეგატიურ შედეგებსა და თანაზომიერებას დასაქმებულის გადაცდომასა და დამსაქმებლისათვის მიყენებულ ზიანს შორის. მაგალითისთვის, „ერთ-ერთ საქმეში რომელშიც დამსაქმებელი სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევად მიიჩნევდა დასაქმებულის მიერ უცხო პირის დაცულ ტერიტორიაზე შესაყვანად საკუთარი ID ბარათის გამოყენებას, არ იქნა გაზიარებული საკასაციო პალატის მიერ, ვინაიდან მიჩნეული იქნა, რომ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომა თავისი ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე (ამასთან, შედეგობრივი თვალსაზრისით) არ იყო უხეში: დაცულ ზონაში შეყვანილი უცხო პირი იყო სამსახურის ყოფილი თანამშრომელი, რომელიც დაცულ ტერიტორიაზე იმყოფებოდა მხოლოდ 10 წუთის განმავლობაში და ამ დროის განმავლობაში, როდესაც ის ყოფილ თანამშრომლებს მოიკითხავდა, მის გვერდით იყო მოსარჩელე ან აღნიშნული პირი იყო მისი თვალთახედვის არეში. ამ დისციპლინური გადაცდომის შედეგად რაიმე სახის ზიანი არ დამდგარა“ (23).



### 3. „სხვა ობიექტური გარემოებები“, როგორც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი

შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება შეწყდეს სხვა ობიექტური გარემოებების არსებობისას. ეს საკმაოდ ზოგადი ფორმულირება ბევრ გაუგებრობას და პრობლემას იწვევს, როგორც დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთის მხრივ, ისე სასამართლო პრაქტიკისთვის.

2020 წელს განხორციელებული ცვლილებები ასე თუ ისე გარდამტეხი უნდა ყოფილიყო, თუმცა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ეს ზოგადი ფორმულირება კვლავ რჩება 47-ე მუხლში ჩამოთვლილ საფუძველებს შორის, ამას შეიძლება შესაბამისი მიზეზიც ქონდეს. შეუძლებელია შრომის კოდექსი ჩამოთვლიდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ყველა საფუძველს. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში შეიძლება წარმოიშას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სხვა საფუძველი, რაც არ არის შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველ პუნქტში ჩამოთვლილი. კანონმდებელმა, უბრალოდ დაამატა სიტყვა „ობიექტური“, რათა მეტი ლეგიტიმაცია მიეცა ნორმის ამ შინაარსის გამოყენებას. შესაბამისად, ამ საფუძველით არსებობისას დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს, რომ ის გარემოება, რომელმაც შეწყვეტა გამოიწვია არ არის კოდექსში გათვალისწინებული, თუმცა ობიექტურად ამართლებდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. მტკიცების ტვირთი ამ შემთხვევაშიც დამსაქმებელს აკისრია. საკანონმდებლო ჩანაწერი „სხვა ობიექტური გარემოება“ არ არის განჭვრეტადი და ბუნდოვანია. თუმცა ამ შემთხვევაშიც სასამართლოს განმარტების საკითხია, გათავისუფლების საფუძველი, რამდენად იქნება მიჩნეული ობიექტურ გარემოებად.

ჩვეულებრივ, ობიექტურ გარემოებას მიუკერძოებელის მნიშვნელობით განიხილავენ – ე.ი. მიაჩნიათ, რომ „ობიექტურ გარემოებად“ ის გარემოება ჩაითვლება, რომელიც გარეშე, მიუკერძოებელი დამკვირვებლის თვალში ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი შეიძლება გახდეს. ერთი მხრივ ეს სწორი განმარტებაც არის, თუმცა შრომის კოდექსის ჩანაწერის მიხედვით მთლად მართებული არ გამოდის, რადგანაც ეს ლეგიტიმური საფუძველიც უნდა იყოს შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის და უნდა „ამართლებდეს“. შესაბამისად შეიძლება დავასკვნათ, რომ შეიძლება გარემოება იყოს ობიექტური, თუმცა ნორმის მიზნებიდან ეს თავისთავად არ ნიშნავს რომ ამართლებს ცალმხრივად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას (22.38-39). მაგალითისთვის, სასამართლო სხვა ობიექტური გარემოებების გამო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან მიმართებით, თვითონვე გამოყოფს, რომ როდესაც დამსაქმებელი ირჩევს შრომითი ხელშეკრულების საკმაოდ ზოგად რეგულირებას, ამ შემთხვევაში კიდევ უფრო იზრდება სასამართლოს როლი და პასუხისმგებლობა, რომ მაქსიმალურად დეტალურად გამოიკვლიოს საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და ისე მიიღოს გადაწყვეტილება. აქვე იზრდება მხარის მტკიცების ტვირთიც რა თქმა უნდა. უზენაესი სასამართლოს მიდგომა ამ საკითხთან დაკავშირებით ასეთია: სხვა ობიექტური გარემოების არსებობის საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისთვის აუცილებელია: ა) შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს განსხვავებული იმავე მუხლში მითითებული სხვა საფუძველისაგან; ბ) იგი არ იყოს

დამოკიდებული დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე; გ) იყოს ფაქტობრივი, ე.ი. იმგვარი, რომლის დამტკიცება და უარყოფა შესაძლებელია; დ) გარეშე, ნეიტრალური დამკვირვებლის თვალში წარმოადგენდეს საკმარის მიზეზს შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის. ამასთან, ნების გამოხატვის საფუძველად არსებულ ქმედებასა და ნების გამოვლენას შორის უნდა არსებობდეს შედეგობრივი კავშირი და ე) ხელშეკრულების მოშლით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგს ხელშეკრულების შენარჩუნებით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგთან უპირატესობა ჰქონდეს (24).

2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებების მიხედვით, მართალია ნორმის შინაარსში არაფერი შეცვლილა, თუმცა გაჩნდა ახალი ჩანაწერი ამ საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესის მუხლში. კერძოდ, იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელი გადაწყვეტს, რომ დასაქმებულთან შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება სშკ-ს 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ის ვალდებულია რომ დამტკიცოს ობიექტური გარემოების არსებობა და დაასაბუთოს კიდევ წერილობითი შეტყობინებით. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველით (ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზებით, ხოლო ნეგატიური - დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძველის გარეშე, ამიტომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ რეგულაციებს, რომლებიც სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებშია მოცემული, აქვთ ერთგვარი „შემაკავებელი ეფექტი“, რომლის საფუძველიც არის წინაპირობა შრომის ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთისთვის (25). ასევე ყურადღება უნდა გამახვილდეს სშკ-ს 47 მუხლის იმ ჩანაწერზე, სადაც კანონმდებელი ამბობს, რომ გარდა პირველ პუნქტში ჩამოთვლილი საფუძველებისა დამსაქმებელს არ შეუძლია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. ეს ცალსახად წინააღმდეგობაში მოდის სხვა ობიექტურ გარემოებებთან, რომელიც ღიად ტოვებს შეწყვეტის კონკრეტულ საფუძველს და მასში ძალიან ბევრი რამე შეიძლება მოიაზრებოდეს პრაქტიკული კუთხით.

კანონმდებელმა „სხვა ობიექტურ გარემოებებს“ ის წინაპირობა მაინც უნდა შეუსადაგოს, რომ „უნდა არსებობდეს პატივსადაები მიზეზი, რაც შეუძლებელს ხდის შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას“. ასეთი მინიმალური ჩანაწერი, ნაკლებად სადავოს გახდიდა ამ ნორმაზე დაფუძნებულ საქმეებს. არც სასამართლოს დამატებითი განმარტებები იქნებოდა საჭირო და არც დამსაქმებელს დააწვებოდა ზედმეტი მტკიცების ტვირთი. არ შეიძლება მხარე ვაიძულოთ ისეთ დასაქმებულთან გააგრძელოს ურთიერთობა, რომელთანაც შეუძლებელია ჯანსაღი, პროდუქტიული შრომითი ურთიერთობის არსებობა. მთავარია, რომ მოცემული საფუძველით ხელშეკრულება შეწყდეს მართლ-ზომიერი საშუალებითა და ობიექტურად გამართლებული გარემოებით, რაც ასევე არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს მხარეთა შორის უფლება-მოვალეობების კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს (6).

## დასკვნა

2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებული ცვლილებების მიუხედავად, შრომის კოდექსის გარკვეული მუხლები კვლავ პრობლემატური და ბუნდოვანია. განსაკუთრებით, ხაზი უნდა გაესვას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, რომელთაც კანონმდებელმა კვლავ ვერ მოუძებნა ამომწურავი მოწესრიგება. მიუხედავად ცვლილებებისა, კვლავ დაუბალანსებელია დამსაქმებლის და დასაქმებულის შრომითი უფლებები.

აქცენტი გაკეთებულია ხელშეკრულების შეწყვეტის ორ საფუძველზე: ვალდებულების უხეშ დარღვევასა და სხვა ობიექტური გარემოებების არსებობისას დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის დასრულებაზე. შეიძლება ითქვას, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ამ საფუძვლებს გარკვეული მსგავსება გააჩნია. ორივე საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტისას, სასამართლოს აქვს უდიდესი პასუხისმგებლობა, რომ დაადგინოს ნამდვილად ლეგიტიმურად მოხდა თუ არა შრომითი ურთიერთობის დასრულება.

კანონმდებელმა შრომის კოდექსის 47-ე მუხლით არ განსაზღვრა ვალდებულების უხეშ დარღვევისას რა გარემოებების შემოწმება და დამატებით რა ფაქტობრივი მოცემულობის არსებობაა საჭირო, რომ შრომითი ხელშეკრულება ჩაითვალოს კანონიერად შეწყვეტილად. სამაგიეროდ, ეს როლი დაეკისრა სასამართლოს, რომელიც უამრავი მნიშვნელოვანი დეტალის გამოკვლევის, ფაქტობრივი გარემოებების შესწავლის და დამსაქმებლისთვის მტკიცების ტვირთის დაკისრებით ადგენს, ესა თუ ის შრომითი ხელშეკრულება ნამდვილად შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის და ამ ნორმის მიზნების შესაბამისად შეწყდა თუ არა. სასამართლო ამ საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტისას ამოწმებს: ნამდვილად ჰქონდა თუ არა დაკისრებული დამსაქმებელს ის ვალდებულება, რომელიც მის მიერ დაირღვა, ნამდვილად დაირღვა თუ არა ხელშეკრულებით ან შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულება, რამდენად ჰქონდა დარღვევას უხეში ხასიათი (ესეც, თავის მხრივ, მინიმუმ საქმიანობის სპეციფიკის შემოწმების გათვალისწინებით), იყო თუ არა სამსახურიდან გათავისუფლება ჩადენილი ქმედების პროპორციული სახდელი და შეიძლებოდა თუ არა სხვა უფრო მსუბუქი სახდელის დაკისრება. კოდექსით მინიმალურად მაინც უნდა იყოს დაკონკრეტებული ისეთი მნიშვნელობის მქონე ვალდებულებები, რომელთა დარღვევაც ავტომატურად ჩაითვლება უხეშ დარღვევად. თუმცა დღევანდელი რეალობაც არ არის მისაღები, საქმე თუ სასამართლომდე არ მივიდა, ზემოთ ჩამოთვლილი გარემოებებიდან ვერ დავასკვნით, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება მოხდა ნამდვილად უხეში დარღვევის გამო.

რაც შეეხება სხვა ობიექტურ გარემოებებს, ეს არის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ყველაზე ზოგადი ფორმულირება, რაც უკვე მიუთითებს მის პრობლემატურ შინაარსზე. ერთი მხრივ კანონმდებელს კარგი განზრახვა უნდა ჰქონოდა ამ ჩანაწერის არსებობით შრომის კოდექსში, ვინაიდან შეუძლებელია ერთი მუხლის ერთ პუნქტში მოაქციო ყველა ის საფუძველი, რის გამოც შეიძლება შრომითი ხელშეკრულება შეწყდეს. ამით სრული თავისუფლება ენიჭება დამსაქმებელს, ხოლო კიდევ უფრო მეტი პასუხისმგებლობა - სასამართლოს, განმარტების კონტექსტში. კანონმდებელს, შეეძლო სამოქალაქო კოდექსის

მსგავსად გამოყენებინა პატივსადები მიზეზის ფორმულირება ამ ქვეპუნქტში, რაც ცოტა დაავიწროვებდა ნორმის შინაარსს. ეს ჩანაწერი დამსაქმებელს აძლევს უფლებას გაათავისუფლოს დასაქმებული მისთვის ობიექტური მიზეზის არსებობის გამო, იქიდან გამომდინარე, რომ მიზანშეუწონელია დამსაქმებელი აიძულო სამსახურში დაიტოვოს ისეთი თანამშრომელი, რომელთანაც შეუძლებელია შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება. შრომის კოდექსის 2020 წლის ცვლილებებმა, დამსაქმებელს დააკისრა ამ საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებულს გაუგზავნოს დასაბუთებული შეტყობინება, ეს წინ გადადგმული ნაბიჯია, ვინაიდან ამით კანონმდებელმა სავალდებულო გახადა სხვა ობიექტური გარემოებების დამსაქმებლის მხრიდან განმარტება, თუმცა საბოლოოდ მაინც სასამართლო ადგენს დამსაქმებლის მიერ განმარტებული და შესაბამისად დასაბუთებული „სხვა ობიექტური გარემოება“ რამდენად არის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

#### გამოყენებული ლიტერატურა:

1. Borroni A. Commentary on the Labour Code of Georgia. Meridiani. Tbilisi. 2016.
2. Decision of the Tbilisi Court of Appeals - Case N 2ბ/3964-14, 17.11.2015.
3. Decision of the Supreme Court of Georgia - Case N ას-21-2020, 19.02.2020.
4. Decision of the Supreme Court of Georgia - Case N ას-1027-981-2013, 24.01.2014.
5. Decision of the Supreme Court of Georgia - Case N ას-235-2021, 18.06.2021.
6. Decision of the Supreme Court of Georgia - Case N ას-142-2020, 16.09.2020.
7. Decision of the Supreme Court of Georgia - Case N ას-127-123-2016, 13.06.2016.
8. Decision of the Supreme Court of Georgia - Case N ას-252-239-2015, 6.05.2015.
9. Decision of the Supreme Court of Georgia - Case N ას-941-891-2015, 29.01.2016.
10. Decision of the Supreme Court of Georgia - Case N ას-416-399-2016, 29.06.2016.
11. Decision of the Supreme Court of Georgia - Case N ას-886-836-2015, 25.11.2015.
12. Decision of the Supreme Court of Georgia - Case N ას-864-1150-09, 28.04.2010.
13. Decision of the Supreme Court of Georgia - Case N ას-1327-2018, 3.06.2019.
14. Decision of the Supreme Court of Georgia - Case N ას-166-156-2017, 21.04.2017.
15. Decision of the Supreme Court of Georgia - Case N ას-1001-2018, 5.03.2021.
16. Decision of the Supreme Court of Georgia - Case N ას-188-2021, 08.04.2021.
17. Shvelidze Z., Bodone X., Todria T., Khazhomia T., Gujabidze N., Meskhishvili K. "Georgian Labor Law and International Labor Standards. Tbilisi. International Labor Organization. 2017.
18. Shvelidze Z. Characteristics of Legal Status of Employee According to the Labor law of Georgia, Employment Law. Collection of Article I, Zaalishvili V. (red), 2011.
19. Chavhava S. Competition of demands and grounds of demand in private law, publishing house of Tbilisi University. 2010.
20. Chkhaidze S. "Other Objective Circumstance", as a Basis for Terminating a Labor Contract. Justice and Law N 4 (56). Tbilisi. 2017.
21. 2019 edition of the Labor Code of Georgia.
22. Charter of Fundamental Rights of The European Union (2000/C364/01). 30-ე მუხლი.
23. Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 2006.

24. Kirchner J., Kremp P.R., Magotsh M. Key Aspects of German Employment and Labour Law. Heidelberg. Germany. 2010.
25. Weiss M., Schmidt M. Labour law and Industrial Relations in Germany. The Netherlands. 2008.
26. Rasnic C.D. Die Kündigung. Licenciement. Recesso Dal Contrato, „Firing“ or „Sacking“: Comparing European and American Laws on Management Prerogatives and Discretion in Termination Decisions. Indiana International And Comparative Law Review. 2008.
27. Société Générale. London Branch v Geys [2012] UKSC 63.
28. Bogg A., Costello C., ACL Prassl D.J. The Autonomy of Labour Law. OXFORD AND PORTLAND. OREGON. 2015.
29. Termination of Employment Convention. 158, Article 11.
30. Earthman J. Illusory Protection: The Treatment of Severance Packages in Business Bankruptcies. PA.J. Labor & Employment Law. 2002.

### **Termination of the employment contract on the grounds of gross violation of obligation and other objective circumstances**

#### **Zurab Morchadze**

University of Grigol Robakidze, PhD student  
Morchadze.zura11@gmail.com

**Abstract.** The presented article deals with important topical issues that are of interest to people working in all fields, regardless of their gender or professional achievements. Termination of an employment contract is equally interested in and needed by all categories of people throughout their lives. The origin of the employment relationship, termination of the employment contract on the grounds of gross violation of obligation, termination of employment contract in the presence of other objective circumstances, these are the topics discussed in the article. The fundamental changes in the Labor Code of Georgia on the one hand raised great expectations that this field would be more or less held and the Labor Code would allow both the employee and the employer to protect their rights as much as possible in future. Nevertheless, the changes still left ambiguous and unclear entries in the Code. Therefore, the role of the court practice in explaining the articles of the Labor Code is still relevant. Judicial practice can even be called the "Second Labor Code" due to its important definitions. It is noteworthy that the practice of the court is somewhat established in relation to these issues, the court explicitly states that the employer must take into account the principle of ultima ratio when terminating an employment contract with an employee. In fact, the employer may be imposing the burden of proof more than that is justified. It is interesting to note that termination of an employment contract in turn is an expression of the unilateral will that is necessary to reach out to the other party. It is especially important, in the presence of other objective circumstances, in the event of termination of the employment contract, that the will unilaterally expressed by the employer reach the employee properly. Therefore, the paper will discuss the problematic grounds for termination of the employment contract, such as the peculiarities of termination of the employment contract due to "gross violation of obligation" and "in the presence of other objective circumstances". The aim of the paper is to discuss the peculiarities of the rule of termination of the employment contract in the presence of gross violation of obligation between the employee and the employer and also in the presence of the other objective circumstances. Also, the aim of the paper is to highlight the problems in the legislation and practice related to the termination of the employment contract on these grounds.

**Key words:** Gross violation, other objective circumstances, deterrent effect, the burden of proof, "ultima ratio"