

2013-2017 წლებში სამუშაოდან განთავისუფლებულთა საქმეების სამართლებრივი და სოციალურ-ეკონომიკური ანალიზი

სამართლიანობისა და განვითარების ინსტიტუტი

მარტი 2018

- პირთა სამსახურიდან განთავისუფლება კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებულისათვის ერთი და იგივე შედეგის მომტანია, ორივე შემთხვევაში პირი რჩება შრომის ანაზღაურების - ხელფასის გარეშე, თუმცა სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში, სასამართლო გადაწყვეტილების მიმართ საჯარო ინტერესი გაცილებით მაღალია საჯარო სექტორში დასაქმებულ პირებთან მიმართებით, ვინაიდან დაკავებულ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენასთან ერთად დაწესებულება იძულებული ხდება აუნაზღაუროს უკანონოდ განთავისუფლებულ პირს იძულებითი მოცდენა სრული ოდენობით სწორედ სახელმწიფო ან/და ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულის ბიუჯეტიდან.
- კვლევის ფარგლებში საჯარო დაწესებულებებიდან მიღებული ინფორმაციის ანალიზის შედეგად ერთმნიშვნელოვნად ცხადი ხდება ის გარემოება, რომ კვლევის პერიოდში - 2013 -2017 წლებში სამინისტროებში, მერიებში, საკრებულოებში, რაიონულ გამგეობებში დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი უმეტეს შემთხვევაში გვხვდება პირადი განცხადებები.
- საქართველოში არსებული სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის ფონზე, პირადი განცხადებების საფუძველზე დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის მსგავსი ტენდენცია ერთმნიშვნელოვნად ეჭვქვეშ აყენებს დასაქმებულთა რეალურ ნებას - შეწყვიტონ შრომითი ურთიერთობა. აღნიშნული ნების ნამდვილობა უფრო მეტად დგება ეჭვქვეშ როდესაც საუბარია დასაქმებულთა მიერ ერთობლივად, დროის ერთ გარკვეულ მონაკვეთში წარდგენილ განცხადებებზე.

სარჩევი

შესავალი	3
II. სასამართლო სტატისტიკა და ძირითადი ტენდენციები	4
1. შესავალი.....	4
2. სამოქალაქო საქმეები.....	4
3. ადმინისტრაციული საქმეები	6
4. შუალედური დასკვნა	7
III. სამინისტროებიდან განთავისუფლებული პირები და სამინისტროს წინააღმდეგ წარმოებული შრომითი დავები	10
IV. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის რაიონული გამგეობები	9
V. თვითმმართველი ქალაქები	12
VI. დასკვნა.....	13
სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულების აღდგენასა და კომპენსაციებთან დაკავშირებით ევროპული ქვეყნების პრაქტიკის ანალიზი	14
რეკომენდაციები.....	21

I. შესავალი

2013 წლის 12 ივნისს, საქართველოს პარლამენტის მიერ საქართველოს ორგანულ კანონში საქართველოს შრომის კოდექსში მთელი რიგი დამატებებისა და ცვლილებების შეტანით გადადგმულ იქნა მნიშვნელოვანი ნაბიჯი ქართული შრომითი კანონმდებლობის საერთაშორისო სტანდარტებთან დაახლოების გზაზე.

ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი საკითხი, რომელსაც შემოთავაზებული ცვლილებათა პაკეტი შეეხო, იყო დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებისა და პროცედურების ახლებური რეგულაცია, დასაქმებულთა შრომის უფლების დაცვისა და მათ მიმართ დისკრიმინაციული მიდგომის პრევენციის უზრუნველსაყოფად.

დასაქმებულ პირებთან შრომითი ხელშეკრულების კანონიერი ფორმით შეწყვეტისა და უკანონო განთავისუფლების პრევენციის პოლიტიკის გატარება, განსაკუთრებული მნიშვნელობის მქონეა ქვეყნის განვითარებისა და ევროინტეგრაციის გზაზე, ვინაიდან დასაქმებულთა უფლებების შელახვა, სხვადასხვა საფუძვლით, სამართლებრივ-შედეგობრივად ხშირ შემთხვევაში სწორედ მათ განთავისუფლებაში გამოიხატება.

პირთა სამსახურიდან განთავისუფლება კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებულისათვის ერთი და იგივე შედეგის მომტანია, ორივე შემთხვევაში პირი რჩება შრომის ანაზღაურების - ხელფასის გარეშე, თუმცა სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში, სასამართლო გადაწყვეტილების მიმართ საჯარო ინტერესი გაცილებით მაღალია საჯარო სექტორში დასაქმებულ პირებთან მიმართებით, ვინაიდან დაკავებულ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენასთან ერთად დაწესებულება იძულებული ხდება აუნაზღაუროს უკანონოდ განთავისუფლებულ პირს იძულებითი მოცდენა სრული ოდენობით სწორედ სახელმწიფო ან/და ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულის ბიუჯეტიდან. იგივე შეიძლება ითქვას

სახელმწიფოს წილობრივი მონაწილეობით შექმნილ კერძო სამართლის იურიდიულ პირებზე და სხვა საბიუჯეტო დაწესებულებებზე. ეს მაშინ, როდესაც კერძო სექტორში იძულებითი მოცდენის ან/და კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება კერძო სამართლის სუბიექტის ტვირთია.

ასეთ პირობებში გასათვალისწინებელია დარღვეული უფლების დაცვის მიზნით სასამართლოსთვის მიმართვის კუთხით არსებული მზარდი ტენდენცია და დაკმაყოფილებულ სარჩელთა მაღალი პროცენტული ოდენობა, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს პრობლემის აქტუალობაზე და მისი გადაჭრის აუცილებლობაზე.

შესაბამისად, წინამდებარე კვლევის მიზანს წარმოადგენს:

- გაანალიზებულ იქნას ის ტენდენციები, რომელიც საჯარო სექტორში დასაქმებულთა სამსახურიდან განთავისუფლებას ახლავს თან, გამოკვეთილ იქნას ხელშეკრულების შეწყვეტის ძირითადი სამართლებრივი საფუძვლები, უფლებათა დაცვის მიზნით სასამართლოსთვის მიმართვისა და დაკმაყოფილებულ მოთხოვნათა ოდენობა, მოთხოვნათა დაკმაყოფილების შედეგად სახელმწიფო ან/და ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულის ბიუჯეტისათვის მიყენებული ზიანის ოდენობა.
- შემუშავებულ იქნას კონკრეტული რეკომენდაციები გამოვლენილ პრობლემურ საკითხთა გადაჭრისა და სახელმწიფო ბიუჯეტისათვის ზიანის მიყენების პრევენციის მიზნით.

წინამდებარე კვლევა ეხება საჯარო სექტორში (სამინისტროებში, მერიებს, გამგებებსა და საკრებულოებში) დასაქმებულ პირთა წრეს და მოიცავს პერიოდს 2013 წლის 01 იანვრიდან 2017 წლის 1 ოქტომბრამდე.

კვლევის ფარგლებში გაანალიზებულ იქნა სამინისტროებიდან, მერიებიდან, საკრებულოებიდან, გამგებებიდან და სასამართლოებიდან მონოდებული საჯარო

ინფორმაცია. გაანალიზებულ იქნა შრომით დავებთან მიმართებით არსებული სასამართლო პრაქტიკა, კონკრეტულ საკითხებთან მიმართებით არსებული ერთგვაროვანი მიდგომები.

II. სასამართლო სტატისტიკა და ძირითადი ტენდენციები

1. შესავალი

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 59-ემუხლისმე-3 ნაწილი, დავისარსისა და სპეციფიკის გათვალისწინებით, გარკვეული კატეგორიის საქმეებზე განსაზღვრავს სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის განსხვავებულ ვადას. მითითებული მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობებიდან, აღიმენტის გადახდევინების, დასახიჩრებით ან ჯანმრთელობის სხვა დაზიანებით ან მარჩენალის სიკვდილით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების, „საცხოვრებელი სადგომით სარგებლობისას წარმოშობილი ურთიერთობების შესახებ“ საქართველოს კანონიდან გამომდინარე მოთხოვნებისა და უკანონო მფლობელობიდან უძრავი ნივთის გამოთხოვის შესახებ საქმეების განხილვის ვადა შეადგენს 1 თვეს. იმის გათვალისწინებით, რომ საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის დებულებანი, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი ხასიათის შრომითი დავების განხილვის მიმართ მოქმედებს იგივე წესი.

შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი დავების განხილვის ვადების ზოგადი წესიდან განსხვავებული რეგულაციის აუცილებლობა სწორედ შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკამ და მხარეთა ინტერესებმა განაპირობა. ერთი მხრივ, შრომითი ურთიერთობებიდან მიღებული ანაზღაურება ხშირ შემთხვევაში დასაქმებულისთვის ერთადერთ შემოსავლის წყაროს წარმოადგენს, ხოლო, მეორეს მხრივ, სასამართლო დავის განხილვის ვადის გაჭიანურების შემთხვევაში, იძულებითი მოცდენის ანაზღაურების დამსაქმებლისათვის

დაკისრების პირობებში, აქტუალური ხდება კერძო სამართლის სუბიექტის ინტერესი ან საჯარო ინტერესი. საჯარო ინტერესი იმდენად, რამდენადაც დაკისრებული თანხის გადახდა უნდა მოხდეს სახელწმიფო ბიუჯეტიდან.

თუმცა, მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, საქმეთა და მოსამართლეთა ოდენობის პროპორციულობის გათვალისწინებით, საქმეთა განხილვის გაჭიანურების ტენდენცია არამხოლოდ ნათელი, არამედ ლოგიკურია, რაც აზიანებს ყველა მხარის ინტერესებს.

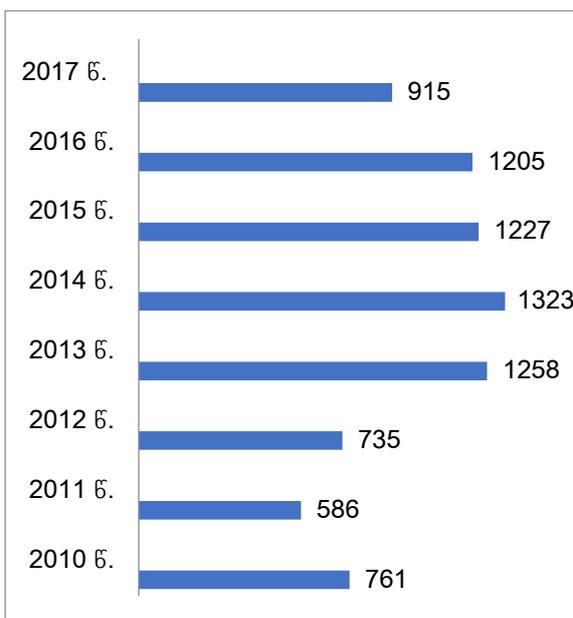
2. სამოქალაქო საქმეები

საქართველოს უზენაესი სასამართლოსა და რაიონული/საქალაქო სასამართლოებიდან მიღებული საჯარო ინფორმაციიდან იკვეთება შემდეგი:

1. 2010, 2011, 2012 წლებთან შედარებით, 2013 წლიდან არსებითად არის მომატებული შრომითი სამართლებრივი დავების რიცხვი სასამართლოებში.

შენიშვნა: 2017 წლის მონაცემი არის მხოლოდ 9 თვის მონაცემი 2017 წლის 1 იანვრიდან სექტემბრის ჩათვლით.

გრაფიკი 1. წლების მიხედვით სასამართლოში შესული შრომითი დავებიდან გამომდინარე სამოქალაქო საქმეების ოდენობა



2. 2010, 2011, 2012 წლებთან შედარებით, 2013 წლიდან არსებითად იზრდება შრომითი სამართლებრივი დავებში დასაქმებულთა სასარგებლოდ მიღებული გადაწყვეტილებების რიცხვი (რაიონული/საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებები).

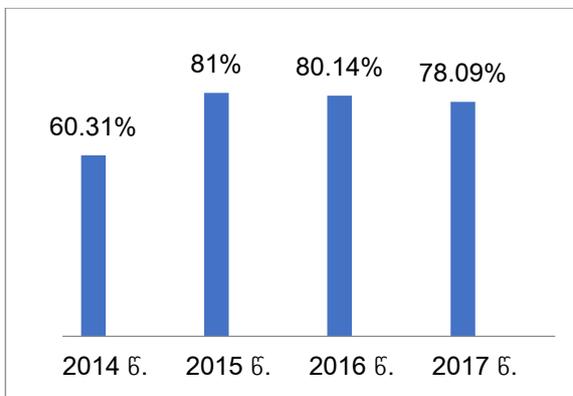
შენიშვნა: 2017 წლის მონაცემი არის მხოლოდ 9 თვის მონაცემი 2017 წლის 1 იანვრიდან სექტემბრის ჩათვლით.

გრაფიკი 2. წლების მიხედვით სასამართლოს მიერ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით არსებული სარჩელების დაკმაყოფილების სტატისტიკა



იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლოში მხარეთა მორიგებით დასრულებულ საქმეებს განვიხილავთ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით სარჩელის წარმდგენი პირის სასარგებლოდ მიღწეულ შედეგს, სტატისტიკა იქნება გრაფიკ #3-ში მოცემული სახით

გრაფიკი 3. წლების მიხედვით სასამართლოს მიერ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით წარმდგენი სარჩელებზე მიღებული დამაკმაყოფილებელი გადაწყვეტილებებისა და მორიგებით დასრულებული საქმეების სტატისტიკა



შენიშვნა:

1. 2017 წლის მონაცემი არის მხოლოდ 9 თვის მონაცემი 2017 წლის 1 იანვრიდან სექტემბრის ჩათვლით.
2. 1. 2013 წლამდე მორიგებით დასრულებული საქმეები ცალკე არ აღირიცხებოდა.

შპს საქართველოს ფოსტა

სამსახურიდან დასაქმებულის უკანონო განთავისუფლების შედეგად ორგანიზაციისთვის მიყენებული მატერიალური ზიანი და აღნიშნული ქმედების შეფასება კომპანიის საუკეთესო ინტერესის ქრილში ძალიან აქტუალურია კერძო სამართლის იურიდიული პირებისათვის. აღნიშნული საკითხის აქტუალობა საჯარო ინტერესის სფეროდ იქცევა მაშინ, როდესაც საუბარი გვაქვს სახელმწიფო ნილობრივი მონაწილეობით შექმნილ კომპანიებზე.¹

1. ბუნებრივია, მოცემულ შემთხვევაში არ ვსაუბრობთ ქვეყანაში შრომითი უფლებების დარღვევის მიმართ არსებულ საჯარო ინტერესზე.

წინამდებარე კვლევის ფარგლებში გაანალიზებულ იქნა სახელმწიფოს 100% წილობრივი მონაწილეობით შექმნილი სანარმოს - შპს „საქართველოს ფოსტის“ წინააღმდეგ წარმოებული სასამართლო დავები განთავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა შემდეგი გარემოებები:

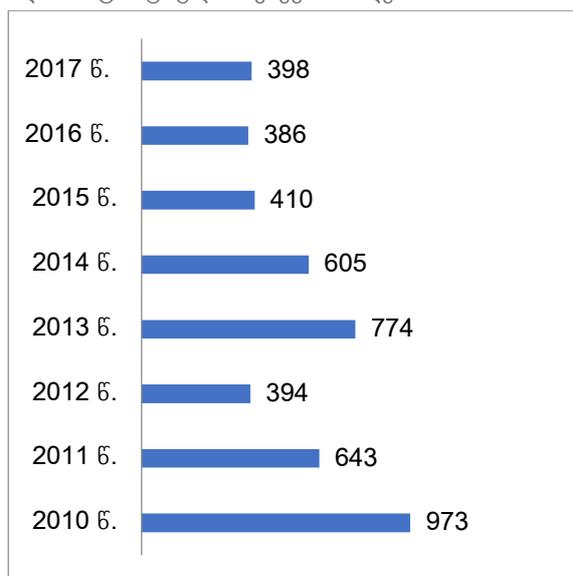
- 2013-2017 წლებში შპს „საქართველოს ფოსტის“ წინააღმდეგ წარმოებულ იქნა 63 დავა.
- კომპანიისთვის დაკისრებულმა უკანონოდ განთავისუფლებულებისათვის ასანაზღაურებელი კომპენსაციის თანხამ შეადგინა 1 283 040,00 ლარი.
- კომპანიის მიერ თითქმის ყველა შემთხვევაში ხდებოდა გადაწყვეტილების გასაჩივრება სამივე ინსტანციის სასამართლოში.
- კომპანიის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილ იქნა 149 000,00 ლარი.
- გადაწყვეტილების არასათანადოდ აღსრულებისათვის სასამართლოს ხელმეორედ მიმართა 13 პირმა.
- კომპანიამ მორიგებით დავა დაასრულა მხოლოდ 10 პირთან. მორიგება გაფორმებულ იქნა მხოლოდ 2016 წლის ბოლოს.

მოცემულ შემთხვევაში საგულისხმოა, ის გარემოება, რომ დავათა უდიდესი ნაწილი წარმოებულ იქნა ერთი და იმავე საფუძვლით, ერთ პერიოდში დასაქმებულთა მასობრივი განთავისუფლების გამო.

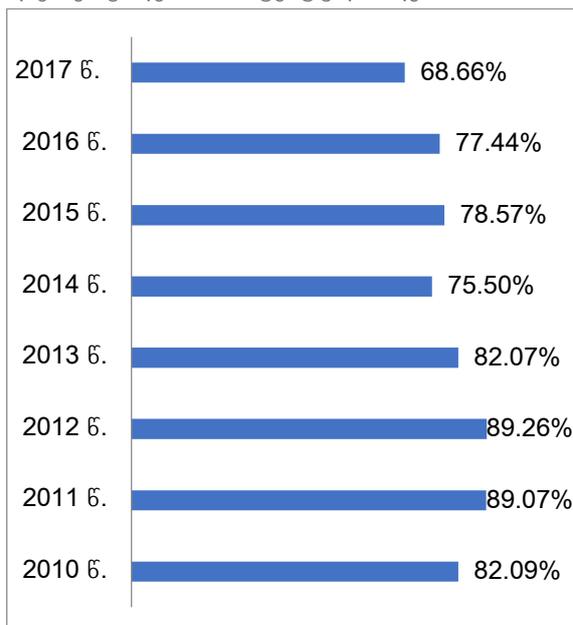
3. ადმინისტრაციული საქმეები

საქართველოს უზენაესი სასამართლოსა და რაიონული/საქალაქო სასამართლოებიდან მიღებული საჯარო ინფორმაციიდან იკვეთება შემდეგი:

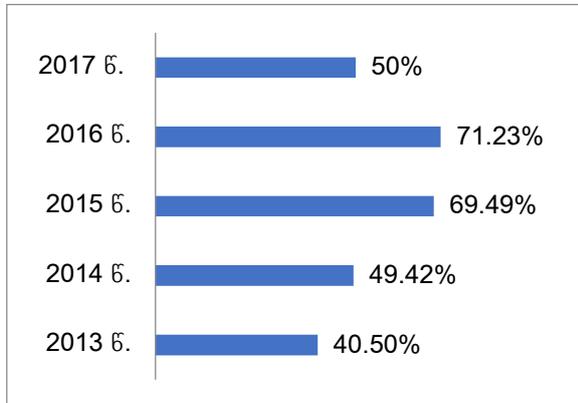
გრაფიკი 4. წლების მიხედვით სასამართლოში შესული შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ადმინისტრაციული საქმეების ოდენობა



გრაფიკი 5. წლების განმავლობაში შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებზე სარჩელის დაკმაყოფილების პროცენტული ოდენობა



გრაფიკი 6. წლების განმავლობაში სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის მოთხოვნით წარდგენილ და დაკმაყოფილებულ სარჩელთა პროცენტული ოდენობა



4. შუალედური დასკვნა

როგორც ზემოთ მოყვანილი სტატისტიკიდან იკვეთება, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე სამოქალაქო კატეგორიის დავები 2013 წლიდან 2010, 2011, 2012 წლებთან შედარებით, არსებითად არის მომატებული. თუ 2010, 2011, 2012 წლებში წარდგენილ სარჩელთა საშუალო მაჩვენებელი არის 694 დავა, იგივე მაჩვენებელი 2013 წლიდან არის 1253 დავა. თუმცა, საგულისხმოა ის გარემოება, რომ ადმინისტრაციული კატეგორიის შრომით დავებზე ზემოაღნიშნული მაჩვენებელი განსხვავებულია.

ასევე, 2013 წლიდან 2010, 2011, 2012 წლებთან შედარებით, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით წარდგენილ სარჩელთა დაკმაყოფილების შემთხვევები არსებითად იმატებს. თუ 2010, 2011, 2012 წლებში სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით წარდგენილ სარჩელთა დაკმაყოფილების საშუალო მაჩვენებელი იყო 16.7%, 2013 წლიდან აღნიშნული მაჩვენებელი არის 61,05%. მაგაცხადებს სახის არსებითი ცვლილებები არ შეინიშნება ადმინისტრაციული კატეგორიის დავებზე, თუმცა საგულისხმოა ის გარემოება, რომ სარჩელთა დაკმაყოფილების პროცენტული მაჩვენებელი 2013 წლიდან არის 60,68%.

სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი ცხადყოფს, რომ ერთ-ერთი უმთავრესი განმაპირობებელი ფაქტორი შრომით დავებთან მიმართებით სასამართლოსთვის მიმართვიანობის ზრდისა და დასაქმებულთა სასარგებლოდ მიღებული გადაწყვეტილებების ოდენობის მატებისა, არის 2013 წლის 12 ივნისს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ შეტანილი არსებითი მნიშვნელობის მქონე ცვლილებები, რომელთაც ახლებურად დაარეგულირა მთელი რიგი საკითხები, მათ შორის, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებთან დაკავშირებული ასპექტები. ეს იმ პირობებში, როდესაც ცვლილებები, საანგარიშო პერიოდში, ნაკლებად შეეხო საჯარო სექტორში დასაქმებულ პირებს.

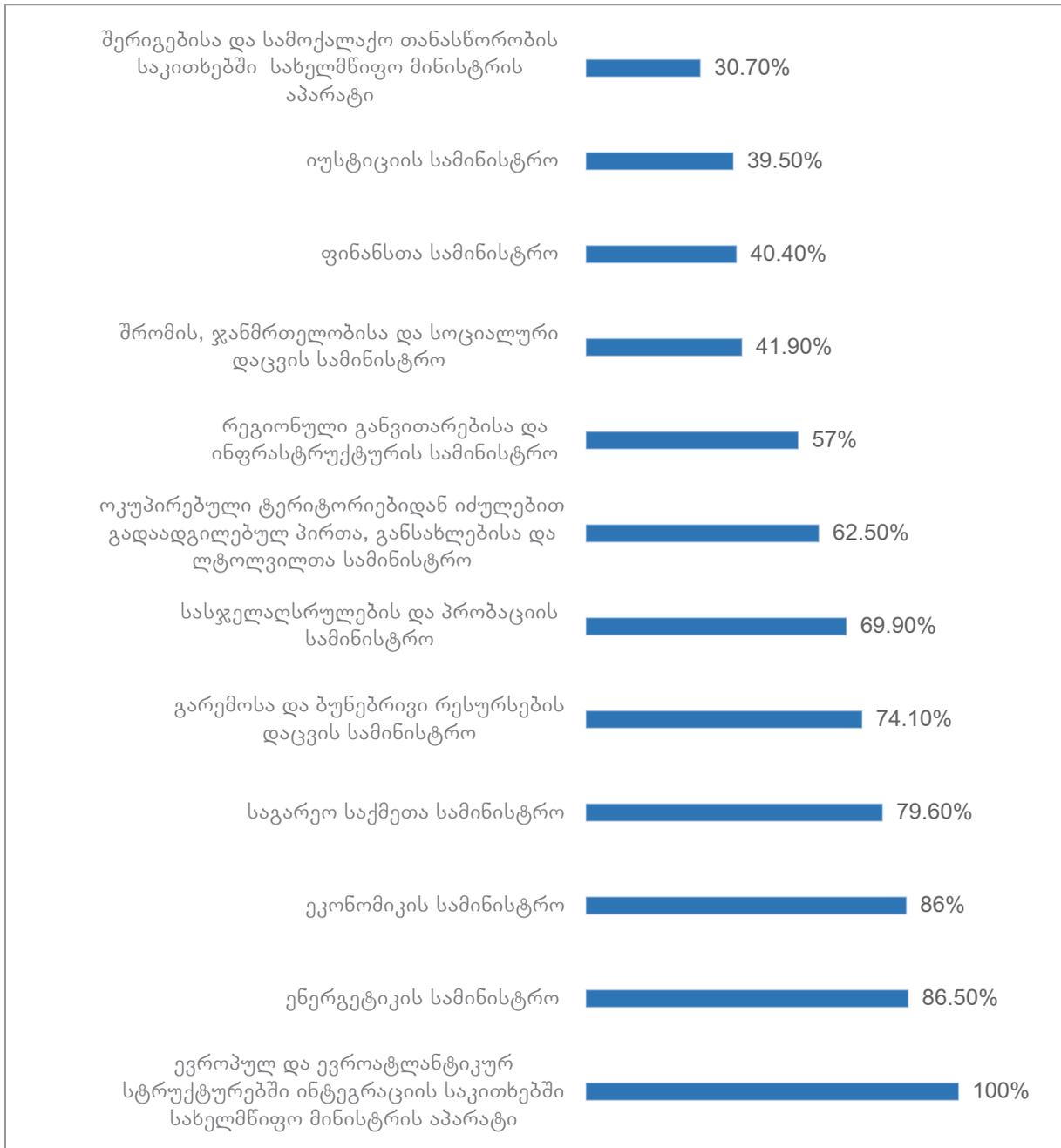
III. სამინისტროებიდან განთავისუფლებული პირები და სამინისტროს წინააღმდეგ წარმოებული შრომითი დავები

კვლევის მიზნებისათვის სამინისტროებიდან გამოთხოვილ იქნა ინფორმაცია 2013 წლის 1 იანვრიდან 2017 წლის 01 ოქტომბრამდე სამსახურიდან განთავისუფლებულ პირთა ოდენობის შესახებ, განთავისუფლების კონკრეტული სამართლებრივი საფუძვლებისა და სამინისტროების წინააღმდეგ წარმოებული დავების შესახებ.

მიღებული ინფორმაციის ანალიზის საფუძველზე გამოიკვეთა შემდეგი გარემოებები:

- სამინისტროებში დასაქმებულ პირთა ყველაზე დიდი ნაწილის სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძვლად გვევლინება პირადი განცხადებები

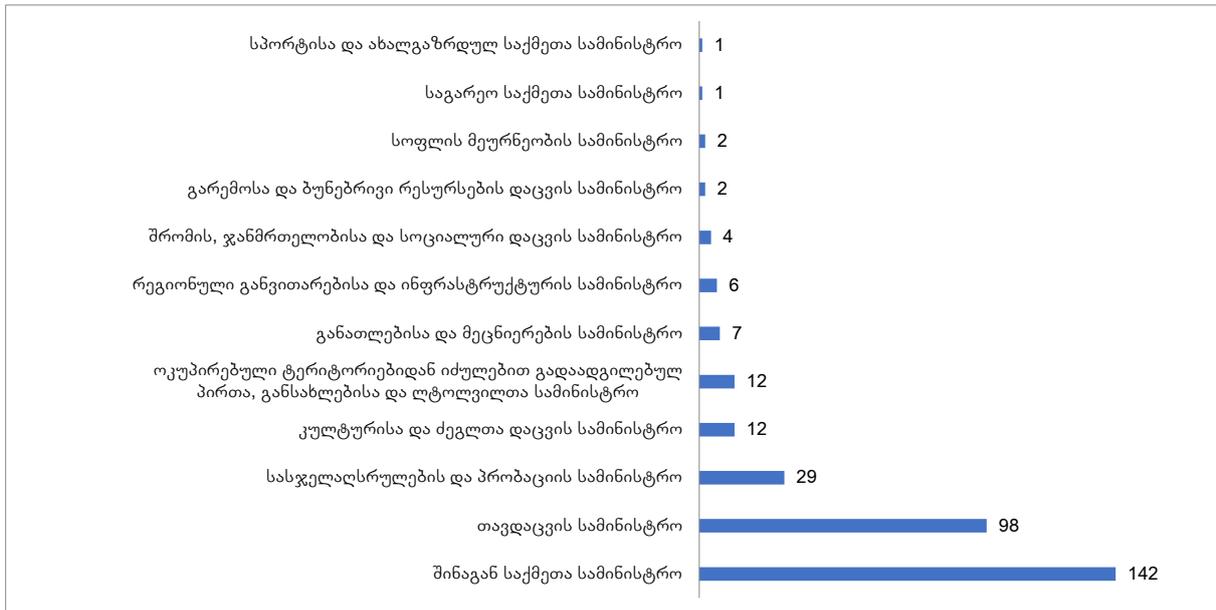
გრაფიკი 7. 2013-2017 წლებში სამინისტროებიდან გათავისუფლებულ პირთა შორის პირადი განცხადებების საფუძველზე გათავისუფლებულ დასაქმებულთა პროცენტული ოდენობა



შენიშვნა: სამინისტროებიდან გათავისუფლებულ პირთა ოდენობის შესახებ ინფორმაცია არ იქნა მოწოდებული შინაგან საქმეთა სამინისტროდან, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროდან, კულტურისა და ძეგლთა დაცვის სამინისტროდან, თავდაცვის სამინისტროდან.

- შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე სამინისტროების წინააღმდეგ წარდგენილ სარჩელთა ოდენობა

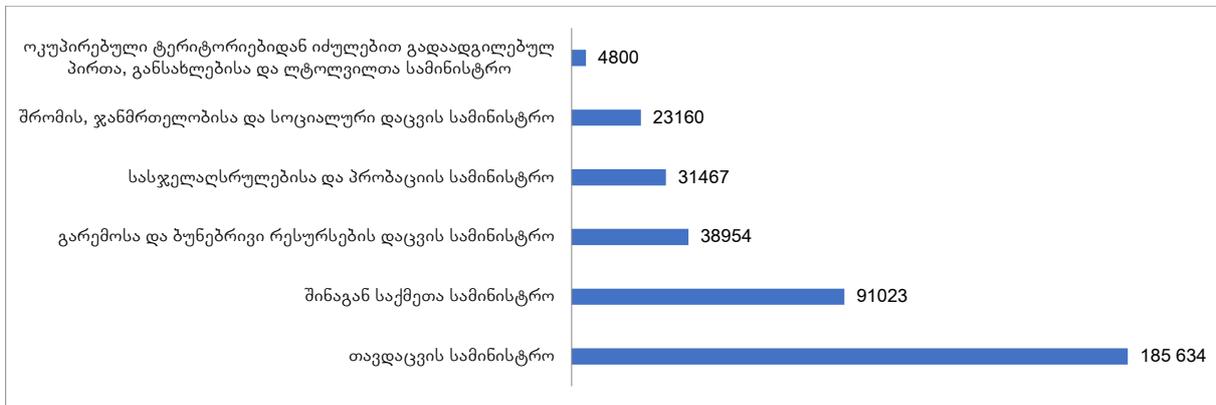
გრაფიკი 8. სამინისტროების წინააღმდეგ წარმოებულ დავათა სტატისტიკა



შენიშვნა: სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს მიერ მოწოდებული ინფორმაცია შეიცავს მონაცემებს 2015 წლის ივლისის თვიდან.

• რაც შეეხება სამინისტროების მიერ გადახდილ კომპენსაციას სტატისტიკა შემდეგია:

გრაფიკი 9. სამინისტროებისათვის დაკისრებული იძულებითი განაცდურის ოდენობა



• სამინისტროებიდან მიღებული ინფორმაციის კვლევისას გამოიკვეთა შემდეგი სახის ტენდენციები:

• სამინისტროს წინააღმდეგ წარმოებულ შრომით დავებში მხარეთა შორის მორიგების პრაქტიკა იშვიათია, თუმცა გვხვდება. მაგალითისათვის მორიგების შემთხვევა სახეზეა

ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროსთან წარმოებულ 1 დავაში. სასჯელაღსრულების და პრობაციის სამინისტროსთან მიმართებით 3 დავაში.

■ თბილისი

- სასამართლო დავის დასაქმებულის სასარგებლოდ გადაწყვეტის შემთხვევაში ადგილი აქვს სამინისტროების მხრიდან გადაწყვეტილებების გასაჩივრებას ზემდგომ ინსტანციებში, რაც იწვევს იძულებითი მოცდენის პერიოდის ზრდას. აღნიშნული კი შემდგომში იწვევს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის მომენტისათვის დასაქმებულის მიერ მისაღები კომპენსაციის პროპორციულად მატებაში.

საგულისხმოა ის გარემოება, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში 2015 წლის 31 ივლისამდე, არსებობდა ნორმა (მუხლი 112), რომლის მიხედვითაც სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ მოხელეს იძულებით გაცდენილი პერიოდის შრომითი გასამრჯელო შეიძლება მიცემოდა არა უმეტეს 3 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. თუმცა, მითითებული ჩანაწერი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2015 წლის 31 ივლისის #2/3/630 გადაწყვეტილებით ძალადაკარგულად იქნა გამოცხადებული.

- შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავების განხილვა სასამართლოების მიერ არ ხდება კანონმდებლობით განსაზღვრულ 1 თვიან ვადაში. დავის განხილვის ვადა სამივე ინსტანციის სამინისტროში სამ წლამდეც კი იწელება.

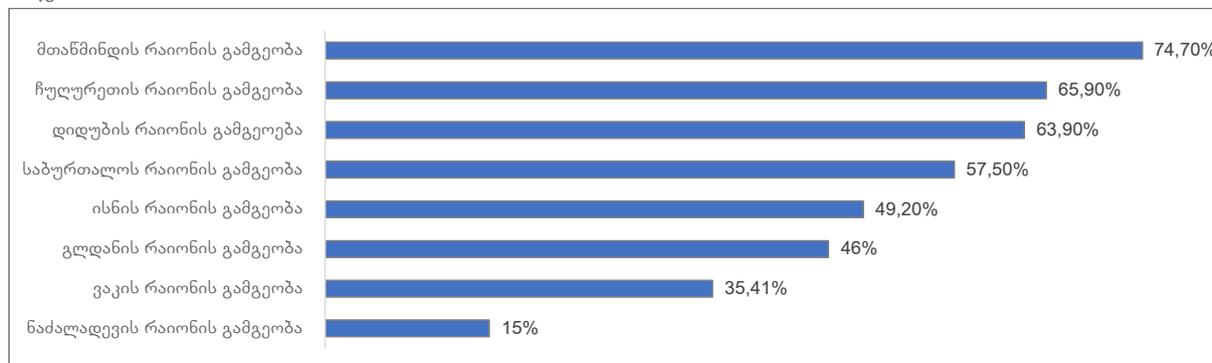
(თვალსაჩინოებისათვის, საგარეო საქმეთა სამინისტროს წინააღმდეგ წარმოებული დავა დაწყებულ იქნა 2015 წელს, თუმცა, დღეის მდგომარეობით კვლავ მიმდინარეობს განხილვა, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს წინააღმდეგ წარმოებული დავა, სადაც სამინისტროს დაეკისრა განაცდური 23160,00 ლარის ოდენობით მიმდინარეობდა 30/01/2014-23/06/2016 -პერიოდში, ამასთან აღნიშნულ ეტაპზე წარმოებაში არსებული 2 საქმიდან ერთი შეტანილია 2014 წელს, ხოლო მეორე სარჩელი 2015 წელს და ა.შ.)

IV. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის რაიონული გამგეობები

ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის რაიონული გამგეობებიდან მიღებული ინფორმაციის ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა შემდეგი ტენდენციები

- 2013-2017 წლებში ყველა რაიონულ გამგეობაში სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლებში ჭარბობს პირადი განცხადების საფუძველზე სამსახურიდან განთავისუფლების შემთხვევები

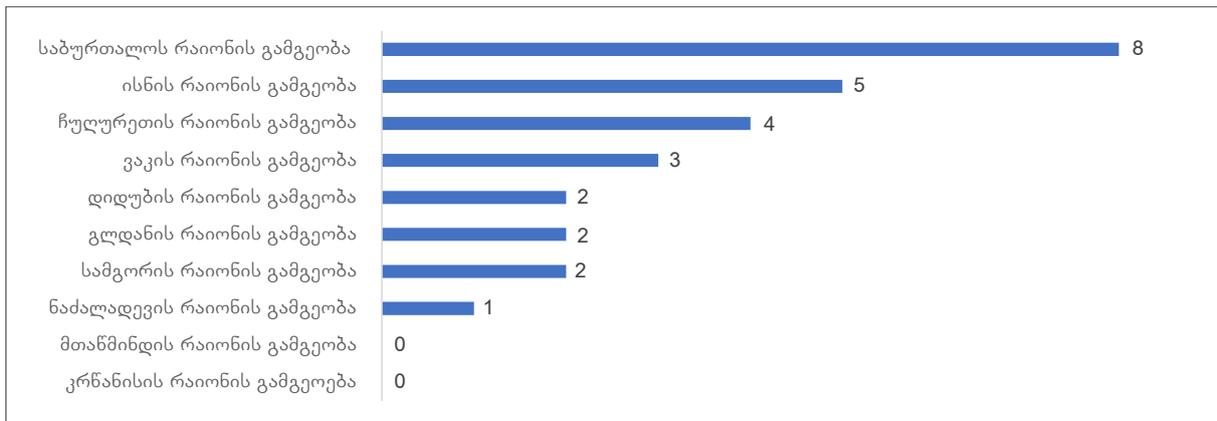
გრაფიკი 10. 2013-2017 წლებში პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლებულთა პროცენტული ოდენობა



შენიშვნა: კრწანისისა და სამგორის რაიონის გამგეობებს კონკრეტული ციფრები არ მოუწოდებიათ.

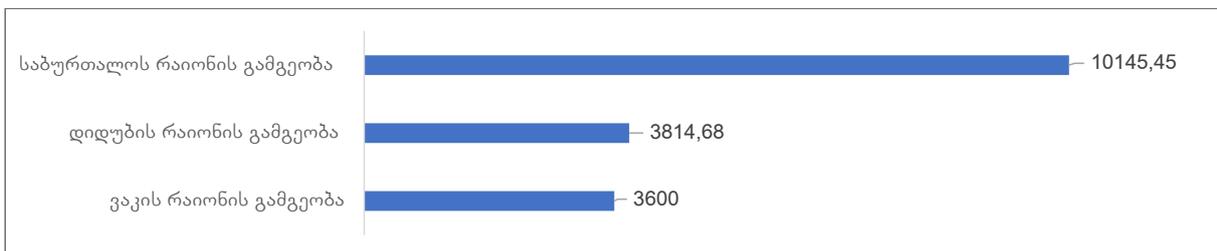
- შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავების კუთხით (ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება) ყველაზე დიდი მაჩვენებელი ჰქონდა საბურთალოს რაიონის გამგეობას.

გრაფიკი 11. რაიონული გამგეობების მიმართ ნაწარმოებ დავათა სტატისტიკა



- 2013-2017 წლებში ნაწარმოები შრომითი დავებიდან გამომდინარე (ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება) რაიონული გამგეობებისთვის დაკისრებული იძულებითი განაცდურის სტატისტიკა.

გრაფიკი 12. რაიონული გამგეობებისთვის დაკისრებული იძულებითი განაცდურის სტატისტიკა



შენიშვნა: ვაკისა და დიდუბის რაიონის გამგეობისათვის იძულებითი განაცდურის თანხა დაკისრებულ იქნა 1-1 საქმეზე, ხოლო საბურთალოს რაიონის გამგეობის შემთხვევაში 2 საქმეზე.

V. თვითმმართველი ქალაქები

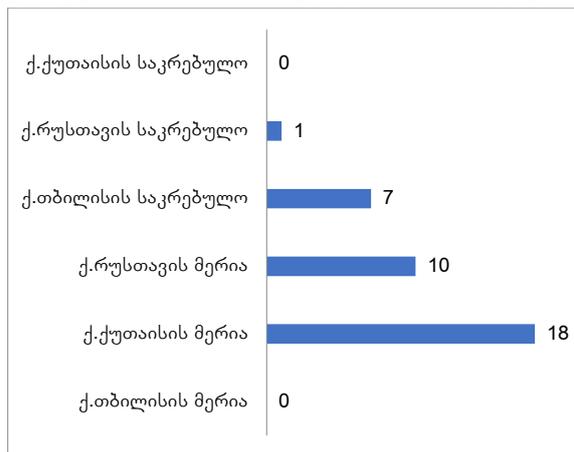
კვლევის ფარგლებში საჯარო ინფორმაცია გამოთხოვილ იქნა სამი თვითმმართველი ქალაქიდან. კერძოდ, ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიიდან და საკრებულოდან, ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიიდან და საკრებულოდან, ქ.რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიიდან და საკრებულოდან.

მიღებული ინფორმაციის ანალიზის შედეგად იკვეთება შემდეგი:

- ისევე, როგორც სამინისტროებისა და რაიონული გამგეობების შემთხვევებში, ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიიდან და საკრებულოდან, ქ.ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიიდან და საკრებულოდან, ქ.რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიიდან და საკრებულოდან დასაქმებულთა სამსახურიდან განთავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად უმეტეს შემთხვევაში გვევლინება პირადი განცხადება.
- ზემოაღნიშნული ორგანოებიდან ყველაზე მეტი შრომითი დავა ნაწარმოები აქვს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიას, ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიას, ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს, ქ.რუსთავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს, ხოლო ქ. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს წინააღმდეგ სასამართლოში სარჩელი წარგდენილი არ ყოფილა.
- რაც შეეხება, თვითმმართველი ქალაქებისათვის გადასახდელად დაკისრებული იძულებითი განაცდურის ოდენობას ყველაზე დიდი ოდენობით თანხის გადახდა დაეკისრა ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიას, ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიას, ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს, ქ.რუსთავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს. რაც შეეხება ქ.რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიას, 2 საქმეზე დაევალი იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, თუმცა, დღეის მდგომარეობით გადა-

წყვეტილებები გასაჩივრებულია და განიხილება ზედა ინსტანციებში.

გრაფიკი 13. საანგარიშო პერიოდში თვითმმართველი ქალაქების მიმართ წარმოებული შრომითი დავები



გრაფიკი 14. საანგარიშო პერიოდში შრომითი დავებიდან დაკისრებული თანხების ოდენობა



- ისევე, როგორც სამინისტროებისა და რაიონული გამგეობების შემთხვევებში, მოცემულ შემთხვევებშიც იკვეთება ადმინისტრაციული ორგანოების მხრიდან სასამართლო გადაწყვეტილებების ზემოდგომ ინსტანციებში გასაჩივრების ტენდენცია, მხარეთა შორის მორიგების აქტის გაფორმები ნაკლებობა და სასამართლო პროცესების გაჭიანურება, რაც საბოლოო ჯამში აისახება იძულებითი განაცდურის სახით დიდი ოდენობით თანხის დაკისრებაში.

VI. დასკვნა

კვლევის ფარგლებში საჯარო დაწესებულებებიდან მიღებული ინფორმაციის ანალიზის შედეგად ერთმნიშვნელოვნად ცხადი ხდება ის გარემოება, რომ:

1. კვლევის პერიოდში - 2013 -2017 წლებში სამინისტროებში, მერიებში, საკრებულოებში, რაიონულ გამგეობებში დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი უმეტეს შემთხვევაში გვხვდება პირადი განცხადებები (იხ. გრაფიკი 7).

თვალსაჩინოებისათვის, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროდან 2013-2017 წლებში განთავისუფლებული 151 პირიდან, 130 პირი სწორედ პირადი განცხადების საფუძველზე იქნა განთავისუფლებული, საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროდან განთავისუფლებული 291 პირიდან, 122 პირი პირადი განცხადების საფუძველზე. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროდან განთავისუფლებული 144 პირიდან, 90 პირი პირადი განცხადების საფუძველზე. საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროდან განთავისუფლებული 147 პირიდან, 109 პირი პირადი განცხადების საფუძველზე. საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროდან განთავისუფლებული 2 894 პირიდან, 2 023 პირი პირადი განცხადების საფუძველზე და სხვა.

ბუნებრივია, საქართველოში არსებული სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის ფონზე, პირადი განცხადებების საფუძველზე დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის მსგავსი ტენდენცია ერთმნიშვნელოვნად ეჭვქვეშ აყენებს დასაქმებულთა რეალურ ნებას - შეწყვიტონ შრომითი ურთიერთობა. აღნიშნული ნების ნამდვილობა უფრო მეტად დგება ეჭვქვეშ როდესაც საუბარია დასაქმებულთა მიერ ერთობლივად, დროის ერთ გარკვეულ მონაკვეთში წარდგენილ განცხადებებზე.

პირადი განცხადების საფუძველზე საჯარო მოსამსახურეებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერებასთან მიმართებით საქართველოს უზენაესი სასამართლო მის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში მიუთითებს (საქმის #ბს-463-451(კ-13)):

„ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგეობის 2013 წლის 8 იანვრის №25 ბრძანებით ნ. მ-ე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 95-ე მუხლის საფუძველზე (პირადი განცხადება) გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

საკასაციო სასამართლოს საქმის მასალებიდან და საკასაციო საჩივრიდან გამომდინარე დადგენილად მიაჩნია, რომ ნ. მ-ემ ნამდვილად დაწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, მაგრამ ვერ გაიზიარებს ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგეობის მოტივს, ვინაიდან სადავო ბრძანება გამოცემულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 95-ე მუხლის საფუძველზე, ადმინისტრაციული ორგანო არ იყო ვალდებული ჩაეტარებინა ადმინისტრაციული წარმოება და აღნიშნულთან მიმართებაში განმარტავს, რომ ქარელის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ბრძანება ნ. მ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, ფორმალური და მატერიალური თვალსაზრისით წარმოადგენს ინდივიდუალურ-ადმინისტრაციულ სამართლებრივ აქტს. კერძოდ, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით შეწყდა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა მოსარჩელესა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს შორის. სადავო აქტში ბრძანების გამოცემის საფუძველად მითითებულია: „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 95-ე მუხლი.

კონკრეტულ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, საქმის მასალების თანახმად ადმინისტრაციულმა ორგანომ ისე გაათავისუფლა პირადი განცხადების საფუძველზე მოსარჩელე, რომ არ გამოუკვლევა საქმის გარემოებები, კერძოდ, ის გარემოება, თუ რატომ გადაწყვიტა მოსარჩელემ სამსახურიდან გათავისუფლების

თაობაზე განცხადების დაწერა, აღნიშნული წარმოდგენდა თუ არა მისი ნამდვილი ნების გამოხატვას, თუ იგი გამონვეული იყო რაიმე გარეშე ფაქტორების ზემოქმედებით, ამასთან, ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარების გარეშე, რაც სრულიად კანონსაწინააღმდეგოა.“

მიგვაჩნია, რომ პირადი განცხადებების საფუძველზე დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის თაობაზე არსებული სტატისტიკა ქმნის ზემოაღნიშნული საკითხის სიღრმისეულად გამოკვლევის საჭიროებას, რათა თავიდან იქნეს აცილებული დასაქმებულთა კონსტიტუციით გარეგნობის უფლების - შრომითი უფლებების ხელყოფა.

2. სახეზეა ადმინისტრაციული ორგანოების მხრიდან გადაწყვეტილებების სამივე ინსტანციაში გასაჩივრების პრაქტიკა, საქმის მორიგები დასრულების ნაკლები ტენდენცია და საქმის განხილვის გაჭიანურების პირობებში იძულებითი განაცდურის ოდენობის მკვეთრი ზრდა, რაც ინვესტ დამატებით ხარჯებს ბიუჯეტისათვის. ეს იმ პირობებში, როდესაც იზრდება სასამართლოსთვის მიმართვიანობა და დასაქმებულთა სასარგებლოდ მიღებული გადაწყვეტილებების რიცხვი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო მის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (საქმის #ბს-463-451(კ-13)) განმარტავს:

„საჯარო სამსახურის როლის დამისაქმიანობის შედეგების საზოგადოების განვითარებაზე გავლენის მასშტაბიდან გამომდინარე, საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი, საუკეთესო გაგებით არის (უნდა იყოს) არა მხოლოდ ამ დაწესებულების ფუნქციური პროფილის კარგი მცოდნე, სპეციალისტი, კვალიფიციური პროფესიონალი, არამედ, გასაკუთრებული ორგანიზატორული უნარ-ჩვევების მქონე პირი. ორგანიზატორული უნარ-ჩვევები თავისთავში მოიცავს იმგვარ თვისებათა ერთობლიობას, როგორცაა: ავტორიტეტულობა, გადაწყვეტილების მომზადებისა და მიღების უნარი, კოლეგიალიზმი, სამართლიანობა, კანონმორჩილება, ობიექტურობა, პრობლემების მიმართ შემოქმედებითი მიდგომა,

პროგრესულობა და ა.შ. დაწესებულების ადმინისტრაციისათვის შეუძლებელი იქნება დასახული ამოცანების შესრულება, თუ თავად საჯარო მოხელეთა კორპუსი გარანტირებული არ იქნება თავისი უფლებების პატივისცემით. სწორედ ხელმძღვანელის ვალდებულებაა დაწესებულებაში იმგვარი სამუშაო ატმოსფეროს შექმნა, სადაც ურთიერთპატივისცემა, სოლიდარობა, თანადგომა, დაფასება, განსხვავებული შეხედულებისა და აზრების მოსმენისა და გათვალისწინების შესაძლებლობა უზრუნველყოფილია.“

წინამდებარე კველვაში მოყვანილი სტატისტიკის ანალიზის ფონზე, ცხადი ხდება დაწესებულების ხელმძღვანელი პირის პასუხისმგებლობის საკითხის მნიშვნელობა შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დაგეგმვაში. ხელმძღვანელი პირის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები პირდაპირ აისახება არა მხოლოდ დაწესებულების პრესტიჟსა და იმიჯზე, არამედ საბიუჯეტო დანაკლისებზე. ბუნებრივია, დაწესებულების ხელმძღვანელი მოქმედებს კანონმდებლობით დადგენილი რეგულაციის ფარგლებში დასაშვები დისკრეციული უფლებების პირობებში, თუმცა მისი მხრიდან დასაქმებულის უფლების შელახვისკენ მიზანმიმართული ქმედების დადასტურების შემთხვევაში, აღნიშნული ქმედების შედაგად დაწესებულებისათვის ზიანის მიყენების შემთხვევაში საუბარი უნდა იყოს ხელმძღვანელი პირის უშუალო პასუხისმგებლობის საკითხზე (მათ შორის, ზიანის ანაზღაურება რეგრესული წესით). მით უფრო ისეთ შემთხვევებში, როდესაც საუბარია დაწესებულების ხელმძღვანელის მხრიდან დასაქმებულისადმი დისკრიმინაციულ, არათანასწორ, მოპყრობაზე.

■ თბილისი

სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულების აღდგენასა და კომპენსაციებთან დაკავშირებით ევროპული ქვეყნების პრაქტიკის ანალიზი

ავსტრია

თუ სასამართლო გადანყვეტილებით დადგენილია გათავისუფლების უკანონობა შრომითი ურთიერთობა რეტროაქტიულად გრძელდება. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს ანაზღაუროს იძულებითი მოცდენა სრული ოდენობით და ასევე სასამართლოს ხარჯები და ყველა სახის ზიანი, რაც კი უკანონო გათავისუფლების დასაქმებულს შედეგად მიადგა.

ბელგია

თუკი დასაქმებულის გათავისუფლება ხდება შესაბამისი პროცედურების ზედმინწევით დაუცველად, დასაქმებულს შეუძლია მოითხოვოს სამსახურში აღდგენა. თუკი, დამსაქმებელი უარს ამბობს აღდგენაზე, დასაქმებულს შეუძლია მოითხოვოს ფულადი კომპენსაცია. ჩვეულებრივ, დამსაქმებელს არ ევალდება გათავისუფლების დასაბუთება, მაგრამ თუკი ის დაუსაბუთებელია და დასაქმებული მიმართავს სასამართლოს, შესაძლებელია გათავისუფლება სასამართლომ უკანონოდ მიიჩნიოს. ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, აანაზღაუროს ყველანაირი ზიანი. პრაქტიკა აჩვენებს, რომ ზიანი მერყეობს 1 ევროდან (მორალური ზიანისთვის) სიმბოლური თანხა 25 000 ევრომდე. გათავისუფლება ბათილად არასდროს მიიჩნევა, შესაბამისად დამსაქმებელი ვალდებული არაა აღადგინოს დასაქმებული.

თუმცა, თუკი გათავისუფლებულია ორგანიზაციაში დასაქმებულთა წარმო-მადგენელი მკაცრი პროცედურების დაცვის გარეშე, დასაქმებულს შეუძლია მოითხოვოს აღდგენა. თუკი დამსაქმებელი არ ეთანხმება აღდგენას, მაშინ მას შეუძლია მოითხოვოს კომპენსაცია მისი დასაქმებულთა წარმომადგენლად არჩევის ვადის ამონურვამდე.

კვიპროსი

უკანონო გათავისუფლებისთვის სანქციას წარმოადგენს კომპენსაცია, რომელიც მოიცავს იძულებითი მოცდენისა ანაზღაურებას და ასევე საკომპენსაციო ჯილდოს. სასამართლოს აბსოლუტურ დისკრეციას წარმოადგენს დამსაქმებელს დააკისრებს კომპენსაციის თუ ჯილდოს გადახდას. სასამართლო, კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას, სხვა გარემოებებთან ერთად, მხედველობაში იღებს: ხელაფასისა და სხვა ანაზღაურების ოდენობას, სტაჟს, მომავალი კარიერის გაფუჭების შესაძლებლობას, გათავისუფლებასთან დაკავშირებულ გარემოებებს და ასაკს. ჯილდოს უმაღლესი ზღვარია 2 წლის ხელფასი. სასამართლომ, შესაძლებელია დამსაქმებელს დააკისროს უკანონოდ გათავისუფლების შედეგად დამდგარი სხვა ზიანის ანაზღაურებაც, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს 1 წლის ანაზღაურებას და ასევე გარკვეულ შემთხვევებში, შეიძლება დააკისროს სამსახურში აღდგენაც.

ჩეხეთი

თუკი სასამართლო მიიჩნევს, რომ გათავისუფლება უკანონოა და დასაქმებული ითხოვს სამსახურში აღდგენას, ის მიიღებს იძულებითი მოცდენას სრული ოდენობით და მოხდება მისი სამსახურში აღდგენა. რამდენადაც სასამართლო პროცესები ქიანურდება, ხშირად კომპენსაციის თანხა ძალიან დიდია.

დანია

სასამართლოს მიერ სამსახურიდან გათავისუფლების უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია, რომლის ოდენობაც მერყეობს 6–12 თვის შრომის ანაზღაურებას შორის.

მაგალითად, ანტიდისკრიმინაციული კანონის დარღვევის შემთხვევაში კომპენსაციის ოდენობაა შრომის ანაზღაურების 6–9 თვე, თუმცა გაერთიანების თავისუფლების შესახებ კანონის დარღვევისას დასაქმებულს მიეცემა 24 თვის შრომის ანაზღაურება კომპენსაციის სახით.

■ თბილისი

უკანონო გათავისუფლებას შეიძლება მოჰყვეს სამსახურში აღდგენა. აღნიშნული ხდება იშვიათად, თუმცა გათვალისწინებულია მთელი რიგი კანონებით, როგორცაა: ქალისა და მამაკაცის თანაბარი მოპყრობის შესახებ, გაერთიანების თავისუფლების შესახებ, ქალისა და მამაკაცის თანაბარი შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ და მთელი რიგი კოლექტიური ხელშეკრულებებით.

ესტონეთი

უკანონო გათავისუფლებისას კანონმდებლობა ითვალისწინებს კომპენსაციას და სამსახურში აღდგენას. კომპენსაცია საშუალოდ შეიძლება იყოს 3–6 თვის შრომის ანაზღაურება.

ფინეთი

უკანონო გათავისუფლებისას სასამართლო დამსაქმებელს აკისრებს კომპენსაციის გადახდას, რომლის ოდენობაც განისაზღვრება მინიმუმ 3 და მაქსიმუმ 24 თვის შრომის ანაზღაურებულს ოდენობით, თუმცა ის შეიძლება გახანგრძლივდეს თუ საქმე ეხება პროფკავშირის თავმჯდომარეს ან დასაქმებულთა სხვა წარმომადგენელს. კომპენსაციის ოდენობა დამოკიდებულია სხვადასხვა გარემოებებზე: შრომის სტაჟზე, დამსაქმებლის მიერ პროცედურების დაცვაზე, გათავისუფლების საფუძვლიანობაზე და ა.შ. ზოგჯერ 3 თვის კომპენსაციაც კი შეიძლება კიდევ უფრო შემცირდეს.

კოლექტიური დათხოვნებისას თითო გათავისუფლებულ ადამიანზე კომპენსაციის მაქსიმალური ოდენობაა 31 570 ევრო. ამას გარდა, დამსაქმებელი იღებს ვალდებულებას შემდეგი 9 თვის განმავლობაში თუ ვერ დაასაქმებს გათავისუფლებულს, მას აუნაზღაუროს მიყენებული ზიანი. გათავისუფლების ბრძანების ბათილობის შემთხვევაში დასაქმებულს არააქვს სამსახურში დაბრუნების უფლება და იღებს ზემოაღნიშნულ კომპენსაციას. შესაბამისად, დამსაქმებელი არ არის ვალდებული სამსახურში აღადგინოს ინდივიდუალურ საფუძველზე დაყრდნობით გათავისუფლებული თანამშრომელი.

საფრანგეთი

დასაქმებულს უფლება აქვს გათავისუფლების კანონიერებასთან დაკავშირებით, მიმართოს დასაქმების ტრიბუნალს და მოითხოვოს ზიანის ანაზღაურება. თუ გათავისუფლება უკანონოა, საფრანგეთის შრომის კოდექსი ითვალისწინებს 6 თვის შრომის ანაზღაურების გადახდას იქ, სადაც დასაქმებულმა იმუშავა 2 წელზე მეტი და სადაც დასაქმებულია 11 ადამიანზე მეტი. ამასთან, დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს გასასვლელი დახმარება, თუკი დამსაქმებელმა დადგენილი დროით ადრე წინასწარ არ შეატყობინა გათავისუფლების თაობაზე. მას ასევე შეუძლია მოითხოვოს მაქსიმუმ 6 თვის უმუშევრობის შემწეობის ანაზღაურება გათავისუფლების დღიდან სასამართლოს მიერ გადანყვეტილების გამოტანამდე. დასაქმებულს ასევე შეუძლია მოითხოვოს არა უმეტეს 1 თვის ანაზღაურება თუკი დამსაქმებელმა არ დაიცვა გათავისუფლების პროცედურა. შრომის კოდექსის განსაზღვრავს თუ როდისაა გათავისუფლება უკანონო, ესაა: დამსაქმებლის მიერ დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის დარღვევა; სექსუალური ან მორალური შევიწროება; ფეხმძიმე დასაქმებულის გათავისუფლება, როცა სახეზე არაა მისი მხრიდან დარღვევა ან არასათანადო ქცევა; დასაქმებულთა წარმომადგენლის გათავისუფლება; დასაქმებულის გათავისუფლება, რომელიც არის საწარმოო ტრავმის ან ავადმყოფობის შედეგად ბიულეტენზე; ეკონომიკური გარემოებებისას სამუშაო ადგილების შემცირების გეგმის საფუძველზე, რომელიც გააუქმა სასამართლომ და ა.შ. უკანონო გათავისუფლებას შესაძლებელია შედეგად მოჰყვეს სამსახურში აღდგენა, თუ მხარეები წინააღმდეგი არიან, მას ანაცვლებს კომპენსაცია. თუმცა, თუ სასამართლო უკანონოდ ცნობს გათავისუფლებას, დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს აღდგენა და დამსაქმებელმა უნდა შეასრულოს ის, თუკი დასაქმებული კომპენსაციას არ ამჯობინებს.

გერმანია

თუკი სასამართლო უკანონოდ ცნობს გათავისუფლებას, დამსაქმებელი ვალდებულია გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა. ამ

დროს ხელფასის ანაზღაურება უნდა მოხდეს რეტროაქტიულად დასაქმების შეწყვეტის თაობაზე შეტყობინების დღიდან და მოხდეს მისი სამსახურში უნინდელ პოზიციაზე დაბრუნება.

აღდგენა ხდება 2 შემთხვევაში: 1) თუკი გათავისუფლება უკანონოა 2) თუკი გათავისუფლება არაა უკანონო, ის გამონვეული იყო გათავისუფლების აუცილებლობით, მაგრამ შემდეგ აღმოჩნდება, რომ ასეთი აუცილებლობა აღარ არსებობს ან დასაქმებული გათავისუფლდა პირადი მიზეზებით, მაგალითად ავადმყოფობის გამო, მაგრამ მალევე მოულოდნელად გამოჯანმრთელდა.

საბერძნეთი

თუკი სასამართლო გათავისუფლებას უკანონოდ მიიჩნევს ეს ნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობა კვლავ არსებობს და დასაქმებულს შეუძლია მოითხოვოს იძულებითი მოცდენა გათავისუფლებიდან სასამართლოს გადანყვეტილებამდე და სამსახურში აღდგენა. გათავისუფლება უკანონოდ იქნება მიჩნეული თუკი დამსაქმებელი გათავისუფლებისას არ გადაიხდის გასასვლელ დახმარებას, არ შეატყობინებს წინასწარ წერილობით დასაქმებულს გათავისუფლების შესახებ ან არ დაარეგისტრირებს დასაქმებულის საქმიანობას სოციალური დაცვის ინსტიტუტში ან საერთოდ არ დააზღვევს მას, ასევე უკანონოა გათავისუფლება შვებულებაში ყოფნისას, ფეხმძიმობისას, დისკრიმინაციული მიზეზით, ან პროფესიული კავშირის ნევრის. დასაქმებულს ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე გათავისუფლების შემთხვევაში, შეუძლია მოითხოვოს როგორც მატერიალური, ასევე მორალური ზიანის ანაზღაურება.

ირლანდია

უკანონო გათავისუფლება შედეგად იწვევს: 1) დასაქმებულის იმავე პოზიციაზე და იმავე შრომის პირობებში აღდგენას და იძულებითი მოცდენის ანაზღაურებას სრული ოდენობით 2) ხელახლა დასაქმებას, რაც გულისხმობს ასევე არა უნინდელ, არამედ სხვა პოზიციაზე დასაქმებას იმ პირობებით, რომელიც შეესაბამება არსებულ

გარემოებებს, 3) კომპენსაცია- დასაქმებულმა შეიძლება მიიღოს არაუმეტეს 2 წლის ანაზღაურების შესაბამისი კომპენსაცია. იგივე ეხება დისკრიმინაციული მიზეზით გათავისუფლებას, თუმცა თანასწორობის აქტის შესაბამისად, სასამართლომ დამატებით შეიძლება დაამსაქმებელს დაავალოს დამსაქმებელმა გაიაროს სპეციალური კურსი ამ მიმართულებით და ცალკე 2 წლის ანაზღაურების გადახდა დისკრიმინაციული მოპყრობისთვის. დასაქმების დაცვის კანონი ითვალისწინებს ჯარიმას 5000 ევროდან 250 000 ევრომდე, ასევე დამსაქმებელს კანონის დარღვევის შემთხვევაში აკისრებს თითოეული დასაქმებულის მიმართ ჯილდოს გადახდას არა უმეტეს 4 კვირის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

იტალია

უკანონო გათავისუფლებისთვის სანქციები განსხვავდება ორგანიზაციის ზომის მიხედვით. იქ სადაც მუშაობს: 1) 15 ან ნაკლები ადამიანი 2) 60 ან ნაკლები ადამიანი და 3) ასევე მოგებაზე არაორინტირებული კომპანიები (პოლიტიკური ორგანიზაციები, პროფესიული კავშირები და კულტურული, საგანამანათლებლო და რელიგიური ორგანიზაციები).

სანქციები უკანონო გათავისუფლებისას არის შემდეგი: 1) სამსახურში აღდგენა, 2) თუკი რომელიმე მხარეს არ უნდა სამსახურში აღდგენა, დამსაქმებელი იხდის კომპენსაციას 2.5 დან 6 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

ორგანიზაცია, რომელიც ასაქმებს ქვეყნის მასშტაბით 15 ადამიანზე მეტს იხდის მაქსიმუმ 10 თვის კომპენსაციას იმ დასაქმებულს, ვისაც აქვს 10 წლიანი სამუშაო სტაჟი, ან 14 თვეს, ვისაც აქვს 20 წლიანი სამუშაო სტაჟი.

იმკომპანიებში, რომელიც ასაქმებს 15 ადამიანზე მეტს ლოკალურად იმავე მუნიციპალიტეტში ან 60 ადამიანზე მეტს ქვეყნის მასშტაბით უკანონოდ გათავისუფლებას მოსდევს შემდეგი სანქციები: დასაქმებულის აღდგენა იმავე ან ტოლფას სამუშაოზე და ზიანის ანაზღაურება, რომელიც მოიცავს დასაქმებულის ხელფასს და სოციალურ გასაცემლებს გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენამდე (მინიმუმ 5 თვის განმავლობაში). დისკრიმინაციული

მიზეზით გათავისუფლების სანქცია მიუხედავად ორგანიზაციის სიდიდისა არის სამსახურში აღდგენა.

დასაქმებულს შეუძლია აირჩიოს არა აღდგენა, არამედ 15 თვის შრომის ანაზღაურება.

ლუქსემბურგი

შრომის კოდექსის მიხედვით, თუკი გათავისუფლებისას მოხდა ფორმალური ხასიათის დარღვევა დამსაქმებლის მხრიდან ის დასაქმებულს უხდის არა უმეტეს 1 თვის ანაზღაურებას. თუმცა, თუკი გათავისუფლება დაუსაბუთებელი და უკანონოა, ის უხდის არა 1 თვის თანხას, არამედ უნაზღაურებს ყველა სახის მატერიალურ თუ მორალურ ზიანს, რომელიც დასაქმებულს მიაღწია უკანონო გათავისუფლების შედეგად. ზიანის ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა. თუმცა, კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას, როგორც წესი, მხედველობაში მიიღება: არამეტრიალური ხასიათის ზიანი, პრობლემები, რომელიც გამოიწვია უკანონო გათავისუფლება, დასაქმებულის ასაკი, ჯანმრთელობის მდგომარეობა და სტაჟი.

კომპენსაციის ოდენობა საშუალოდ მერეობს 500 დან 12,500 ევრომდე. მატერიალური ზიანის კომპენსაცია დამოკიდებულია გათავისუფლების შემდეგ დასაქმებულის პროფესიული მდგომარეობაზე და ასაკზე. ზიანი ასევე განისაზღვრება სხვაობით მანამდე და ახალი დამსაქმებლის მიერ გადახდილ ხელფასს ან უმუშევრობის კომპენსაციას შორის, თუკი მან ვერ იპოვა სამსახური.

ლუქსემბურგის კანონმდებლობის მიხედვით, შესაძლებელია, ზოგიერთი გათავისუფლება უკანონდ იქნას ცნობილი სასამართლოს მიერ, მაგალითად: დასაქმებულთა წარმომადგენელი დაცულია გათავისუფლებისგან უფლება-მოსილების ამონურვიდან 6 თვის განმავლობაში. დაცვის იგივე გარანტიები აქვთ დასაქმებულთა წარმომადგენლობის კანდიდატს 3 თვის განმავლობაში (შრ. კოდექსის 415-11, 415-12, 433-1, 337-1 მუხლები), ფეხმძიმობის, მშობლის შევებულების და მშობიარობიდან 3 თვის განმავლობაში გათავისუფლება, ასევე დროებითი შრომისუუნარობის დროს. ასევე უკანონოა, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლისა და მოწმის და ასევე სქესის ნისნით

დისკრიმინაციის მსხვერპლის გათავისუფლება (მუხლი 241-8, 245-5).

სასამართლოს მიერ გათავისუფლების უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში, დასაქმებულს შეუძლია ითხოვოს აღდგენა და სასამართლო მისცემს შესაბამის რეკომენდაციას დამსაქმებელს, თუმცა იგი ვალდებული არაა აღადგინოს დასაქმებული და სანაცვლოდ, შეიზღება გადაიხადოს კომპენსაცია-ზიანი, რაც კი მიაღწია გათავისუფლების შედეგად. თუკი, დამსაქმებელი აღადგენს, ის კომპენსაციას აღარ იხდის.

ნიდერლანდები

უკანონო გათავისუფლების შემთხვევაში დამსაქმებელი იხდის ყველა სახის ზიანს, რაც ძიორითადად უტოლდება იმ ანაზღაურებას, რასაც დასაქმებული მიიღებდა, რომ ემუშავა.

გათავისუფლების გადაწყვეტილება უნდა იყოს დასაბუთებული, სასამართლო აღნიშნულის შეფასებისას ითავლისწინებს შემდეგ გარემოებებს: შეწვევის პროცედურა (შეატყობინა თუ არა დასაქმებულს, მიეცა თუ არა დასაქმებულს საშუალება აღნიშნულთან დაკავშირებით განმარტებები გაეკეთებინა და ა.შ.); გათავისუფლების მიზეზები; გადახდილია თუ არა ფინანსური კომპენსაცია.

სასამართლობათილად ცნობს გათავისუფლებას თუკი დასაქმებული აიძულეს დაენერა სამსახურიდან წასვლის შესახებ განცხადება, თუკი გათავისუფლდა სპეციალური დაცვით მოსარგელე ადამიანი (დისკრიმინაციული საფუძვლით, ფეხმძიმე და დეკრეტში მყოფი და ა.შ.).

თუკი, სასამართლომ უკანონონ მიიჩნია გათავისუფლება, მას შეუძლია დამსაქმებელს დაავლოს დასაქმებულის აღდგენა.

ნორვეგია

უკანონო გათავისუფლების პირობებში, სასამართლო დამსაქმებელს აკისრებს კომპენსაციის გადახდას, რომლის ოდენობასაც თავად განსაზღვრავს. კომპენსაციის განსაზღვრისას მხედველობაში მიიღება დასაქმებულის და დამსაქმებლის ინტერესები, მათი ფინანსური მდგომარეობა და ასევე არა მხოლოდ მატერიალური, არამედ ასევე მორალური ზიანი.

■ თბილისი

რაც შეეხება, აღდგენას, თუკი დასაქმებული ასაჩივრებს გათავისუფლების საკითხს, ის აგრძელებს მუშაობას, სანამ სასამართლო არ მიიღებს გადაწყვეტილებას. თუ უკანონოდ იქნა ცნობილი ის რჩება თავისავე სამუშაო ადგილზე.

პოლონეთი

სასამართლო, გათავისუფლების უკანონობის დადგენის შემთხვევაში, დამსაქმებელს ავალებს ან დასაქმებულის აღდგენას ან მისთვის კომპენსაციის გადახდას. კომპენსაცია ეკისრება იმ შემთხვევაში თუ აღდგენა შეუძლებელია ან აზრი არა აქვს. როდესაც ხდება დასაქმებულის სამსახურში აღდგენა, მას ასევე მიეცემა „უმუშევრობის ანაზღაურება“, რომელიც არის ან 2 (თუკი გათავისუფლება ხდება შეტყობინებით) ან 3 (თუკი გათავისუფლება ხდება შეტყობინების გარეშე) თვის ხელფასის ოდენობა.

იძულებითი მოცდენის სრული ანაზღაურება სრულ პერიოდზე გათავისუფლებიდან აღდგენამდე შეუძლიათ მიიღონ მხოლოდ სპეციალური დაცვის ქვეშ მყოფმა პირებმა (დასაქმებულთა წარმომადგენელი, ფეხმძიმე ან დეკრეტში მყოფი და ა.შ.). ამასთან, თუკი სასამართლო დაადგენს ამ პირების გათავისუფლების უკანონობას, დამსაქმებელი ვალდებულია ისინი აღადგინოს სამსახურში

პორტუგალია

თუკი სასამართლო უკანონოდ ცნობს გათავისუფლებას ის დამსაქმებელს ავალებს ანაზღაურებს ყველა სახის მატერიალური და არამატერიალური ზიანი და აღადგინოს დასაქმებული იგივე პოზიციაზე. დასაქმებული იღებს იძულებით მოცდენას გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენამდე. კომპენსაციის ოდენობა არ უნდა იყოს 3 თვის ანაზღაურებაზე ნაკლები.

რუსეთი

ფეხმძიმე და 3 წლამდე ასაკის მშობელი ქალის დამსაქმებლის ინიციატივით გათავისუფლება შესაძლებელია მხოლოდ ორგანიზაციის ლიკვიდაციის შემთხვევაში. აღნიშნული დარღვევა კრიმინალური

პასუხისმგებლობას და 200 000 რუბლამდე ჯარიმას იწვევს. ალტერნატივად სახით, ინდივიდუალურად პასუხისმგებელი პირს შეიძლება დაეკისროს 18 თვის ხელფასის (შესაძლებელია სხვა სახის შემოსავალიც იქნას გათვალისწინებული) გადახდა ან 120-დან 180 საათამდე სავალდებულო შრომა. ამასთან, აკრძალულია გაფიცული და კოლექტიურ შრომით დავაში მყოფი დასაქმებულების გათავისუფლება. აღნიშნულის დარღვევა იწვევს ადმინისტრაციულ პასუხისმგებლობას 4000-5000 რუბლის ოდენობით

გათავისუფლება უკანონოდ შესაძლებელია ცნოს სასამართლომ და ასევე შრომის ინსპექციამ.

სასამართლოს მიერ უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია აღადგინოს დასაქმებული და აუნაზღაუროს იძულებითი მოცდენა სრული ოდენობით. დასაქმებულს ასევე შეუძლია მოითხოვოს მორალური ზიანის ანაზღაურება.

შრომის ინსპექციის მიერ გათავისუფლების უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში, ის ავალებს დამსაქმებელს აღადგინოს სამსახურში დასაქმებული და აუნაზღაუროს მას იძულებითი მოცდენა. დამსაქმებელს შეუძლია მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს მხოლოდ კომპენსაციის გადახდა.

ესპანეთი

გათავისუფლების უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში, შრომის სასამართლო ავალებს დამსაქმებელს დასაქმებულის აღდგენას. თუკი დამსაქმებელი არჩევს კომპენსაციის გადახდას, სასამართლო განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. თუკი გათავისუფლებული დასაქმებულთა წარმომადგენელია მაშინ ის თავად არჩევს აღდგენა უნდა თუ კომპენსაცია. უკანონოა გათავისუფლება, თუკი ის ხდება დისკრიმინაციული მიზეზით, დასაქმებულის ფუნდამენტური უფლებების და პოლიტიკური თავისუფლების დარღვევით, ფეხმძიმობის, დეკრეტული შვებულების, შვილად აყვანის დროს, დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებიდან 9 თვის განმავლობაში და ა.შ.

გათავისუფლების უკანონოდ ცნობისას ხდება დასაქმებულის სამსახურში აღდგენა და იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება.

■ თბილისი

თუკი დამსაქმებელი არ ასრულებს აღდგენის ვალდებულებას ის დამატებით იხდის 15 რის შრომის ანაზღაურებას ნამსახურების ყოველ წელზე, რაც ჯამში არ აღემატება 12 თვის ანაზღაურებას.

შვედეთი

გათავისუფლების უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში სასამართლომ შეიძლება დამსაქმებელს დააკისროს სამსახურში აღდგენა და კომპენსაციის გადახდა. კომპენსაციის ოდენობა დამოკიდებულია დასაქმებულის შრომით სტაჟზე:

5 წლამდე სტაჟის შემთხვევაში 16 თვის ანაზღაურება;

5 დან 10 წლამდე სტაჟის შემთხვევაში 24 თვის ანაზღაურება;

10 წლის და მეტი სტაჟის შემთხვევაში 32 თვის ანაზღაურება;

თუკი დასაქმებულმა იმუშავა 6 თვეზე ნაკლები, მას მიეცემა 6 თვის ანაზღაურება.

საჯარიმო ზარალი არ უნდა აღემატებოდეს 13,000 ევროს.

შვეიცარია

უკანონოდ გათავისუფლების შემთხვევაში დასაქმებულს შეუძლია მოითხოვოს კომპენსაცია იმ ოდენობით, რასაც ის მიიღებდა რომ ემუშავა. ამას გარდა, სასამართლოს შეუძლია დამსაქმებელს დააკისროს დასაქმებულის სასარგებლოდ 6 თვის ანაზღაურებამდე თანხის გადახდა ჯარიმის სახით.

შვეიცარიის სამართალი არ ავალდებულებს დამსაქმებელს აღადგინოს გათავისუფლებული თანამშრომელი, თუმცა გასაჩივრების პერიოდში დასაქმებულს უფლება აქვს განხილვის პერიოდში გააგრძელოს მუშაობა.

თურქეთი

შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის მიხედვით უკანონო გათავისუფლებისას სასამართლომ შეუძლია დამსაქმებელს დაავალოს დასაქმებულის სამსახურში აღდგენა, თუ აღნიშნულს დამსაქმებელი არ ასრულებს ის ვალდებულია კომპენსაციის სახით გადაიხადოს 4 დან 8 თვემდე შრომის ანაზღაურება. ამას გარდა, დასაქმებულს კიდევ მიეცემა 4 თვემდე შრომის ანაზღაურება და ყველა სხვა ბენეფიტი სასამართლოს მიერ საბოლოო ვერდიქტის შედეგად სამსახურში აღდგენამდე.

უკანონო გათავისუფლება შემდეგი პირების: პროფკავშირის წევრის ან პროფკავშირის აქტივობებში მონაწილის სამუშაო საათების შემდეგ ან დამსაქმებლის თანხმობით სამუშაო საათებში; სამუშაო ადგილზე პროფკავშირის წარმომადგენლის; რასის, კანის ფერის, გენდერის, ოჯახური მდგომარეობის, ოჯახური ვალდებულებები, ფეხმძიმობის, რელიგიის, პოლიტიკური შეხედულებები ან სხვა მსგავსი მიზეზით გათავისუფლებულის, დეკრეტულ შვებულებაში მყოფის, ბიულეტენზე მყოფის და ა.შ.

გაერთიანებული სამეფო

სასამართლო გათავისუფლების უკანონოდ ცნობის შედეგად, ავალებს დამსაქმებელს დასაქმებულის აღდგენას ან ხელახლა დასაქმებას, თუ ეს პრაქტიკულია მოცემულ ვითარებაში. უმეტესად, ხდება კომპენსაციის გადახდის დაკისრება, რომლის უმაღლესი ოდენობაა £68,400. კომპენსაციის ოდენობა უნდა იყოს სამართლიანი და ამ დროს სასამართლო მხედველობაში იღებს დასაქმებულის ზიანს გათავისუფლების შემდეგ და მომავალში და ასევე ის, ეძებდა თუ არა დასაქმებული ახალ სამსახურს. სასამართლომ.

რეკომენდაციები

- საქართველოს მთავრობამ უზრუნველყოს საჯარო სამსახურებიდან მოსამსახურეთა უკანონო გათავისუფლებების შემთხვევების სრულყოფილი ანალიზი, მათ შორის სასამართლო გადაწყვეტილებებით სამუშაოზე აღდგენისა და უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელეებისთვის განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების ტენდენციები და შეიმუშაოს შესაბამისი ინსტრუქციები საჯარო მმართველობის ერთიანი სისტემისთვის მომავალში მსგავსი ან განმეორებითი არაჯანსაღი პრაქტიკის პრევენციის მიზნით;
- საქართველოს მთავრობამ უზრუნველყოს ფართომასშტაბიანი ცნობადობის ამაღლების კამპანიების წარმოება საწარმოო დონეზე სოციალური დიალოგის წახალისებისა და ხელშეწყობის მიზნით, რათა ჩამოყალიბდეს ჯანსაღი შრომითი ურთიერთობები და ხელი შეეწყოს ღირსეული შრომის პრინციპების დამკვიდრებას;
- საქართველოს მთავრობამ უზრუნველყოს საკანონმდებლო დონეზე სამუშაო ადგილებზე შრომის საკონსულტაციო კომიტეტების შექმნის სავალდებულობა, რაც მაქსიმალურად შეამცირებს სასამართლოში შრომითი დავების მაჩვენებელს, ჩამოაყალიბებს ნდობაზე დაფუძნებულ დამოკიდებულებებს შრომითი ურთიერთობების სუბიექტებს შორის და შექმნის შრომით დავებზე რეაგირების პირველად და ეფექტურ შიდა მექანიზმს.
- საჯარო სამსახურის ბიურომ უზრუნველყოს ერთგვარი სახელმძღვანელო პრინციპების შემუშავება და შესაბამისი საჯარო უწყებების, ისევე როგორც ადგილობრივი მმართველობისა და თვითმმართველობის ორგანოების ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტების განგრძობითი გადამზადება რეორგანიზაციის ჩატარებისთვის აუცილებელი სამართლებრივი პროცედურების შესახებ, რათა თავიდან იქნეს აცილებული საჯარო მოხელეების სამსახურებიდან უკანონო დათხოვნები

და შენარჩუნდეს საჯარო სამსახურის ინსტიტუციური მდგრადობა.

- საქართველოს მთავრობამ შეიმუშავოს ერთიანი ინსტრუქცია საჯარო დაწესებულებების მიმართ სასამართლოს მიერ პირის სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ ძალაში შესული გადაწყვეტილების შეუფერხებელი, დროული და კეთილსინდისიერი აღსრულების მიზნით;
- საჯარო სამსახურის ბიურომ უზრუნველყოს საჯარო სამსახურებიდან მოხელეთა გათავისუფლების ამსახველი ყოველწლიური სტატისტიკის წარმოება და ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა და გამოკვეთილი ტენდენციების საფუძველზე გასცეს სათანადო რეკომენდაციები შესაბამისი საჯარო დაწესებულებებისთვის;
- საქართველოს მთავრობამ უზრუნველყოს იმგვარი საკანონმდებლო რეგულაციების შემუშავება, რაც შექმნის შესაძლებლობას მატერიალური პასუხისმგებლობა დაეკისროს იმ თანამდებობის პირებს, რომელთა მრავალჯერადი, ერთგვაროვანი და განგრძობითი ქმედებების შედეგად სასამართლოს მიერ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირებისთვის განაცდურის ანაზღაურების დაკისრებამ გამოიწვია სახელმწიფო ბიუჯეტის არაგონვრული და არათანაბარზომიერი ხარჯვა;
- საქართველოს მთავრობამ გადადგას ქმედითი ნაბიჯები ქვეყანაში შრომის კანონმდებლობის აღსრულებაზე ზედამხედველი რეალური მექანიზმის-შრომის ინსპექციის შექმნის მიმართულებით, რაც მნიშვნელოვნად შეამცირებს შრომითი დავების, მათ შორის დასაქმებულთა სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევების სასამართლოში განხილვის ალბათობას, უზრუნველყოფს დარღვეული უფლებების აღდგენის ეკონომიურობას და მოახდენს სახელმწიფო ბიუჯეტის არამიზნობრივი დანახარჯების მინიმიზაციას.

Imprint

ფრიდრიხ ებერტის ფონდი | თბილისის ოფისი
ნინო რამიშვილის ქ. 4 / 0179, თბილისი | საქართველო
პასუხისმგებელი პირი:
ფელიქს ჰეტი | სამხრეთ კავკასიის
რეგიონული ოფისის დირექტორი
ტელ: +995 32 225 07 28
<http://fes-caucasus.org/>

პუბლიკაციის შესაკვეთად დაგვიკავშირდით:
stiftung@fesgeo.ge

დაუშვებელია ფონდის მიერ გამოცემული მასალების
ფონდის წერილობითი თანხმობის გარეშე კომერციული
მიზნით გამოყენება.

Friedrich-Ebert-Stiftung | Tbilisi Office
N. Ramishvili str. 4 | 0179, Tbilisi | Georgia
Responsible:
Felix Hett | Director, FES Regional Office South Caucasus
Tel.: +995 32 225 07 28
<http://fes-caucasus.org/>

To order publications:
stiftung@fesgeo.ge

Commercial use of all media published by the
Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) is not permitted without the
written consent of the FES.

წინამდებარე გამოცემაში გამოთქმული მოსაზრებები
შეიძლება არ ემთხვეოდეს ფონდის პოზიციას.