

## ვალდებულების უხეში დარღვევა როგორც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი

შრომით ურთიერთობებში ერთ-ერთი ყველაზე პრობლემატური საკითხი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაა. საქართველოს შრომის კოდექსი ამომწურავად განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებს. წინამდებარე სტატია სწორედ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს ეხება, რომელიც ითვალისწინებს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. მიუხედავად მითითებული საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონით გათვალისწინებული შესაძლებლობისა, პრაქტიკაში ამ ნორმატიული ჩანაწერის გამოყენება სირთულეებთან არის დაკავშირებული. სტატიაში განხილულია ის გარემოებები, რომლებიც უნდა იქნეს გათვალისწინებული და შეფასებული ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას.

**საკვანძო სიტყვები:** უხეში დარღვევა, ხელშეკრულების შეწყვეტა, შრომის კოდექსი.

### 1. შესავალი

საქართველოში შრომის კოდექსის საფუძველიანი რეფორმა 2006 წელს განხორციელდა. ცვლილების შესაბამისად, დამკვიდრდა პრინციპი, რომლის მიხედვითაც, არავინაა ვალდებული, შეინარჩუნოს შრომითი ურთიერთობა, თუ მას ამის სურვილი არ გააჩნია. დაახლოებით მსგავსი პრინციპი მოქმედებს აშშ-სა და საერთო სამართლის ქვეყნებში, რომელიც ცნობილია ე.წ. „*employment at will*“ („სურვილით დასაქმების“) პრინციპის სახელით, რაც გულისხმობს დამსაქმებლის მეტ თავისუფლებას, თვითონ აირჩიოს, ვისთან შევიდეს შრომით ურთიერთობაში და ასევე თავისი შეხედულებისამებრ განსაზღვროს, როდის დაასრულოს ეს ურთიერთობა.<sup>1</sup> სწორედ ესაა ძირითადი სხვაობა ამერიკული და ევროპული შრომის მომწესრიგებელი კანონმდებლობისა, რომ ამერიკული სამართალი ემხრობა, რაც შეიძლება, ნაკლებ ჩარევას შრომით ურთიერთობებში, რის საფუძველზეც სუბიექტებს ანიჭებს მეტ თავისუფლებას, ხოლო ევროპული სა-

\* ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის დოქტორანტი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტისა და საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტის მოწვეული ლექტორი.

<sup>1</sup> *Borroni A. (ed.), "Commentary on the Labour Code of Georgia", Tb., 2014, XVII.*

მართალი მოქალაქეებს უჩენს იმის განცდას, რომ სახელმწიფო მიიღებს ზომებს და დაადგენს შეზღუდვებს, რათა მაქსიმალურად უზრუნველყოფილ იქნეს მათი უფლებები.<sup>2</sup>

შრომის კანონმდებლობის უკანასკნელი რეფორმა განხორციელდა 2013 წელს. ამ რეფორმის ამოსავალ წერტილად იქცა დასაქმებული პირის უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესება, კერძოდ, შრომის კოდექსში შეტანილ იქნა მთელი რიგი ცვლილებებისა, რომელთა მიხედვითაც დასაქმებულისა და დამსაქმებლის უფლებრივი მდგომარეობა მეტ-ნაკლებად დაბალანსდა. კანონმდებლობაში განხორციელებული ცვლილებები შეეხო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებსაც.

## 2. ხელშეკრულების შეწყვეტა საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით (ზოგადად)

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპის გამოვლინებაა და ნიშნავს შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების დასრულებას კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვადასხვა საფუძვლით. შრომით ურთიერთობაში მხარეების მიერ უფლებამოსილების რეალიზებისათვის აუცილებელია არსებობდეს ამ უფლების განხორციელების მართლზომიერი საფუძველი.<sup>3</sup>

საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში – სშკ) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტი ითვალისწინებს როგორც მხარეთა ნების შესაბამისად, ისე მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, რაც ავტომატურად, მათი დადგომისთანავე, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას. კერძოდ, მხარეთა ნებისგან დამოუკიდებლად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება და დასაქმებულის ან დამსაქმებლის გარდაცვალება.<sup>4</sup>

რაც შეეხება დამსაქმებლის ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტას, ეს საფუძვლები უფრო ფართო სახისაა და, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შემდეგია<sup>5</sup>:

1. ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდიან სამუშაო ძალის შემცირებას;

<sup>2</sup> *Wallach Sh.*, The Medusa Stare: Surveillance and Monitoring of Employees and the Right to Privacy, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Neal A. (Founding Editor), 2011, 192, <<http://heinonline.org>>.

<sup>3</sup> *ქავთარაძე ლ. (რედ.)*, პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბ., 2015, 45.

<sup>4</sup> *ჩაჩავა ს.*, შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, *ჩაჩავა ს. (რედ.)*, თბ., 2014, 85.

<sup>5</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტი, №4113-რს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 09.01.2017 წლის მდგომარეობით.

2. დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

3. დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა ან განმეორებითი დარღვევა თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

4. "ხანგრძლივი შრომისუნარობა" – თუკი შრომისუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს;

5. სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

6. სასამართლოს მიერ უკანონოდ ცნობილ გაფიცვაში მონაწილეობა;

7. დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;

8. სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

აღნიშნული საფუძვლებით, დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის 2013 წელს შეტანილი ცვლილებების შესაბამისად, ასევე გათვალისწინებულ იქნა სათანადო წესებისა და პროცედურების დაცვის ვალდებულება, კერძოდ, სშკ-ის 38-ე მუხლით დადგინდა შესაბამისი ვადით წინასწარი გაფრთხილებისა და ასევე ანაზღაურების გადახდის ვალდებულება, რაც 2013 წლამდე მოქმედ შრომის კოდექსში უფრო შეზღუდული სახით იყო გათვალისწინებული.

### 3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ევროპული კანონმდებლობის მიხედვით (ზოგადად)

შრომითი ხელშეკრულების სტაბილურობა არის შრომითი ურთიერთობის უმნიშვნელოვანესი პრინციპი, რომელსაც ცნობს ევროპის კავშირი. ძირითად უფლებათა ევროკავშირის ქარტიის<sup>6</sup> 30-ე მუხლის თანახმად, თითოეულ დასაქმებულს აქვს უფლება, დაცულ იქნეს უკანონო გათავისუფლებისაგან, ევროპული კავშირისა და ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Charter of Fundamental Rights of The European Union (2000/C364/01), 30-e muxli, <[http://www.europarl.europa.eu/charter/%20pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/%20pdf/text_en.pdf)>, [20.12.2016].

<sup>7</sup> სანტაგატა რ., 36-ე-მე-40 მუხლები, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ბორონი ა. (რედ.), თ. ბერიკელაშვილის თარგმანი, ზაალიშვილი ვ. (რედ.), თბ., 2016, 344.

ევროპის სოციალური ქარტიის (ESC)<sup>8</sup> 24-ე მუხლი ადგენს ძირითად წესებს სამსახურიდან გათავისუფლებისაგან დაცვის შესახებ, კერძოდ, ისეთებს, როგორებიცაა: ყველა მუშაკის უფლება, არ შეუწყდეთ შრომითი ხელშეკრულება საპატიო მიზეზების გარეშე; ნებისმიერი დასაქმებულის უფლება, მიიღოს ინფორმაცია გათავისუფლების მიზეზის შესახებ, რათა შეაფასოს მისი გათავისუფლების კანონიერება და გაასაჩივროს გადაწყვეტილება მიუკერძოებელ ორგანოში; დასაქმებულების უფლება, მიიღონ ადეკვატური კომპენსაცია ან დაცვის სხვა საშუალებები იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულება შეწყდა სათანადო საფუძვლის გარეშე და ა.შ.<sup>9</sup>

გათავისუფლებისაგან დაცვის ძირითადი პრინციპები ასევე განმტკიცებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში – შსო)<sup>10</sup> 158-ე კონვენციაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.<sup>11,12</sup> მიუხედავად იმისა, რომ ეს კონვენცია არ არის რატიფიცირებული ბევრი ევროპული სახელმწიფოს, მათ შორის, საქართველოს მიერ, მისი ძირითადი პრინციპები მაინც არის იმპლემენტირებული მრავალი სახელმწიფოს შრომით კანონმდებლობაში. შსო-ის 158-ე კონვენციის ცენტრალური ნაწილი არის დასაბუთების პრინციპი: კონვენცია მოითხოვს, რომ სამსახურიდან განთავისუფლების მიზეზი ეფუძნებოდეს ერთ-ერთ შემდეგ საფუძველს: დასაქმებულის უნარები; დასაქმებულის ქცევა ან ბიზნესინტერესები.<sup>13</sup> კონვენცია ასევე ადგენს ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის ვალდებულებას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას. დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას გონივრული საფუძვლის არსებობის პრინციპი იმ სახით, როგორცაც ის 158-ე კონვენციის ფარგლებშია წარმოდგენილი, შესასრულებლად სავალდებულოა და მინიმალური სტანდარტის კატეგორიაში გადის. ეს დოკუმენტი სახელმწიფოებს საკმაოდ მკაცრად ბოჭავს და არ აძლევს მათ შესაძლებლობას, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპი შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობის რეგულირების მიღმა დატოვონ ან რამენაირად უგულბებლად იგი. უფრო მეტიც, 158-ე კონვენცია სახელმწიფოებს ავალდებულებს, რომ ეს პრინციპი შიდასახელმწიფოებრივ სამართლებრივ დონეებზე იმავე სახით დაინერგოს, როგორც შინაარსითა და განმარტებებითაც ის (კონვენციაში) მოიაზრება.<sup>14</sup>

<sup>8</sup> საქართველომ ევროპის სოციალურ ქარტიას (Eშჩ), როგორც ევროპის საბჭოს წევრმა, ხელი მოაწერა 2005 წელს.

<sup>9</sup> *სანტაგატა რ.*, 36-ე-მე-40 მუხლები, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, *ბორონი ა. (რედ.), თ. ბერიკელაშვილის* თარგმანი, *ზაალიშვილი ვ. (რედ.)*, თბ., 2016, 346.

<sup>10</sup> საქართველო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრია 1993 წლიდან.

<sup>11</sup> Termination of Employment Convention, 158 (მიღებულია 1982 წლის 22 ივნისს, ძალაში შევიდა 1985 წლის 23 ნოემბერს) <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO)> [20.12.2016].

<sup>12</sup> იმ კონვენციების ჩამონათვალი, რომელთაც მიერთებულია საქართველო, იხილეთ: *ტარასაშვილი მ.*, შრომის სამართალი სამხრეთ კავკასიაში, შრომის სამართლის სტატიათა კრებული, III, *ზაალიშვილი ვ. (რედ.)*, თბ., 2015, 145.

<sup>13</sup> *Santagata R.*, Articles 36-40, Commentary on the Labour Code of Georgia, *Borroni A. (Ed)*, Tbilisi, 2014, 400.

<sup>14</sup> *კასრაძე ლ.*, სახელმწიფოს მინიმალური ვალდებულება და „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლების საქმეში: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო, სტატიათა კრებული, *კორკელია ვ. (რედ.)*, თბ., 2011, 87.

ზოგადად, შრომითი ურთიერთობების და შრომითი უფლებების ძირითადი არსი და ფუნქციაც სწორედ არის ის, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან განთავისუფლების დროს უნდა არსებობდეს განთავისუფლების გონივრული საფუძველი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, შრომის უფლება მოუქნელი იქნებოდა და რეალური არსის გარეშე იარსებებდა.<sup>15</sup> დამსაქმებლის ინიციატივით, შრომითი ურთიერთობის გაუმართლებლად შეწყვეტის დაუშვებლობისა და 158-ე კონვენციის „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპი შესულია ასევე ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ კონვენციის მე-6 მუხლით გარანტირებული შრომის უფლების შემადგენლობაში.<sup>16</sup>

შსო-ის 158-ე კონვენციასთან მიმართებით ასევე მნიშვნელოვანი დოკუმენტია შსო-ის 166-ე რეკომენდაცია,<sup>17</sup> რომელიც წევრი ქვეყნებისთვის შესასრულებლად სავალდებულო არ არის და მისი შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე უზრუნველყოფა სახელმწიფოებს შეუძლიათ თავიანთი სურვილის მიხედვით და საჭიროებიდან გამომდინარე. ეს რეკომენდაცია ტექსტობრივად ხშირად იმეორებს 158-ე კონვენციის ჩანაწერებს, თუმცა პარალელურად ასევე განსაზღვრავს დაცვის დამატებით ისეთ კრიტერიუმებს, რომლებიც კონვენციაში უზრუნველყოფილი არ არის. მაგალითად, რეკომენდაცია კონვენციისგან განსხვავებით კრძალავს გათავისუფლების ისეთ საფუძვლებს, როგორებიცაა: ასაკი და შრომითი მოვალეობის შეუსრულებლობა სავალდებულო სამხედრო სამსახურის ან სხვა სამოქალაქო ვალდებულების შესრულების გამო.<sup>19</sup>

კონვენცია ადგენს პროცედურულ მოთხოვნებს, რომლებიც უნდა იქნეს დაცული დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტამდე და შეწყვეტის დროს (დასაქმებულს უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, იცოდეს, რატომ გათავისუფლდა სამსახურიდან და ასევე უნდა ჰქონდეს საშუალება, დააფიქსიროს საკუთარი შეხედულება), ასევე განსაზღვრავს გასაჩივრების წესსა და დასაქმებულის ჩართულობას ხელშეკრულების შეწყვეტაში. რეკომენდაცია ამატებს, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულს, ამ უკანასკნელს მოთხოვნის საფუძველზე, უნდა გაუგზავნოს იმ ფაქტების

<sup>15</sup> იქვე, 82.

<sup>16</sup> International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (მიღებულია 1966 წლის 16 დეკემბერს, ძალაში შევიდა 1976 წლის 3 იანვარს) <[http://www.ohchr.org/EN/Professional Interest/Pages/ CESCR.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Professional%20Interest/Pages/CESCR.aspx)> [20.12.2016].

<sup>17</sup> Termination of Employment Recommendation, 166 (მიღებულია 1982 წლის 22 ივნისს) <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312457:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312457:NO)> [20.12.2016].

<sup>18</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 166-ე რეკომენდაციამ ჩაანაცვლა შემდეგი რეკომენდაცია: Termination of Employment Recommendation, 119 (მიღებულია 1963 წლის 26 ივნისს) <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312457:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312457:NO)> [20.12.2016].

<sup>19</sup> კასრაძე ლ., სახელმწიფოს მინიმალური ვალდებულება და `გონივრული საფუძვლის- პრინციპი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლების საქმეში: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო, სტატიათა კრებული, კორკელია ვ. (რედ.), თბ., 2011, 87.

წერილობითი ახსნა, რომელიც დაედო საფუძვლად გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას (პუნქტი 9).<sup>20</sup>

საქართველოში 2013 წელს განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ შრომის კოდექსში, კერძოდ კი, ხელშეკრულების შეწყვეტის მარეგულირებელ მუხლებში, გათვალისწინებულ იქნა ზემოთ დასახელებული საერთაშორისო აქტებისა და, მათ შორის, შსო-ის 158-ე კონვენციით დანერგული საფუძვლები.

რაც შეეხება ევროპის რამდენიმე ქვეყნის მაგალითს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით:

შრომითი ურთიერთობები, მათ შორის, სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხი გერმანიაში წესრიგდება ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებებით, შრომით საბჭოებსა და დამსაქმებელს შორის გაფორმებული შეთანხმებებით, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი შესაბამისი აქტებით, კონსტიტუციით და ასევე ევროპული კანონმდებლობის გამოყენებით.<sup>21</sup> გერმანიაში, ზოგადი წესის მიხედვით, დასაქმებულის პირდაპირ გათავისუფლება აკრძალულია. დასაქმებული ჯერ უნდა გააფრთხილო და მოსთხოვო, შეწყვიტოს ვალდებულებების დარღვევა და მხოლოდ ამ გაფრთხილების უშედეგოდ გასვლის შემთხვევაში წარმოიშობა გათავისუფლების უფლება. გაფრთხილების გარეშე გათავისუფლების შემთხვევაში შეიძლება სასამართლოს მიერ ეს გათავისუფლება უკანონოდაც კი იქნეს ცნობილი.<sup>22</sup>

იტალიაში შრომით ურთიერთობებს, მათ შორის, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხს აწესრიგებს კონსტიტუცია, სამოქალაქო კოდექსი და შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი შესაბამისი სპეციალური აქტები.<sup>23</sup>

გერმანიასა და იტალიაში, ისევე როგორც ქვეყნების უმრავლესობაში, დადგენილია შემთხვევები, რა დროსაც შესაძლებელია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.<sup>24</sup>

გერმანიაში სამსახურიდან გათავისუფლებისაგან დაცვის შესახებ აქტი განასხვავებს სამ საფუძველს: გათავისუფლება სოციალურად დაუსაბუთებელია, როდესაც მისი საფუძველი არ არის დასაქმებულის პიროვნება, დასაქმებულის ქმედება და სამუშაო ძალის შემცირება. იტალიაში არ განასხვავებენ სამსახურიდან გათავისუფლებას დასაქმებულის ქცევისა და ბიზნესგარემოებების გამო. კანონის მოთხოვნები რომ დაკმაყოფილდეს, საფუძველი უნდა უკავშირდებოდეს

<sup>20</sup> სანტაგატა რ., 36-ე-მე-40 მუხლები, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ბორონი ა. (რედ.), თ. ბერიკელაშვილის თარგმანი, ზაალიშვილი ვ. (რედ.), თბ., 2016, 348.

<sup>21</sup> Baker & McKenzie, The Global Employer: Focus on Termination, Employment Discrimination and Workplace Harassment Law, 2012, 193, <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1068&context=lawfirms>>, [20.12.2016].

<sup>22</sup> Termination of Employment Relationships, Legal situation in the Member States of the European Union, European Commission, 2006, 61.

<sup>23</sup> სანტაგატა რ., 36-ე-მე-40 მუხლები, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ბორონი ა. (რედ.), თ. ბერიკელაშვილის თარგმანი, ზაალიშვილი ვ. (რედ.), თბ., 2016, 289.

<sup>24</sup> იქვე, 358.

დასაქმებულის ქცევას (სახელშეკრულებო ვალდებულებების მნიშვნელოვანი დარღვევა) ან ბიზნესუბიექტის წარმოებასა და თუ ორგანიზაციას. არ არსებობს ცნება „დასაქმებულის პიროვნებასთან დაკავშირებული მიზეზები“.<sup>25</sup>

იტალიის სამოქალაქო კოდექსის 2118-ე მუხლი ითვალისწინებდა დამსაქმებლის უფლებას, მიეღო გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ნებისმიერ დროს (*ad nutum*), ანუ თავისუფალი იყო ნებისმიერი შეზღუდვისაგან და მხოლოდ შეტყობინების ვადის დაცვის ვალდებულება ჰქონდა; ახლა ეს წესი დასაქმებულთა მხოლოდ მცირე კატეგორიას მოიცავს, ისეთებს, როგორებიცაა: სახლიდან მომუშავე პირები (*home workers*), ოჯახში მომუშავე პირები (*domestic workers*), გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირები, მენეჯერები და პენსიონერები; სხვა დანარჩენი კატეგორიის დასაქმებულები დაცვის უფრო მაღალი სტანდარტით სარგებლობენ. კომპანიის მოცულობას დიდი მნიშვნელობა აქვს ასევე გათავისუფლებისაგან დაცვის შესახებ კანონის მოქმედების სფეროს დადგენის მიზნით.<sup>26</sup>

იტალიაში არ არსებობს წესი, რომლის თანახმადაც, გათავისუფლება შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს როგორც *Ultima Ratio*, თუმცა ეს პრინციპი მნიშვნელოვან როლს ასრულებს, ვინაიდან აქტიურად გამოიყენება სასამართლოების მიერ, მინიმუმ, ეკონომიკური საფუძვლით სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში. დომინანტი შეხედულებაა, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს, რომლის პოზიციაც უარესდება, რაიმე გონივრული ალტერნატიული სამსახური, ასევე სხვა სამსახური შესთავაზოს, სადაც შედარებით დაბალი სამუშაო პირობები იქნება. ეკონომიკური საფუძვლით, ინდივიდუალური გათავისუფლების შემთხვევაში, არც კანონით და არც კოლექტიური ხელშეკრულებებით არ არის დადგენილი ტრენინგების ჩატარების ვალდებულება.<sup>27</sup>

რაც შეეხება შერჩევის კრიტერიუმებს, გერმანიაში დამსაქმებელი ვალდებულია, სოციალური ასპექტების გათვალისწინებით შეარჩიოს დასაქმებულები. იტალიაში კი მხოლოდ მასობრივი დათხოვნის შემთხვევაში მოქმედებს სელექციის კრიტერიუმები.<sup>28</sup>

როგორც ყველა წევრ სახელმწიფოში, გერმანიასა და იტალიაშიც გათავისუფლებაზე პირველი შეზღუდვა არის შეტყობინების ვადის დაცვა, რაც, როგორც აღინიშნა, გამოიყენება იმ მიზნით, რომ დასაქმებულს მიეცეს შესაძლებლობა, იპოვოს ალტერნატიული სამსახური და, შესაბამისად, შემოსავლის ალტერნატიული წყარო. დამსაქმებელი ვალდებულია შეტყობინების ვადის დაცვის ვალდებულებისაგან უხეში დარღვევის შემთხვევაში ან სხვა გადაუდებელი აუცი-

<sup>25</sup> სანტაგატა რ., 36-ე-მე-40 მუხლები, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ბორონი ა. (რედ.), თ. ბერიკელაშვილის თარგმანი, ზაალიშვილი ვ. (რედ.), თბ., 2016, 358.

<sup>26</sup> სანტაგატა რ., 36-ე-მე-40 მუხლები, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ბორონი ა. (რედ.), თ. ბერიკელაშვილის თარგმანი, ზაალიშვილი ვ. (რედ.), თბ., 2016, 356.

<sup>27</sup> იქვე, 362.

<sup>28</sup> იქვე.

ლებლობისას, რის გამოც არაგონივრული ხდება შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება შეტყობინების ვადის ამოწურვამდე.<sup>29</sup>

#### 4. დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად,<sup>30</sup> შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

ამ ნორმის ანალიზის საფუძველზე ირკვევა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს ვალდებულების დარღვევა, რომელიც გათვალისწინებულია მხარეთა შორის გაფორმებული ინდივიდუალური ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით. უპირველეს ყოვლისა, უნდა განიმარტოს თითოეული მათგანის არსი და დანიშნულება.

კოლექტიური ხელშეკრულება მრავალმხრივი გარიგებაა. იგი შედეგია ეფექტური სოციალური დიალოგისა, რომლის დროსაც მიღწეული შეთანხმება ხელს უწყობს ორგანიზაციაში არსებული პრობლემების გადაჭრის ნორმალიზებას და, მეორე მხრივ, დასაქმებულს აძლევს სოციალურად უფრო მდგრადი სამართლებრივი ბერკეტების პირობებში ურთიერთობის საშუალებას.<sup>31</sup> სშკ-ის 41-ე მუხლის თანახმად,<sup>32</sup> კოლექტიური ხელშეკრულება განსაზღვრავს შრომის პირობებს; აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობას; აწესრიგებს ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის ურთიერთობებს. კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეხება შსო-ის 91-ე რეკომენდაცია, რომელიც განმარტავს, რომ კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულება ნიშნავს წერილობით ყველა იმ შეთანხმებას, რომლებიც ეხება სამუშაო და დასაქმების პირობებს და დადებულია, ერთი მხრივ, ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან დამსაქმებელთა ჯგუფს და, მეორე მხრივ, ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას ან დასაქმებულთა არჩევით წარმომადგენლობით ორგანოს შორის, ასეთის არსებობის შემთხვევაში.<sup>33</sup>

<sup>29</sup> იქვე, 357.

<sup>30</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, №4113-რს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 09.01.2017 წლის მდგომარეობით.

<sup>31</sup> ზენაიშვილი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბ., 2015, 104.

<sup>32</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლი, №4113-რს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 09.01.2017 წლის მდგომარეობით.

<sup>33</sup> Collective Agreements Recommendation, 91 (მიღებულია 1951 წლის 29 ივნისს) <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312429:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO)> [20.12.2016].



ინდივიდუალური ხელშეკრულებით წესრიგდება ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობები. ეს ხელშეკრულება იდება უშუალოდ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის.<sup>34</sup> სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის მიხედვით, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; სამუშაო დრო და დასვენების დრო; სამუშაო ადგილი; თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე; შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; ანაზღაურებადი და ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი.<sup>35</sup> ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-10 პუნქტი, რომლის მიხედვითაც, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

სამართალში მოქმედი ზოგადი პრინციპის მიხედვით, ნამდვილად მიიჩნევა ის შეთანხმება, რომელიც მხარეთა მიერ თავისუფალი ნების გამოვლენით თანასწორობის საფუძველზეა მიღებული. შრომით ურთიერთობებში ასეთი სახის გარიგებად შეიძლება მივიჩნიოთ კოლექტიური ხელშეკრულება და ინდივიდუალური ხელშეკრულება, შრომის შინაგანაწესის დადგენა კი დამსაქმებლის უფლებაა. ეს ნათელი მაგალითია შრომით ურთიერთობაში დაქვემდებარებული მდგომარეობის გამოსახატავად.<sup>36</sup> აღსანიშნავია, რომ შინაგანაწესი, თავისი ბუნებიდან გამომდინარე, ძალიან ჰგავს სტანდარტულ პირობებს, რადგან სტანდარტულ პირობებს, ისევე როგორც შინაგანაწესს, ერთი მხარე უდგენს მეორეს.<sup>37</sup> შინაგანაწესთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს სშკ-ის მე-3 მუხლის მე-4 პუნქტი, რომ ბათილია შრომის შინაგანაწესის ის დებულება, რომელიც ეწინააღმდეგება ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას, ან კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებას ან შრომის კოდექსს.

სშკ-ის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად,<sup>38</sup> დამსაქმებელს აკისრია ვალდებულება, რომ გააცნოს შინაგანაწესი დასაქმებულს. კანონში არ არის მითითებული, წერილობით უნდა დასტურდებოდეს მისი გაცნობის ფაქტი თუ ზეპირად, თუმცა უნდა ვივარაუდოთ, რომ დავის

<sup>34</sup> *მამუკაშვილი დ.*, შრომის სამართალი, თბ., 2013, 41.

<sup>35</sup> შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან დაკავშირებით დამატებით იხილეთ *ხაჭომია თ.*, შრომის ხელშეკრულების ფორმა და არსებითი პირობები, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, *ჩაჩავა ს. (რედ.)*, თბ., 2014.

<sup>36</sup> *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართლის სტატიათა კრებული, I, *ზაალიშვილი ვ. (რედ.)*, თბ., 2011, 94.

<sup>37</sup> *ინასარიძე თ.*, შრომით ხელშეკრულებაში არსებით პირობებთან დაკავშირებით 2013 წლის 12 ივლისის რეფორმის მიზანი, შრომის სამართლის სტატიათა კრებული, III, *ზაალიშვილი ვ. (რედ.)*, თბ., 2014, 228.

<sup>38</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტი, №4113-რს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 09.01.2017 წლის მდგომარეობით.

შემთხვევაში დასაქმებულისთვის შინაგანაწესის გაცნობის მტკიცების ტვირთი დაეკისრება დამსაქმებელს.<sup>39</sup>

შრომის შინაგანაწესის გაცნობას აქვს დიდი პრაქტიკული მნიშვნელობა: კერძოდ, სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით<sup>40</sup>, შრომის შინაგანაწესის უხეში დარღვევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად,<sup>41</sup> შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილია. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, პირს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შრომის შინაგანაწესი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ხოლო შემდგომ – მასში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება. ამდენად, ამ მუხლების ანალიზის საფუძველზე დგინდება, რომ შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების უხეში დარღვევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია და დამსაქმებელმა დასაქმებულს გააცნო შინაგანაწესი.

ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების ან/და შრომის შინაგანაწესის შინაარსის და მის საფუძველზე მხარეთა მიერ ნაკისრი ვალდებულებების სწორად განსაზღვრას შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს მნიშვნელოვანი პრაქტიკული დატვირთვა აქვს, რადგან სწორედ მათი შინაარსის გათვალისწინებით შეიძლება შემოწმდეს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება.

## 5. ვალდებულების უხეში დარღვევა

სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

ეს მუხლი განსაზღვრავს შრომით ურთიერთობებში დამსაქმებლის მხრიდან ხელშეკრულების მოშლის შესაძლებლობას დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეშად დარღვევის შემთხვევაში. წინაპირობები, რომელთაც ეს მუხლი ითვალისწინებს, არის ნამდვილი ორმხრივი ხელშეკრულების არსებობა, ვალდებულების უხეშად დარღვევის ფაქტი და დარღვეული ვალდებულება კოლექტიური ან/და ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან შრომის შინა-

<sup>39</sup> ზენაიშვილი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბ., 2015, 41.

<sup>40</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, №4113-რს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 09.01.2017 წლის მდგომარეობით.

<sup>41</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-5 პუნქტი, №4113-რს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 09.01.2017 წლის მდგომარეობით.

განაწესით უნდა იყოს გათვალისწინებული. თუმცა მუხლის სწორი განმარტებისათვის და მისი ბოროტად გამოყენებისაგან მხარეთა დასაცავად აუცილებლად გასათვალისწინებელია ვალდებულების დარღვევისას ხელშეკრულების მოშლის სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი ზოგადი წესი.<sup>42</sup>

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდგომში – სსკ) 405-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად<sup>43</sup>, თუ ხელშეკრულების ერთი მხარე არღვევს ორმხრივი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებას, მაშინ ხელშეკრულების მეორე მხარეს შეუძლია, უარი თქვას ხელშეკრულებაზე ვალდებულების შესრულებისათვის მის მიერ დამატებით განსაზღვრული ვადის უშედეგოდ გასვლის შემდეგ. თუ, ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, არ გამოიყენება დამატებითი ვადა, მაშინ დამატებითი ვადის განსაზღვრას უთანაბრდება გაფრთხილება. თუკი ვალდებულება მხოლოდ ნაწილობრივ დაირღვა, მაშინ კრედიტორს შეუძლია, უარი თქვას ხელშეკრულებაზე მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ვალდებულების დარღვევა ნაწილის შესრულებამ მისთვის დაკარგა ინტერესი.

ეს მუხლი განსაზღვრავს, რომ გრძელვადიან სახელშეკრულებო ურთიერთობებში ერთი მხარის მიერ ვალდებულების დარღვევა მეორე მხარეს ანიჭებს ხელშეკრულების მოშლის უფლებას. ამ მუხლით დადგენილია წინაპირობები ხელშეკრულების მოშლის განხორციელებისათვის. ესაა დამატებითი ვადის დაწესება და ინტერესის დაკარგვა ვალდებულების დარღვევის ნაწილის მიმართ.<sup>44</sup> ამასთან, დამატებითი ვადის მიცემა არ არის აუცილებელი, თუ აშკარაა, რომ მას შედეგი არ ექნება და თუ, განსაკუთრებული საფუძვლიდან გამომდინარე, ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით მართებულია ხელშეკრულების შეწყვეტა.<sup>45</sup>

აღნიშნული გამომდინარეობს *pacta sunt servanda* -ს<sup>46</sup> პრინციპიდან, რომელიც პრიორიტეტულია სახელშეკრულებო ურთიერთობებში, ამიტომ კანონი ხელშეკრულების შეწყვეტისას მართლზომიერად მიჩნევის მიზნებისათვის გარკვეულ წინაპირობებს აწესებს, კერძოდ, ხელშეკრულება უნდა იყოს ნამდვილი, მეორე მხარე უნდა არღვევდეს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებას და მოთხოვნის კრედიტორი კონტრაქტს დამატებითი ვადის ან გაფრთხილების მიცემის გზით ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების შესრულების შესაძლებლობას უნდა აძლევდეს. მითითებული წინაპირობები ნორმატიულად სსკ-ის 352-

<sup>42</sup> სტურუა ნ., შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, თსუ-ის იურიდიული ფაკულტეტი, `სამართლის ჟურნალი“, №1, 2015, 232.

<sup>43</sup> საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 405-ე მუხლი, №786-რს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 09.01.2017 წლის მდგომარეობით.

<sup>44</sup> ჭანტურია ლ., ზოიძე ბ., შენგელია რ., ხეცურიანი გ., საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III, 2001, 439.

<sup>45</sup> სტურუა ნ., შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, თსუ-ის იურიდიული ფაკულტეტი, `სამართლის ჟურნალი“, №1, 2015, 232.

<sup>46</sup> *Pacta Sunt Servanda* – ხელშეკრულებები უნდა შესრულდეს – სამოქალაქო სამართალსა და საერთაშორისო სამართალში ხელშეკრულებისადმი ერთგულების პრინციპს ნიშნავს. იხ. კაპანაძე ნ., კვაჭაძე მ., ლათინურ-ქართული იურიდიული ლექსიკონი (რედ.: ჭანტურია ლ., ტაბიძე მ.), თბ., 2008, 86.

ე-405-ე მუხლებშია განმტკიცებული. ხელშეკრულების შესრულების პრიორიტეტი სახეზე არ არის მაშინ, როდესაც მხარემ ხელშეკრულების შესრულების მიმართ ინტერესი დაკარგა, ან, თუ ნათელი და ცალსახა სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელების გაძნელება ან შეუძლებლობა. ეს გარემოებები, ძირითადად, გრძელვადიანი სამართალურთიერთობებისათვისაა დამახასიათებელი და ამ ურთიერთობების შეწყვეტის (მოშლის) პატივსადებ მიზეზად მიიჩნევა.<sup>4748</sup>

შრომის კოდექსით, მართალია, ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძვლად გათვალისწინებულია ვალდებულების დარღვევა, თუმცა გაფრთხილებისა და დამატებით ვადის მიცემა, როგორც ეს სამოქალაქო კოდექსითაა დადგენილი, დასაქმებულის მნიშვნელოვანი უფლებაა და, გარკვეული თავისებურებებით, მაგრამ მაინც უნდა იყოს გამოყენებული შრომით ურთიერთობებში.

ვალდებულების უხეში დარღვევის უკეთ განმარტებისთვის საინტერესოა, ვალდებულების დარღვევისას ხელშეკრულების მოშლის წესის განხილვა შსო-ის 158-ე კონვენციის მიხედვით, რომლის მე-11 მუხლი განსაზღვრავს, რომ დამსაქმებელს უფლება აქვს, მოშალოს ხელშეკრულება დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევისას, თუკი, დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, შეუძლებელია მუშაობის გაგრძელება.<sup>49</sup>

სშკ-ის საფუძველზე ქართული სასამართლო პრაქტიკით განიმარტა, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს 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 მიზეზშედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობის გათვალისწინებით.

*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 შორეულს; სიტყვა *Ratio* კი განიმარტება როგორც რაიმე საშუალება ან ზომა კონკრეტული მიზნის მიღწევისა. მნიშვნელოვანია განიმარტოს, რომ „უკანასკნელი“ მოიაზრება არა ქრონოლოგიური დატვირთვით, არამედ შედეგობრივი თვალსაზრისით.<sup>50</sup>

<sup>47</sup> თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 30 ივნისის №28/7207-14 გადაწყვეტილება.

<sup>48</sup> აღნიშნულთან დაკავშირებით დამატებით იხილეთ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 21 ოქტომბრის №28/62-14 გადაწყვეტილება.

<sup>49</sup> Termination of Employment Convention, 158 (მიღებულია 1982 წლის 22 ივნისს, ძალაში შევიდა 1985 წლის 23 ნოემბერს), მუხლი 11.

<sup>50</sup> *Wendt R., The Principle of 'Ultima Ratio' and/or the Principle of Proportionality, Oñati Socio-Legal Series, Vol. 3, No. 1, 2013, 84, <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2200873](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2200873)>, [20.12.2016].*

იურიდიული თვალსაზრისით, *Ultima Ratio* -ს პრინციპის იდეა არის ერთ-ერთი ძირითადი საფუძველი სამართლის არაერთ დარგში არსებული პრინციპებისა<sup>51</sup>. მ მშაგალითად, შრომის სამართალში *Ultima Ratio* -ს შეესაბამება დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განსაკუთრებული საფუძვლების არსებობისას.<sup>52</sup>

*Ultima Ratio* -ს პრინციპი ბევრ ასპექტში ჰგავს პროპორციულობის პრინციპს. პროპორციულობის პრინციპი (*Grundsatz der Verhältnismäßigkeit*),<sup>53</sup> ფართო გაგებით, გულისხმობს გადაჭარბების აკრძალვას, ხოლო ვიწრო გაგებით, რამდენიმე მნიშვნელოვან ასპექტს მოიაზრებს, კერძოდ, აუცილებლობას, შესაფერისობას და პროპორციულობას.<sup>54</sup>

პროპორციულობის პრინციპს მნიშვნელოვანი დატვირთვა აქვს გერმანულ შრომის სამართალში. მაგალითისათვის, დასაქმებულთა ისეთი მნიშვნელოვანი უფლება, როგორც არის გაფიცვა, ასევე განიცდის პროპორციულობის პრინციპის ზეგავლენას, რაც გულისხმობს, რომ გაფიცვა მხოლოდ იმ შემთხვევაშია დასაშვები, როდესაც პრობლემის გადაჭრის ყველა გზა ამოწურულია და იგი უკანასკნელი საშუალებაა (*Ultima Ratio*) უფლების დაცვისა. გერმანიის ფედერალური შრომის სამართლის სასამართლო პრაქტიკის მიხედვითაც, სწორედ *Ultima Ratio* -ს პრინციპიდან გამომდინარე, აკრძალულია ე.წ. გამაფრთხილებელი გაფიცვები, თუკი მოლაპარაკებები მიმდინარეობს და არ არის დასრულებული.<sup>55</sup>

ქართული შრომის სამართლისთვისაც *Ultima Ratio* -ს პრინციპს საკმაოდ მნიშვნელოვანი დატვირთვა აქვს. მართალია, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაა, თუმცა, ნიშანდობლივია, დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით.

კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში უფლების ბოროტად გამოყენების აკრძალვა განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს შრომით ურთიერთობებში დამსაქმებლისათვის კანონით მინიჭებული უპირატესი უფლებების გამოყენების თანაბარზომიერების შეფასებისას. ამ თვალსაზრისით, *Ultima Ratio* -ს პრინციპი გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ

<sup>51</sup> დამატებით იხილეთ: Michalski, Funke 2010, §13 marginal no. 280, Gomille 2011, marginal no. 3, Streinz, Hammerl 2008, marginal no. 297, ციტირებულია: იქვე.

<sup>52</sup> იქვე, 85.

<sup>53</sup> ამ ტერმინს იყენებს გერმანიის ფედერალური საკონსტიტუციო სასამართლო, იხ.: BVerfGE 30, 292 (316); 27, 211 (219), ციტირება – იქვე.

<sup>54</sup> იქვე, 86.

<sup>55</sup> Kirchner J., Kremp R.P., Magostch M., Key Aspects of German Employment and Labour Law, 2010, 201, <<https://books.google.ge/books?id=2gbE2IDPY2YC&printsec=frontcoverN?v=onepage&q&f=true>>, [20.12.2016].

ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.<sup>56</sup>

შრომის სამართალში *Ultima Ratio* -ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზშედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობის გათვალისწინებით. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც 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. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.<sup>57</sup>

რაც შეეხება სხვა ქვეყნების კანონმდებლობას, დასაქმებულის ქცევასთან დაკავშირებული ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხები განსხვავებულად რეგულირდება იტალიასა და გერმანიაში. ორივე ქვეყანაში გათავისუფლების ქცევასთან დაკავშირებული ჩვეულებრივი მიზეზები განსხვავდება ექსტრაორდინარული გათავისუფლების მიზეზებისაგან დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევის მნიშვნელობისა და ოდენობის გათვალისწინებით.<sup>58</sup>

გერმანიაში მოქმედი „გათავისუფლებისაგან დაცვის აქტის“<sup>59</sup> მიხედვით, დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევის გამო ხელშეკრულების მოშლისას დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინოს ოთხი წინაპირობა: ობიექტური გარემოება იმისა, რომ დასაქმებულმა ნამდვილად დაარღვია ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება, მომავალში დარღვევის რისკი უნდა იყოს მაღალი, დამსაქმებლის ინტერესმა უნდა გადაწონოს დასაქმებულის ინტერესი და, ბოლოს, ხელშეკრულების შეწყვეტა უნდა იყოს ერთადერთი გამოსავალი არსებული სიტუაციიდან. მაგალითად, არ უნდა არსებობდეს დასაქმებულის სხვა პოზიციაზე გადაყვანის შესაძლებლობა.<sup>60</sup>

<sup>56</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 27 აპრილის №ას-164-154-2015 განჩინება.

<sup>57</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 2 დეკემბრის №ას-776-733-2015 განჩინება.

<sup>58</sup> *სანტაგატა რ.*, 36-ე-მე-40 მუხლები, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, *ბორონი ა. (რედ.)*, თ. *ბერიკელაშვილის* თარგმანი, *ზაალიშვილი ვ. (რედ.)*, თბ., 2016, 363.

<sup>59</sup> The Protection Against Dismissal Act (Kündigungsschutzgesetz) <<http://www.eurofound.europa.eu/efemi-redictionary/protection-against-dismissal-1>> [20.12.2016].

<sup>60</sup> *Kirchner J., Kremp P.R., Magotsh M.*, Key Aspects of German Employment and Labour Law, Heidelberg, Germany, 2010, 141, ციტირებულია: *სტურუა ნ.*, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, თსუ-ის იურიდიული ფაკულტეტი, „სამართლის ჟურნალი“, №1, 2015, 228.

გერმანულ სამართალში გათავისუფლების საკმარის საფუძვლად მიიჩნევა, მაგალითად, დასაქმებულის სამუშაოზე პატივსადები მიზეზის გარეშე განზრახი და არაერთჯერადი გამოუცხადებლობა, ასევე პატივსადები საფუძვლის არსებობისას დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის შესაბამისი წესით შეუტყობინებლობა;<sup>61</sup> სამუშაოს გაცდენა ავადმყოფობის მომიზეზებით და დამსაქმებლის განზრახ შეცდომაში შეყვანა;<sup>62</sup> დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე შეთავსებით სამუშაოზე კონკურენტ დაწესებულებაში დასაქმება, ასევე „ლოიალობის ვალდებულების“ სხვაგვარი დარღვევა, თუ ის აკრძალულია ხელშეკრულებით;<sup>63</sup> აგრეთვე, უსაფრთხოების ზომების უგულებელყოფა, როდესაც ასეთი ქმედება ობიექტურად მნიშვნელოვან საფრთხეებს უკავშირდება.<sup>64</sup>

იტალიაში დასაქმებული შესაძლოა, გათავისუფლდეს სამართლიან საფუძველზე დაყრდნობით, როგორცაა, მაგ., *Giusta causa*, ყოველგვარი გაფრთხილებისა თუ დასაბუთებული სუბიექტური საფუძვლის გარეშე. *Giusta causa* განმარტებულია სამოქალაქო კოდექსის 2119-ე მუხლში და მოიცავს შემთხვევას, როდესაც ვალდებულებების დარღვევა იმდენად სერიოზულია, რომ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება არაგონივრულია დამსაქმებლისათვის. თუმცა ამ ფორმულის მნიშვნელობა ჯერ კიდევ ღიაა და დებატების საგანია.<sup>65</sup>

საქართველოს სასამართლო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე დგინდება, რომ, მაგალითად, სასამართლომ ერთ შემთხვევაში დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო მასთან ერთად უშუალო ხელმძღვანელის მიმართ უმკაცრესი ზომის გამოყენება – სამსახურიდან გათავისუფლება – არ მიიჩნია მიზანშეწონილად,<sup>66</sup> თუმცა მეორე შემთხვევაში დაქვემდებარებულის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევა ასევე გახდა უშუალო ხელმძღვანელის გათავისუფლების მართლზომიერი საფუძველი, რადგან დადგინდა, რომ უშუალო ხელმძღვანელი განზრახ მალავდა დაქვემდებარებულის მიერ შინაგანაწესის უხეში დარღვევის ფაქტს.<sup>67</sup>

სწორედ აღნიშნულიდან გამომდინარე, აუცილებელია, რომ ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დეტალურად შემოწმდეს როგორც დარღვევის სიმძიმე, ასევე მისი სიხშირე, მიყენებული ზიანი და ასევე მხედველობაში იქნეს მი-

<sup>61</sup> Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 176, 177, ციტირებულია: *ჩაჩავა ს.*, შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, *ჩაჩავა ს. (რედ.)*, თბ., 2014, 105.

<sup>62</sup> იქვე, Rn. 154, ციტირებულია: იქვე, 105.

<sup>63</sup> იქვე, Rn. 21, ასევე Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 169 და შემდგომში, ციტირებულია: იქვე, 106.

<sup>64</sup> იქვე, ღწ. 136 - იხ. ციტირებულია: იქვე, 107.

<sup>65</sup> *სანტაგატა რ.*, 36-ე-მე-40 მუხლები, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, *ბორონი ა. (რედ.)*, თბ., 2016, 363.

<sup>66</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 18 მარტის №ას-1276-1216-2014 გადაწყვეტილება.

<sup>67</sup> თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 7 ივლისის №2ბ/4864-14 განჩინება.

ღებულის სამომავლოდ დარღვევის ჩადენის ალბათობის ხარისხიც, როგორც ეს გერმანული კანონმდებლობითაა გათვალისწინებული.

## 6. დასკვნა

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ერთ-ერთი ყველაზე პრობლემატური საკითხი შრომით ურთიერთობებში. ამგვარი საფუძვლით შრომითი ურთიერთობისას შესამოწმებელია შემდეგი გარემოებები:

- ნამდვილად დაირღვა თუ არა კოლექტიური და ინდივიდუალური ხელშეკრულება ან შრომის შინაგანაწესი;
- შესამოწმებელია, რა სახის დარღვევა იყო, კერძოდ, შესაფასებელია დარღვევის სიმძიმე, რამდენად უხეში ხასიათი ჰქონდა დარღვევას, პირველი იყო თუ სისტემატიური ხასიათის, რა სახის ზიანი გამოიწვია და ა.შ.;
- შესამოწმებელია, რამდენად ადეკვატური იყო დარღვევისათვის გამოყენებული სანქცია დარღვევის ხარისხისა. ხომ არ შეიძლებოდა, გამოყენებული ყოფილიყო რომელიმე სხვა დისციპლინური ღონისძიება, ნაცვლად სამსახურიდან გათავისუფლებისა;
- შესამოწმებელია, მიეცა თუ არა საშუალება სამსახურიდან გათავისუფლებულ პირს, წარედგინა რაიმე არგუმენტები და ემართლებინა თავი, ვიდრე იგი გათავისუფლდებოდა სამსახურიდან.

სშკ არ მიუთითებს აღნიშნული გარემოებების დეტალურად შემოწმების ვალდებულებაზე, რაც მის ხარვეზად უნდა ჩაითვალოს. ამიტომ სასამართლოში საქმის განხილვისას საჭირო ხდება სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების მითითება, სადაც უფრო დეტალურად არის გაწერილი ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობები და პროცედურები. სწორედ ამ მიზნით არის განპირობებული, რომ განსახილველ ნაშრომშიც ვალდებულების დარღვევის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა განხილულია სამოქალაქო კოდექსის შესაბამის ნორმებთან მიმართებით.

ევროკავშირის სამართლის, ასევე, გერმანიისა და იტალიის შრომის კანონმდებლობათა მიმოხილვამ და სასამართლო პრაქტიკის ანალიზმა ნათელი გახადა, რომ, მიუხედავად განხორციელებული ცვლილებებისა, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტის ინსტიტუტი არ არის სრულყოფილად მოწესრიგებული და კვლავ საჭიროებს დახვეწას.



## ბიბლიოგრაფია

1. საქართველოს შრომის კოდექსი, 17/12/2010.
2. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, 24/07/1997.
3. ევროპის სოციალური ქარტია, 03/05/1996.
4. ზენაიშვილი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბ., 2015, 41, 104.
5. ინასარიძე თ., შრომით ხელშეკრულებაში არსებით პირობებთან დაკავშირებით 2013 წლის 12 ივლისის რეფორმის მიზანი, შრომის სამართლის სტატიათა კრებული, III, ზაალიშვილი ვ. (რედ.), თბ., 2014, 228.
6. კაპანაძე ნ., კვაჭაძე მ., ლათინურ-ქართული იურიდიული ლექსიკონი (რედ.: ჭანტურია ლ., ტაბიძე მ.), თბ., 2008, 86.
7. კასრაძე ლ., სახელმწიფოს მინიმალური ვალდებულება და "გონივრული საფუძვლის" პრინციპი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლების საქმეში: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო, სტატიათა კრებული, კორკელია ვ. (რედ.), თბ., 2011, 82, 87.
8. სანტაგატა რ., 36-ე-მე-40 მუხლები, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ბორონი ა. (რედ.), თ. ბერიკელაშვილის თარგმანი. ზაალიშვილი ვ. (რედ.), თბ., 2016, 289, 344, 346, 348, 356, 357, 358, 362, 363.
9. სტურუა ნ., შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, თსუ-ის იურიდიული ფაკულტეტი, "სამართლის ჟურნალი", №1, 2015, 228, 232.
10. ტარასაშვილი მ., შრომის სამართალი სამხრეთ კავკასიაში, შრომის სამართლის სტატიათა კრებული, III, ზაალიშვილი ვ. (რედ.), თბ., 2015, 145.
11. ქავთარაძე ლ. (რედ.), პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბ., 2015, 45.
12. შველიძე ზ., საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართლის სტატიათა კრებული, I, ზაალიშვილი ვ. (რედ.), თბ., 2011, 94.
13. ჩაჩავა ს. (რედ.), 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბ., 2014, 85, 105, 106, 107.
14. ძამუკაშვილი დ., შრომის სამართალი, თბ., 2013, 41.
15. ჭანტურია ლ., ზოიძე ბ., შენგელია რ., ხეცურიანი ჯ., საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III, 2001, 439.
16. ხაჯომია თ., შრომის ხელშეკრულების ფორმა და არსებითი პირობები, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ჩაჩავა ს. (რედ.), თბ., 2014, 27.
17. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 2 დეკემბრის №ას-776-733-2015 განჩინება.
18. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 7 ივლისის №2ბ/4864-14 განჩინება.
19. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 30 ივნისის №2ბ/7207-14 გადაწყვეტილება.
20. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 27 აპრილის №ას-164-154-2015 განჩინება.

21. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 18 მარტის №ას-1276-1216-2014 გადაწყვეტილება.
22. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 21 ოქტომბრის №28/62-14 გადაწყვეტილება.
23. The Protection Against Dismissal Act (Kündigungsschutzgesetz).
24. Termination of Employment Convention №158 22/06/1982.
25. Collective Agreements Recommendation №91 29/06/1951.
26. Charter of Fundamental Rights of The European Union.
27. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights 16/12/1966.
28. Termination of Employment Recommendation №166 22/06/1982.
29. Termination of Employment Recommendation №119 26/06/1963.
30. *Baker & McKenzie*, The Global Employer: Focus on Termination, Employment Discrimination and Workplace Harassment Law, 2012, 193.
31. *Kirchner J., Kremp R.P., Magostch M.*, Key Aspects of German Employment and Labour Law, 2010, 201, 141.
32. *Santagata R.*, Articles 36-40, *Borroni A. (ed.)*, "Commentary on the Labour Code of Georgia", Tbilisi, 2014, 400.
33. *Wallach Sh.*, The Medusa Stare: Surveillance and Monitoring of Employees and the Right to Privacy, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, *Neal A. (Founding Editor)*, 2011, 192.
34. *Wendt R.*, The Principle of 'Ultima Ratio' and/or the Principle of Proportionality, Oñati Socio-Legal Series, Vol. 3, No. 1, 2013, 84, 85, 86, 297.
35. Termination of Employment Relationships, Legal situation in the Member States of the European Union, European Commission, 2006, 61.