



## პაატა მასპინძელაშვილი

გამოსაცდელი ვადა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში

სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია სამართლის მაგისტრის აკადემიური  
ხარისხის მოსაპოვებლად

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: დავით ძამუკაშვილი, ინტელექტუალური და  
კერძო სამართლის პროფესორი, საქართველოს პატენტრწმუნებული

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი  
იურიდიული ფაკულტეტი

საავტორო უფლება © თბილისი, 0178, საქართველო

10.09.2020

## აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

### იურიდიულ და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

ავტორი ადასტურებს, რომ სამაგისტრო ნაშრომი მომზადებულია მის მიერ, ნაშრომში გამოყენებული საავტორო უფლებებით დაცული მასალა ციტირებულია ისე, როგორც ეს მიღებულია აკადემიური ნაშრომების შესრულებისას და ყველა მათგანზე იღებს პასუხისმგებლობას.

სამაგისტრო ნაშრომის არაკომერციული მიზნებით კოპირებისა და გავრცელების უფლებას ავტორი ანიჭებს აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტს.

ავტორის ხელმოწერა: \_\_\_\_\_

თარიღი :

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

იურიდიულ და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

ვადასტურებ, რომ გავეცანი პაატა მასპინძელაშვილის მიერ შესრულებულ სამაგისტრო ნაშრომს დასახელებით: „გამოსაცდელი ვადა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში“ და ვაძლევთ რეკომენდაციას აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის დასკვნითი გამოცდის/სამაგისტრო ნაშრომის დაცვის სპეციალურ კომისიაში მის განხილვას სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად.

ხელმძღვანელი: \_\_\_\_\_

თარიღი 10.09.2020

ვუძღვნი ჩემს ბებიას

## რ ე ზ ი უ მ ე

ნაშრომი ეხება მნიშვნელოვან სოციალურ უფლებას, კერძოდ შრომის უფლებას გამოსაცდელ პერიოდში. თანამედროვე ყოფაში ადამიანები შრომობენ და მოქცეული არიან სამართლებრივი ნორმების გავლენის ქვეშ. შრომის სამართალი გავლენას ახდენს ყველა პასუხისმგებლიან პირზე და ყველა დასაქმებულის სოციალურ კეთილდღეობაზე.

გამოსაცდელი ვადით შრომითი ურთიერთობა არის მნიშვნელოვანი თემა, რადგან ჩვეულებრივ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, კანონით რეგულაციის დროს არ გამოიყენება დასაქმებულისთვის კომპენსაციის გადახდის ნორმა და დასაქმებული არ არის დაცული.

ნაშრომში განსახილველ (წარმოსაჩენ) საკითხს წარმოადგენს პრაქტიკული პრობლემა ნორმის გამოყენებისას. დამსაქმებლზეა დამოკიდებული (მინდობილი) გამოსაცდელი ვადის კეთილსინდისიერად ან არაკეთილსინდისიერად გამოყენების შესაძლებლობა (საშუალება). დღევანდელი დამსაქმებლის მხრიდან გამოსაცდელი ვადის პრაქტიკული გამოყენება და (უზენაესი) სასამართლოს მიერ (მხრიდან) ს.შ.კ - ის მე - 9 მუხლის მისეული განმარტება წარმოადგენს დასაქმებულის შრომის უფლების დაკნინების შესაძლებლობას, რასაც თემაში იხილავთ. ნაშრომში შევხებით გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებით ერთ შემთხვევაში უზენაესი სასამართლოს განმარტებას (რასაც არ ვეთანხმებით) და მეორე შემთხვევაში განვიხილავთ სააპელაციო სასამართლოს განსხვავებულ პოზიციას რაც მიგვაჩნია, რომ შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მიზანს (არსს) შეესაბამება.

ნაშრომი შედგება შესავალი ნაწილისაგან, ოთხი თავისაგან და დასკვნისაგან. პირველი თავი შეეხება გამოსაცდელი ვადის ზოგად არსს შრომის კოდექსის მიხედვით. მეორე თავი დაეთმობა საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით განსზღვრული გამოსაცდელი ვადას შრომის კოდექსისაგან თავისი განსხვავებული მოწესრიგებით. მესამე თავი დაეთმობა გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას, როგორც კანონშესაბამისი საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში ისე დამსაქმებლის მხრიდან კანონიერი საფუძვლის გარეშე ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგებს. ამავე თავში განხილული იქნება დისკრიმინაციის შემთხვევა დასაქმებულის უფლების დაცვის შესაძლებლობა სახალხო დამცველის საქმეში ჩართვით. მეოთხე თავი ეხება კონსტიტუციური თანასწორობის პრინციპს გამოსაცდელი ვადის დროს. მეხუთე თავი დამსაქმებელთან ურთიერთობით (დიალოგით) სამართლებრივი დავის დაწყების მექანიზმს და სასამართლოში დავის დაწყებას.

ნაშრომში განხილული იქნება ყოფილი საბჭოთა კავშირის ქვეყნის ბელორუსიის შრომის სამართლის გამოსაცდელი ვადის მომწესრიგებელი ნორმის მაგალითი, საფრანგეთში გამოსაცდელი ვადით შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ILO-ს მიდგომა გამოსაცდელი ვადით შრომითი ურთიერთობის დროს დასაქმებულის დაცვის უფლებასთან დაკავშირებით.

საქართველოში თემის აქტუალობა და შრომითი უფლებების მაღალ დონეზე დაცვა გამოწვეულია ევროპულ ოჯახთან ქართული სახელმწიფოს დაახლოვებით. შესაბამისად ქართული მხარის მიერ ასოცირების ხელშეკრულებით შეთანხმებული საკითხების ჯეროვნად შესრულება უნდა იყოს გარანტია დასაქმებულის უფლებების უკეთ დაცვის.

ნაშრომი რამდენიმე ნაწილისგან შედგება სადაც წარმოდგენილი იქნება არსებულ პრობლემათა გადაწყვეტის გზები, რეკომენდაციები და საჭირო სამართლებრივი კრიტიკა.

## Abstract

The paper deals with an important social right, namely the right to work during the probationary period. In modern life people work and are under the influence of legal norms. Labor law affects all responsible persons and the social welfare of all employees.

Probationary employment is an important issue because usually in the case of termination of employment, the law does not apply the norm of payment of compensation to the employee and the employee is not protected.

The issue to be considered (presented) in the paper is a practical problem when applying the norm. Opportunity (possibility) to use the probationary period in good faith or in bad faith depends on the employer. The practical use of the probationary period by the present employer and the (supreme) interpretation by the Supreme Court of Article 9 of the GCC constitutes the possibility of diminishing the employee's right to work, as you will see in the topic. In the paper we will touch on the definition of the Supreme Court regarding the probationary period in one case (which we do not agree with) and in the second case we will discuss the different position of the Court of Appeals which we consider to be in line with the purpose (essence) of Article 9 of the Labor Code.

The paper consists of an introductory part, four chapters and a conclusion. The first chapter deals with the general essence of the probationary period according to the Labor Code. The second chapter will be devoted to the probationary period defined by the Law on Public Service with its different regulation from the Labor Code. The third chapter will focus on the possibility of terminating a probationary contract, both if there are legal grounds and the consequences of termination of the contract by the employer without a legal basis. The same chapter will discuss the case of discrimination and the possibility of protecting the rights of the employee by involving the Public Defender in the case. The fourth chapter deals with the principle of constitutional equality during the probationary period. Chapter Five The mechanism of initiating a legal dispute in relation to the employer (dialogue) and initiating a dispute in court. The paper will discuss an example of a probationary norm in the labor law of the former Soviet Union, Belarus, the norm of probation in France, and the ILO's approach to the protection of the employee during probationary employment.

The urgency of the community in Georgia and the high level of protection of labor rights is caused by the rapprochement of the Georgian state with the European family. Accordingly, the proper implementation of the issues agreed by the Georgian side in the Association Agreement should be a guarantee of better protection of the employee's rights.

The paper consists of several parts which will present the ways to solve the existing problems, recommendations and the necessary legal criticism.



## გამოყენებული აბრევიატურების ნუსხა

სშკ - საქართველოს შრომის კოდექსი

DCFTA - ღრმა და ყოველისმომცველი თავისუფალი ვაჭრობის სივრცე

გვ. - გვერდი

მუხ. - მუხლი

იხ. - იხილეთ

წ. - წელი

ILO - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია

ე.წ. - ეგრედ წოდებული

ე.ი. - ესეიგი

# შინაარსი

შესავალი .....	11
1. გამოსაცდელი ვადა.....	17
1.1 საქართველოს სსრ შრომის კანონთა კოდექსი საგამოცდო ვადა.....	22
1.2 გამოსაცდელი ვადა ბელარუსის შრომის კოდექსის მიხედვით .....	24
1.3 გამოსაცდელი ვადა რუსეთის ფედერაციის შრომის კოდექსის მიხედვით.....	
2. კეთილსინდისიერების პრინციპი შრომით ურთიერთობებში .....	26
3. გამოსაცდელი ვადა საჯარო სამსახურში .....	29
3.1 მოხელის შეფასება .....	32
4. გამოსაცდელი ვადით არსებული ხელშეკრულების შეწყვეტა .....	40
4.1. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ვადის გასვლით .....	42
4.2. დისკრიმინაციის გამოვლენისას დისკრიმინაციის ობიექტის დაცვა .....	
5. კონსტიტუციური თანასწორობის პრინციპი გამოსაცდელი ვადის დროს.....	45
6. დავის დაწყება დამსაქმებელთან .....	55
ლიტერატურის განხილვა .....	
შედეგები და მათი განსჯა .....	
დასკვნა .....	61
ბიბლიოგრაფია.....	65

## შესავალი

„არაფერია ფუფუნებაზე უფრო მონური და შრომაზე უფრო მეფური“

ა. მაკედონელი

შრომის სამართლის ნორმები უკავშირდება ძლიერ და სუსტ მხარეს, დამსაქმებელს და დასაქმებულს. შრომის სამართალი არის შრომის და მომსახურების შესაბამისი ანაზღაურებით ნაცვალებობაზე აგებული ურთიერთობა. შრომასთან დაკავშირებული ურთიერთობები წესრიგდება და იცვლება ადამიანის განვითარებასთან ერთად.

შრომა კაცობრიობის განვითარების ნებისმიერი საფეხურის მნიშვნელოვანი სოციალური მოვლენაა. თავდაპირველად ადამიანი შრომას საკუთარი ოჯახის, გვარის, ან თემის სიცოცხლისუნარიანობის შენარჩუნებისათვის საჭირო მოთხოვნილებათა დასაკმაყოფილებლად ეწეოდა. ასეთი შრომა არ ატარებდა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ორგანიზებულად მოწესრიგებული ურთიერთობების ნიშანს. შემდგომ ადრეულ ხანაში, როდესაც მონათმფლობელობა ბატონობდა, მონა თავისი შრომის საზღაურად საარსებოდ საჭირო პირობების მცირედით კმაყოფილდებოდა და ყველაზე დიდი გასამრჯელო მისთვის თავისუფლების მოპოვება იყო, რაც იშვიათად, მაგრამ მაინც ხდებოდა. შრომა ამ დროს არ განიხილებოდა „გასაყიდ საქონლად“ , არ ერთვოდა ეკონომიკურ ურთიერთობებში და ამდენად, არც სამართლებრივ მოწესრიგებას მოითხოვდა. აქედან გამომდინარე, გასაკვირი არაა, რომ ძველი მსოფლიოს ისტორიულ ძეგლებში ძნელად თუ მოიპოვება ნორმები, რომლებიც შეიძლება იყოს

მიკუთვნებული შრომითი ურთიერთობების მომწერსრიგებელი სამართლისადმი.<sup>1</sup>

იმის მიუხედავად, რომ მონობა ტრადიციული გაგებით (იმ ადამიანის ცხოვრების პირობები, ან სტატუსი, რომელიც არ არის თავისუფალი სამუშაოს მიმცემის არჩევაში, რომელსაც ექცევიან როგორც საგანს, ან საკუთრებას, და რომელიც შეიძლება გაიყიდოს ბაზარზე)<sup>2</sup> დღეს არ არსებობს, შესაძლებელია ჩვენ ვხვდებოდეთ გარემოში დღეს, სადაც „მონები“ მუშაობენ.

თავდაპირველი ხედვა შრომის უფლების დაცვის საჭიროებას სოციალური სამართლიანობის მიზანს უკავშირდება, რაც თავის მხრივ, საყოველთაო მშვიდობის მიღწევის სურვილს უკავშირდებოდა. თუმცა, მოგვიანებით, ამ ხედვის გადააზრების შედეგად, შრომის უფლების გაგება პიროვნების თავისუფლებას, განვითარებასა და ღირსებას დაუკავშირდა.<sup>3</sup>

შრომის უფლება ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა და მას არაერთი საერთაშორისო დოკუმენტი იცავს. ადამიანის უფლებათა კონცეფციის თანამედროვე გააზრება მას ადამიანის პიროვნული თავისუფლების, თვითრეალიზაციის, განვითარების კონტექსტში განიხილავს და საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მიიჩნევს. თავდაპირველი ხედვა შრომის უფლების დაცვის საჭიროებას სოციალური სამართლიანობის მიზანს უკავშირებდა, რაც თავის მხრივ, საყოველთაო მშვიდობის მიღწევის სურვილს უკავშირდებოდა. თუმცა, მოგვიანებით, ამ ხედვის გადააზრების შედეგად, შრომის უფლების გაგება პიროვნების თავისუფლებას, განვითარებასა და ღირსებას დაუკავშირდა.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> დავით ძამუკაშვილი, შრომის სამართალი 2019. თბილისი გვ 5.

<sup>2</sup> ხელმისაწვდომია: <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=6&t=5283> (ბოლოს გამოხმობილია 2020. 08.26)

<sup>3</sup> პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015 წ. გვ: 9

<sup>4</sup> პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, 2015 თბილისი. გვ 9.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის მიხედვით, ყველას აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.<sup>5</sup> აღნიშნული უფლება უნივერსალური ხასიათისაა და ვრცელდება ყველა ინდივიდზე, განურჩევლად განმასხვავებელი ნიშნებისა.

საქართველო სავალდებულოდ აღიარებს არაერთ მნიშვნელოვან საერთაშორისო აქტს, რომლებიც შრომის უფლების დაცვის საკითხებს შეეხება. საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და ეროვნული კანონმდებლობის ურთიერთმიმართების გათვალისწინებით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებას ან შეთანხმებას, თუ იგი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას, აქვს უპირატესი იურიდიული ძალა შიდა ნორმატიული აქტების მიმართ.<sup>6</sup>

შრომის უფლება სოციალურ-ეკონომიკური უფლებაა და წარმოადგენს შრომით ურთიერთობებში არსებული უფლებებისა და ვალდებულებების ერთობლიობას, რომელიც მოიცავს დასაქმებასთან დაკავშირებულ უფლებებს, სამართლიანი, უსაფრთხო და ჰიგიენური შრომის პირობების, სამართლიანი ანაზღაურების, პროფესიული სწავლების, თანაბარი მოპყრობის, დისკრიმინაციის დაუშვებლობის, ინსტრუმენტულ და სხვა უფლებებს.<sup>7</sup>

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით, „შრომა თავისუფალია“, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“ (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997).<sup>11</sup> ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება

<sup>5</sup> ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია 1948 წლის 10 დეკემბერი მუხ. 23

<sup>6</sup> პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, 2015 თბილისი. გვ.11

<sup>7</sup> პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი. 2015 წ. გვ. 9

სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები” (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებითვე (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007) კონსტიტუციის 26-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით „დაცულია არა მარტო უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო”. შრომის თავისუფლება არ არის აბსოლუტური ხასიათის დანაწესი. „სამუშაოს, შრომის და საქმიანობის ადგილის არჩევის თავისუფლება ჩვეულებრივ პროპორციულობის და საჭიროების პრინციპთან დაკავშირებით განიმარტება და, აქედან გამომდინარე, შეიძლება გარკვეულ შეზღუდვებს და იძულების ასპექტებსაც კი შეიცავდეს”. საქართველოს კონსტიტუციით გათვალისწინებულია შრომის თავისუფლების შეზღუდვა საგანგებო ან საომარი მდგომარეობის დროს.<sup>8</sup>

საქართველოს შრომის კოდექსი, როგორც სახელმწიფოში მოქმედი ორგანული კანონი არეგულირებს შრომით ურთიერთობას. ორგანული კანონით გათვალისწინებულია შრომითი ურთიერთობის დაწყების და შეწყვეტის საფუძვლები, ნორმები, რაც უკავშირდება შრომას. შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთ ნაწილს წარმოადგენს გამოსაცდელი ვადით შრომა. გამოსაცდელი ვადა ზედაპირული წარმოდგენით თანაბრად მნიშვნელოვანია როგორც დასაქმებულისთვის ისე დამსაქმებლისთვის.

ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს შრომის კოდექსის მე- 9 მუხლის განმარტების თავისებურებების წარმოჩენა და ვადიან და განუსაზღვრელ ვადიან ურთიერთობებთან შედარებითი ანალიზის საფუძველზე შესწავლა, სამოსამართლო პრაქტიკის განზოგადება და შესაბამისი რეკომენდაციების შეთავაზება, თუ შესაძლებელი იქნება საკანონმდებლო ცვლილების ჩათვლით.

---

<sup>8</sup> საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, იაკობ ფუტკარაძე – მუხ. 30; გვ. 367

აღნიშნულ ნაშრომში განხილული იქნება სამეცნიერო ლიტერატურა და სასამართლო პრაქტიკა, რაც დაგვანახებს სასამართლოს მიდგომას მე-9 მუხლის განმარტების შემთხვევაში გამოსაცდელი ვადით არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. ხელშეკრულების შეწყვეტა, როგორც ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, ასევე ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვადის განმავლობაში განსხვავებულად წესრიგდება სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული სტანდარტით.

განსხვავებული მოწესრიგება გამოსაცდელი ვადით განსაზღვრული ურთიერთობის ექინააღმდეგება კონსტიტუნციურ თანასწორობის უფლებას, რადგან შრომის კოდექსის მე-9 მუხლით გათვალისწინებულ მსგავს შემთხვევაში შესაძლებელია ორი სხვადასხვა შედეგი დადგეს. ხელშეკრულების დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტის დროს დამსაქმებლის ვალდებულებაა ამტკიცოს საკუთარი ქმედების შესაბამისობა შრომის კოდექსთან ხოლო ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ დამსაქმებელი გათავისუფლებულია ამ სახის ვალდებულებისაგან. სასამართლოს მხრიდან აღნიშნული მიდგომა კანონის განსხვავებული ინტერპრეტაციის შედეგია.

მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მხრიდან გამოსაცდელი ვადის არაკეთილსინდისიერად გამოყენებასთან დაკავშირებული მაგალითები, რაც წარმოადგენს კანონის გვერდის ავლის საშუალებას.

საერთაშორისო ნორმები შრომით უფლებებთან დაკავშირებით, ასევე საქართველოს ევროპულ კავშირთან 2014 წლის 27 ივნისსს გაფორმებული ასოცირების ხელშეკრულება, განსაზღვრავს სახელმწიფოს მიდგომას შრომის ურთიერთობის მოწესრიგების კუთხით. საქართველოს შრომის კოდექსში მიუხედავად 2013 წელს განხორციელებული ცვლილებებისა დღესაც წარმოდგენილია ნაწილებით, რომელიც შეცვლას ან ჩამატებას ითხოვს.

## 1. გამოსაცდელი ვადა

შრომითი ხელშეკრულება სპეციფიკური სამოქალაქო ხელშეკრულებაა. ხელშეკრულების განსაკუთრებულობა მხარეთა შორის არსებული სამართალურთიერთობის თავისებურებაში მდგომარეობს, რამდენადაც კერძო სამართლისათვის დამახასიათებელი მხარეთა თანასწორობის ფუძემდებლური პრინციპი, შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში, მოდიფიცირებას განიცდის. კერძოდ, დაქირავებული დამოკიდებული ხდება დამქირავებლის მითითებებზე და მის მიერ დადგენილ ორგანიზაციულ პირობებზე.<sup>9</sup>

ადამიანის ნებისმიერი საქმიანობა ვერ ჩაითვლება შრომად და არ ექვემდებარება დაცვას კონსტიტუციის 26-ე მუხლის საფუძველზე. შრომად შეიძლება გავიგოთ მხოლოდ ისეთი საქმიანობა, რომელიც მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით ემსახურება ადამიანის ცხოვრების საფუძვლის შექმნასა და შენარჩუნებას. შრომითი ურთიერთობის დამყარება შეიძლება ადამიანისთვის გარკვეულ საჭიროებას წარმოადგენდეს შემდეგი მიზეზით: ა) პირს სჭირდებოდეს გარკვეული თანხა, რათა მოახერხოს საკუთარი თავის შენახვა; ბ) პირს სურდეს მიიღოს გამოცდილება, რათა მიაღწიოს მომავალში დასახულ მიზანს და სხვ. ნებისმიერ შემთხვევაში ეს იქნება პირის თავისუფალი არჩევანი, რომელშიც ჩარევა დაუშვებელია.<sup>10</sup> შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა შეიძლება წარმოიშვას, როგორც კერძო, ისე საჯარო სამართალში.<sup>11</sup>

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობისას აუცილებელია, რომ მხარეები ამგვარი ვალდებულებების წარმოშობისთვის გარკვეულ ჩარჩოებში ექცეოდნენ და გარკვეული ვალდებულებები იკისრონ. თუ მათ შორის არ

---

<sup>9</sup> პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი. 2015 წ. გვ. 23

<sup>10</sup> სამართლის ჟურნალი, სარჩევი, სერგი ჯორბენაძე თბილისი 2012 გვ. 14

<sup>11</sup> სამართლის ჟურნალი, სარჩევი, სერგი ჯორბენაძე თბილისი 2012 გვ. 15



იქნა შრომითი ურთიერთობა, არც ერთმანეთის მიმართ წარმოეშობათ კონკრეტული მოთხოვნის დაყენების შესაძლებლობა. თავის მხრივ, ე.წ. გარკვეულ ჩარჩოებში მოქმედებამ არ უნდა გამოიწვიოს სხვა პირების უფლებების დარღვევა. მაგალითად, დაუშვებელია პირის დისკრიმინაცია გარკვეული ნიშნით, ვინაიდან იგი პირდაპირ ეწინააღმდეგება მხარეთა თანასწორობის პრინციპს. შრომითი ურთიერთობა არსებითად განსხვავდება ყველა სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისგან, რომლის მიხედვითაც, მის ერთ-ერთ მონაწილეს - დამსაქმებელს საკუთარი სურვილით შეუძლია შეწყვიტოს იგი და დაკავებული თანამდებობიდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. ამ შემთხვევაში არ არის აუცილებელი, მხარეებს შორის დაიდოს ორმხრივი შეთანხმება.<sup>12</sup>

საქართველოს ორგანული კანონი, მოქმედი შრომის კოდექსი ვიწროდ განსაზღვრავს და აწესებს გამოსაცდელი ვადით შრომით ურთიერთობის დროს მოსაწესრიგებელ საკითხებს.

დასაქმებულის მიღება სამუშაოზე გამოსაცდელი ვადით ემსახურება დამსაქმებლის ინტერესებს. იგი სთავაზობს დასაქმების მაძიებელს გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების გაფორმებას. მხართა შეთანხმებით ასეთი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს ცალკე აქტის სახით, ან პირობები გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებული ურთიერთობებისა და ჩვეულებრივი შრომითი ურთიერთობების შესახებ შეიძლება ჩაიდოს ერთსა და იმავე შრომის ხელშეკრულებაში.<sup>13</sup> გამოსაცდელი ვადით შრომითი ურთიერთობების გაფორმების წესს ყოველთვის დამსაქმებელი სთავაზობს და ამას აკეთებს მაშინ, როცა სურს დარწმუნდეს გააჩნია თუ არა დასაქმების მაძიებელს შესაფერისი კვალიფიკაცია და გამოცდილება, აგრეთვე, კოლექტივტან შერწყმის უნარი და სხვა თვისებები. თვით გამოცდის არსიდან გამომდინარე გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება

---

<sup>12</sup> სამართლის ჟურნალი, სარჩევი, სერგი ჯორბენაძე თბილისი 2012 გვ. 15

<sup>13</sup> დავით ძამუკაშვილი, შრომის სამართალი 2019. თბილისი გვ. 88

არ შეიძლება იყოს განუსაზღვრელი ვადით დადებული, გასაგებია, რომ ის მხოლოდ განსაზღვრული ვადით ფორმდება.<sup>14</sup>

ცალკე აქტის სახით იქნება თუ სხვაგვარად გაფორმებული ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით, ის მაინც შრომის ხელშეკრულებაა. განსხვავება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულებებისგან ის არის, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება „პირობითი შრომის ხელშეკრულებაა“, თუმცა, გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულზე უნდა გავრცელდეს შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი ყველა ის წესი, რომელიც მოქმედებს მოცემული დამსაქმებლის სამუშაოზე სხვა დასაქმებულთა მიმართ იმ განსხვავებით, რომ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულისათვის შეიძლება განსხვავებული შრომის განაწესი დაწესდეს.<sup>15</sup>

„შესასრულებელი სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, კანდიდატთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს „შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით“. ცხადია, ნორმის ციტირებული ეს სტრიქონები გამოსაცდელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებას შრომის ხელშეკრულებად მიიჩნევს. ცვლილებების შეტანის შემდეგ გამოსწორებელია ნორმის ორაზროვნება, რომელიც გვიბიძგებდა გვეფიქრა, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება შრომის ხელშეკრულებად კი არა სხვა ტიპის ხელშეკრულებად უნდა მიგვეჩნია. კერძოდ, ცვლილებამდე მე-9 მუხლის პირველი ნაწილი შემდეგნაირად იყო გამოხატული: „შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით შეიძლება დაიდოს მხოლოდ წერილობითი ფორმით, სხვა შემთხვევებში ასეთი ხელშეკრულება ჩაითვლება შრომით ხელშეკრულებად.“ როგორც ხედავთ,

---

<sup>14</sup> დავით ძამუკაშვილი, შრომის სამართალი 2019. თბილისი გვ 89

<sup>15</sup> დავით ძამუკაშვილი, შრომის სამართალი 2019. თბილისი გვ 89

თუ გამოსახდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება ზეპირი იყო, მაშინ ის მიიჩნეოდა „შრომით ხელშეკრულებად“, ხოლო თუ კი წერილობითი, მაშინ ის იყო „შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით“.<sup>16</sup>

სამი ძირითადი მოსაზრება გამომდინარეობს ზემოაღნიშნული ქართული ნორმიდან. პირველი მიზეზი, რატომაც შეიძლება შეთანხმდეს გამოსაცდელი პერიოდი, არის ის, რომ დამსაქმებელს მიეცეს შანსი შეაფასოს დასაქმებულის აუცილებელი უნარ-ჩვევები სამუშაოს შესასრულებლად, პირდაპირ მოცემულია პირველ ნაწილში. მიუხედავად ამისა, ეს დებულება დამსაქმებლის პოზიციიდან უფრო უდგება საკითხს, ვიდრე ორივე მხარის თვალთახედვიდან. შემდეგ, მეორე თავისებურებაა ის, რომ მე-2 ნაწილი ეხება გამოსაცდელ პერიოდში შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურებას. ამგვარი დებულების გათვალისწინება გამორიცხავს გამოსაცდელი ვადის შესაძლებლობას სტაჟირების შესახებ ურთიერთობისა და კვალიფიკაციის ამაღლების შესახებ ხელშეკრულებებში, რადგან ასეთი ურთიერთობები, თავიანთი სპეციფიკის გამო ანაზღაურების სავალდებულოობას არ ითვალისწინებს. ფაქტობრივად, საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, ისინი ხასიათდება, როგორც ე.წ. *causa misata*, ე.ი. შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც მიზნად ისახავს ორი მიზნის მიღწევას: სამუშაოს შესრულებასა და დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლებას. გარდა ამისა, ეს დებულება შეიცავს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის ადრინდელი ვარიანტის მნიშვნელოვან ცვლილებას, რადგან მასში გამოსაცდელი ვადით შესრულებული სამუშაოსათვის არანაირი კომპენსაცია არ წესდებოდა.<sup>17</sup> მე-3 ნაწილით შემოტანილია პრინციპი „სურვილი გათავისუფლება“ (“fire at will”), რაც ტიპური საერთო სამართლის ცნებაა, რომელიც გავრცელებულია აშშ-ში. მუხლით დგინდება, რომ მხოლოდ დამსაქმებელია

---

<sup>16</sup> დავით ძამუკაშვილი, შრომის სამართალი 2019 წ. თბილისი გვ 90

<sup>17</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბილისი 2016 წ. გვ. 96

უფლებამოსილი, შეწყვიტოს შეთანხმება გამოსაცდელი ვადის შესახებ ნებისმიერ დროს, რათა დადოს ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან ან გაათავისუფლოს იგი. ამდენად, მიუხედავად იმისა, რომ ეს მუხლი განამტკიცებს დასაქმებულის უფლებებს სავალდებულო ანაზღაურების დაწესებითა და გამოსაცდელი ვადის მიმართ ფიქსირებული პერიოდის მთხოვნებით, უპირატესობები, რომელიც ამ სამართლებრივ ინსტიტუტს ახასიათებს, მაინც მხოლოდ დამსაქმებლისთვისაა მოცემული.<sup>18</sup>

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით „კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარიმართოს მხარეთა შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის შემდგომი ტრანსფორმაცია ვადიან და უვადო ურთიერთობაში დამოკიდებულია იმაზე, თუ საპრობაციო პერიოდში რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობა, რაც უთუოდ გულისხმობს ამ უკანასკნელის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებლის შესწავლა-დაკვირვებას და მისი დასკვნის (მოსაზრების) მნიშვნელობას შეესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესატყვისობის თაობაზე. საპრობაციო პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მოსაზრება შესაძლოა, საფუძვლად დაედოს ამ უკანასკნელის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შეთავაზებას შემდგომ ვადიან/უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე.“<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბილისი 2016 წ. გვ. 98

<sup>19</sup> შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა, თბილისი 2020 გვ. 89

„გამოსაცდელ ვადას (საპრობაციო პერიოდს) ერთგვარ ექსპერიმენტს უწოდებენ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში სამუშოს შესრულება ანაზღაურებადია, რომელიც მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრება (სშკ-ის 9.2 მუხლი.). სშკ-ის 9.3 მუხლი დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებამოსილებას, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან, რაც გამოიწვევს გამოსახდელი ვადით დასაქმების მოდიფიცირებას ვადიან ან უვადო შრომით ურთიერთობაში, ასევე, დამსაქმებელს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, ნებისმიერ დროს აქვს უფლება, შეწყვიტოს დასაქმებულთან საპრობაციო პერიოდის დათქმით გაფორმებული ხელშეკრულება. საკანონმდებლო მოწესრიგება აკონკრეტებს, რომ იმ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაზე, რომელიც გამოსაცდელი ვადის პირობით არის დადებული, არ ვრცელდება ორგანული კანონის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ მხარეები სახელშეკრულებო პირობებში სხვა რამეზე არ შეთანხმებულან სშკ-ის 9.4 მუხლი).“ „ აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ გამოსაცდელი ვადით პირთან (დროებით დასაქმებულთან) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის პრეროგატივაა და მის დისკრეციულ უფლებამოსილებას განეკუთვნება, რომლის გამოყენებაც დამსაქმებელს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეუძლია.“<sup>20</sup>

საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს, „რომ სშკ-ის მე-9 მუხლის მესამე ნაწილში კანონმდებლის ნება - დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება - სწორედ იმგვარ ალტერნატივას სთავაზობს სთავაზობს დამსაქმებელს, რომლითაც

---

<sup>20</sup> შრომით დაეგზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა, თბილისი 2020 გვ. 90

შესაძლებელია გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, როდესაც მხარეები შეთანხმდნენ ერთგვარ ექსპერიმენტზე, ერთი მხრივ დასაქმებულმა გამოიყენოს საკუთარი შესაძლებლობები, ცოდნა, კვალიფიკაცია და უნარი, დაამტკიცოს კონკრეტულ სამუშაოსთან თავსებადობა, ხოლო, მეორე მხრივ, ადგენს დამსაქმებლის, შესაძლებელია ითქვას, ერთადერთ დისკრეციულ უფლებამოსილებას, დააკვირდეს გამოსაცდელი პირის შესაფერისობას დაკავებული თანამდებობისა და განსახორციელებელი სამუშაო მოთხოვნებისადმი პირის შესატყვისობის თვალსაზრისით, რათა გადაწყვიტოს გამოსაცდელი შრომითი ურთიერთობის მოდიფიცირება (ვადიან/უვადო) ხელშეკრულებაში ან გაათავისუფლოს პირი. კანონმდებელმა პირისათვის გამოსაცდელი ვადის ზღვრული პერიოდის - 6 თვის დაწესებით გონივრულად და სამართლიანად მიიჩნია და დაადგინა, სამუშაოსთან შესაბამისობის შემოწმება დასახელებული ხანგრძლივობის ხანგრძლივობის პერიოდში, რაც არ უნდა იქნეს იმგვარად გაგებული, რომ მხოლოდ გამოსაცდელი ვადის ამოწურვის შემდეგ შეუძლია დამსაქმებელს შწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულ პირთან.<sup>21</sup>

საზოგადოდ, შრომის სამართალი გამოსაცდელი ვადით შრომითი ურთიერთობების დამყარებას მხარეთა შეთანხმებაზე ტოვებს, მაგრამ, ამავდროულად იშვიათი არ არის გამონაკლისები, როდესაც დაშვებული არ არის გამოსაცდელი ვადით შრომითი ურთიერთობების დამყარება. ქვეყნების საკანონმდებლო პრაქტიკიდან და იურიდიული ლიტერატურიდან ცნობილია ასეთი გამონაკლისები (ფაქტობრივად დამსაქმებლის ნების გამოვლინების შეზღუდვები). როგორც წესი, გამოსაცდელი ვადით არ შეიძლება შრომის ხელშეკრულების დადება: დასაქმების მაძიებელთან, რომელსაც არ შეუსრულდა 18 წელი: რომელიც ახალგაზრდა სპეციალისტია, მათ შორის, რომელმაც პროფესიული

---

<sup>21</sup> შრომით დაეგზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა, თბილისი 2020 გვ. 90

სასწავლებელი დაამთავრა და დამსაქმებლის თხოვნის საფუძველზე სასწავლებელმა ასეთი სპეციალისტი მასთან გააგზავნა; რომელიც სამუშაოს შესასრულებლად გაგზავნილია სხვა ტერიტორიაზე სამუშაოდ ან სხვა საწარმოშია გადაყვანილი. საქართველოს შრომის კოდექსი გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებით არანაირ დათქმებს არ ითვალისწინებს, საიდანაც უნდა ვივარაუდოთ, რომ შეზღუდვები დაწესებული არ არის და გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადება შეიძლება დასაქმების ნებისმიერ მაძიებელთან.<sup>22</sup>

ორგანული კანონის, შრომის კოდექსის მე - 9 მუხლი იმდენად ვიწრო და სწორხაზოვანია, რომ მასში ცალსახად ვერ ამოვიკითხავთ კანონის არსებობის და შექმნის მიზანს. კერძოდ იმას, რომ გამოსაცდელი ვადით შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში მხარეები კეთილსინდისიერად უნდა იყენებდნენ უფლებებს და გამოსაცდელი ვადის ხანგრძლივობა შესასრულებელი სამუშაოს სირთულიდან უნდა გამომდინარეობდეს. კეთილსინდისიერების თემას უფრო ხელშესახებად სხვა თავში ვისაუბრებთ.

## 1.1 საქართველოს სსრ შრომის კანონთა კოდექსში

### საგამოცდო ვადა

დღევანდელი შრომის კოდექსი არ არის პირველი კანონი, რომელიც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ ნორმათა სახით არსებობდა საქართველოში.

შრომითი უფლებები ასახული იყო საქართველოს როგორც დამოუკიდებლობის პერიოდის (1921 წლის 21 თებერვლის), ისე საბჭოურ (1937 და 1978 წლების) კონსტიტუციებში.

---

<sup>22</sup> დავით ძამუკაშვილი, შრომის სამართალი 2019. თბილისი გვ. 91

საქართველოს 1921 წლის კონსტიტუცია მსოფლიოში ერთ-ერთი უძველესი ძირითადი კანონია, რომელშიც შრომითი და სხვა სოციალური უფლებებია დაკანონებული. თანაც ისინი აქ, დამოუკიდებელი საქართველოს პირველი რესპუბლიკის კონსტიტუციაში, საკმაო სისრულითა და ზომიერადაა წარმოდგენილი. შრომითი უფლებები კონსტიტუციის 117-ე და 123-ე – 128-ე მუხლებშია თავმოყრილი. უნდა ითქვას, რომ სახელმწიფოს ფუნქცია და მოვალეობები შრომით და, საერთოდ, სოციალურ-ეკონომიკურ უფლებებთან დაკავშირებით საქართველოს პირველ კონსტიტუციაში ნორმალურად, გაწონასწორებული სახითაა ასახული. კონსტიტუციაში, კერძოდ, აღნიშნულია: „შრომა საფუძველია რესპუბლიკის არსებობისა და მისი უზრუნველყოფა რესპუბლიკის განსაკუთრებული მოვალეობაა“; „სამუშაო დრო დაქირავებულთათვის არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს“, „ამასთანავე, კვირაში ერთხელ მუშა უნდა ისვენებდეს განუწყვეტლივ 42 საათს“; „წარმოებაში 16 წლამდის ყმაწვილის შრომა აკრძალულია“, „16-18 წლის მოზარდთათვის სამუშაო დრო განისაზღვრება 6 საათით დღეში“, ხოლო „მოზარდთა და საზოგადოთ ქალთათვის ღამით მუშაობა აკრძალულია; „აკრძალულია ქალის მუშაობა დედობისათვის მავნე წარმოებაში“; „მუშა ქალი მშობიარობის დროს არა ნაკლებ ორი თვისა თავისუფალია მუშაობისაგან ჯამაგირის მოუსპობლად“ და „დაქირავებულს ევალება მუშემწოვარ ბავშვთა მოსავლელად შესაფერ გარემოებაში ამყოფოს მუშა ქალები“; „რესპუბლიკას და ადგილობრივ მმართველობას ევალება დედობის და ბავშვების დაცვისათვის მზრუნველობა“; „შრომის დამცველ კანონების დარღვევისათვის დამნაშავენი პასუხს აგებენ სისხლის სამართლის წესით“. კონსტიტუციით გათვალისწინებული იყო მინიმალური ხელფასისა და შრომის ნორმალური პირობების განსაზღვრა, შრომის ინსპექციისა და სანიტარიული ზედამხედველობის სამსახურების შექმნა.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი 2013 წ. იაკობ ფუტყარაძე გვ. 364



საქართველოს საბჭოთა პერიოდის კონსტიტუციებიდან შრომითი უფლებები მხოლოდ 1937 და 1978 წლების ძირითად კანონებში იყო წარმოდგენილი. რაც შეეხება ადრინდელ საბჭოურ კონსტიტუციებს, მათში მხოლოდ შრომის მოვალეობა იყო დაკანონებული: 1922 წლის კონსტიტუციის მე-12 და 1927 წლის კონსტიტუციის მე-16 მუხლებით, შრომა ითვლებოდა (მიჩნეული იყო) რესპუბლიკის ყველა მოქალაქის მოვალეობად. შრომის მოვალეობა აგრეთვე დაკანონებულია და ამასთან ერთად შრომა ღირსების საქმედაა მიჩნეული 1937 და 1978 წლების კონსტიტუციებში (შესაბამისად, მე-12 და 58-ე მუხლები). ამ კონსტიტუციების სათანადო მუხლებით, საბჭოთა სინამდვილის შესატყვისი შინაარსით, გათვალისწინებულია შრომის უფლება და დასვენების უფლება, ქალის შრომითი უფლებები, შრომის დაცვა და ანაზღაურება; დაწესებულია არა უმეტეს 41-საათიანი სამუშაო კვირა და ყოველწლიური ხელფასიანი შვებულება.<sup>24</sup>

საქართველოში მოქმედებდა 1973 წლის საქართველოს სსრ შრომის კანონთა კოდექსი, 2006 წლის შრომის კოდექსი და 2010 წლის შრომის კოდექსი 2013 წელს შეტანილი ცვლილებით. დღეს მოქმედ 2010 წელს მიღებულ კოდექსში გამოსაცდელი ვადა მე - 9 მუხლით რეგულირდება და შედგება ოთხი ნაწილისაგან. საქართველოს სსრ შრომის კანონთა კოდექსში გამოსაცდელი ვადას ორი მუხლი ეხებოდა და ფართოდ განსაზღვრავდა საგამოცდო ვადის მოწესრიგების საკითხს. საქართველოს საბჭოთა სოციალისტური რესპუბლიკის სტატუსის ქვეშ საქართველოში მოქმედებდა „საქართველოს სსს შრომის კანონთა კოდექსი“. ამავე კანონის 22 - ე და 24 - ე მუხლები ეხებოდა გამოსაცდელ ვადას, „საგამოცდო ვადა სამუშაოზე მიღებისას“ და „სამუშაოზე მიღებისას გამოცდის შედეგები“. აღნიშნულ კანონი ითვალისწინებდა ბევრ დემოკრატიულ და ჰუმანურ უფლებებს, რაც დღესაც მნიშვნელოვანია. განსხვავებული საკითხია მისი პრაქტიკაში

---

<sup>24</sup> საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი 2013 წ. იაკობ ფუტყარაძე გვ. 365

გამოყენების სირთულეები და იმ დროინდელი რეალობა. მაგალითისთვის კანონის მე - 17 მუხლით, რომელიც სამუშაოდ მიღების გარანტიებს ეხებოდა აკრძალული იყო დაუსაბუთებელი უარი სამუშაოდ მიღებაზე, რაც დამსაქმებელს აკისრებდა პასუხისმგებლობას ფორმალური უარით არ შემოფარგლულიყო და შესაბამისი არგუმენტები ქონოდა კანდიდატის შერჩევის დროს.<sup>25</sup>

საბჭოთა საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით საგამოცდო ვადით სამუშაოზე მიღება შრომის ხელშეკრულების (კონტრაქტის) დადებისას, მხარეთა შეთხმებით, შესასრულებელი სამუშაოსათვის შესაბამისობის შემოწმების მიზნით შეიძლება დადებულიყო, საგამოცდო ვადად გათვალისწინებული იყო არაუმეტეს ექვს თვე, საგამოცდო ვადა ითვლებოდა შრომის საერთო უწყვეტ სტაჟში. დასახელებულია პირები, რომლების საგამოცდო ვადის გარეშე მიიღებიან სამუშაოზე, ესენია 18 წლამდე ასაკის პირი და მუშაკი, რომელიც მისი თანხმობით გადაჰყავთ სხვა საწარმოში, დაწესებულებაში, ორგანიზაციაში რომელსაც სამუშაოდ გზავნიან ტერიტორიულად სხვა ადგილას.<sup>26</sup> დასახელებული კოდექსის 24 - ე მუხლი სამუშაოზე მიღებისას გამოცდის შედეგებს ეხებოდა. „თუ საგამოცდო ვადა დამთავრდა, ხოლო მუშა ან მოსამსახურე აგრძელებს მუშაობას, გამოცდა ჩაბარებულად ითვლება და შრომის ხელშეკრულების (კონტრაქტის) შემდგომი გაუქმება დასაშვებია მხოლოდ საერთო საფუძვლით“. საგამოცდო ვადით დადებული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემთხვევაში სამუშაოს ფაქტობრივი გაგრძელება წარმოშობს შრომით ძირითად უვადო ხელშეკრულებას. მეორე ნაწილი კი ეხებოდა საგამოცდო ვადის არადაამაკმაყოფილებლად გავლას. „თუ საგამოცდო ვადის შედეგი არადაამაკმაყოფილებელია, ადმინისტრაციას უფლება აქვს მოშალოს მუშაკთან დადებული შრომის ხელშეკრულება (კონტრაქტი). სამუშაოდან ასეთი გათავისუფლება შეიძლება გასაჩივრდეს

<sup>25</sup> საქართველოს სსრ შრომის კანონთა კოდექსი 1973 წ. მუხ. 17

<sup>26</sup> საქართველოს სსრ შრომის კანონთა კოდექსი 1973 წ. მუხ. 22

სასამართლოში“. ნაწილის განმარტებით ვიგებთ, რომ არადამაკმაყოფილებელი შედეგის შემთხვევაში დამსაქმებელი უფლებამოსილია გაანთავისუფლოს დასაქმებული, ხოლო გათავისუფლებულს შეუძლია სასამართლოს გზით იდავოს.<sup>27</sup>

## 1.2 გამოსაცდელი ვადა ბელორუსიის შრომის კოდექსის მიხედვით

ბელორუსიის რესპუბლიკის შრომის კოდექსი მიღებულია 2000 წელს და მასში შედის ხუთასამდე მუხლი, უფრო ზუსტად 468. კოდექსი ეხება ზოგადად შრომით ურთიერთობიდან წარმოშობილ საკითხს, შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული ნორმების შესრულების ზედამხედველობას, ნახევარ განაკვეთზე შრომის უფლებას, კოდექსში საუბარია იმ საკითხებზე, რაც საქართველოს შემთხვევაში სამოქალაქო სამართლის ნაწილია და მიყენებული მატერიალური ზიანის ანაზღაურებას ეხება. აღნიშნული ქვეყანის შრომის კოდექსი საინტერესოა შედარების კუთხით, საქართველოს შრომის ეროვნულ კანონმდებლობასთან, ბელარუსი ისევე, როგორც საქართველო წარმოადგენდა ყოფილ საბჭოთა კავშირის წევრ ერთერთ სახელმწიფოს.

ბელორუსიის შრომის კოდექსში 28- ე და 29- ე მუხლები აწესრიგებენ გამოსაცდელი ვადით შრომას. პირველი ეხება გამოსაცდელი ვადით შრომის ხელშეკრულების დადებას და მეორე ამავე ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერ საფუძვლებს.

წინასწარი გამოცდით დადებული ხელშეკრულების მიზანს წარმოადგენს დასაქმებულის შესაბამისობის დადგენა შესასრულებელ სამუშაოსთან.

---

<sup>27</sup> საქართველოს სსრ შრომის კანონთა კოდექსი 1973 წ. მუხ. 24

წინასწარი გამოცდის პერიოდი არ უნდა აღემატებოდეს სამ თვეს. მუხლი აწესებს ჩამონათვალს ვინ არ შეიძლება იყოს წინასწარი გამოცდით დადებული ხელშეკრულების მხარე, თვრამეტი წლის ასაკის თანამშრომლები; ახალგაზრდა მუშაკები, რომლებმაც მიიღეს პროფესიული განათლება; ახალგაზრდა სპეციალისტები, რომლებმაც მიიღეს საშუალო სპეციალიზებული, უმაღლესი ან სამაგისტრო განათლება; შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები; დროებითი და სეზონური მუშაკები; სხვა ადგილას სამუშაოდ გადაყვანისას ან სხვა დამსაქმებელთან; კონკურსის შედეგად არჩეული კანდიდატის მიმართ და კანონით გათვალისწინებულ სხვა შემთხვევებში.<sup>28</sup>

ბელორუსიის შრომის კოდექსის 28 - ე მუხლით ხაზია გასმული გამოსაცდელი პერიოდის მოკლე ვადაზე სამ თვეზე, რაც დასაქმებულზე დაკვირვებისთვის კანონმდებელმა საკმარისად მიიჩნია. კანონით განმტკიცებულია პირის მიერ მიღებული კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დოკუმენტის აღიარების საკითხი და მას სამუშაოზე დამატებით გამოსაცდელ ვადას არ უწესებს, რაც მნიშვნელოვანი წახალისებაა უმაღლესი და პროფესიული სასწავლებლების, როგორც განათლების სისტემის ნაწილის. წინასწარი გამოსაცდელი პერიოდი არ ეხება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს, სადაც კანონმდებლის მგრძნობიარე მიდგომა ჩანს მნიშვნელოვან თემასთან. გამოსაცდელი პერიოდი არ ეხება კონკურსის წესით არჩეულს პირს. დროებით და სეზონური მუშაკების შემთხვევაში შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე არც მათზე ვრცელდება წინასწარი გამოსაცდელი პერიოდით განსაზღვრული ნორმა.

კოდექსის 29 - ე მუხლით წინასწარი გამოსაცდელი ხელშეკრულების მხარეებს უფლება აქვთ შეწყვიტონ ხელშეკრულება წინასწარი პერიოდის დასრულებამდე, რის შესახებაც მეორე მხარეს სამი დღით ადრე

---

<sup>28</sup> ბელორუსიის რესპუბლიკის შრომის კოდექსი მუხ. 28

წერილობით აცნობებს. წინასწარი პერიოდის გასვლის დღეს, ან გასვლისას გათავისუფლების შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია მიუთითოს არგუმენტები და საფუძველი გათავისუფლების ან მიზეზი წინასწარი გამოსაცდელი პერიოდის წარუმატებლად გასვლის. დასაქმებულს კი უფლება აქვს სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება. თუ წინასწარი გამოსაცდელი პერიოდის გასვლამდე, დასაქმებულთან არ წყდება ხელშეკრულება მიიჩნევა, რომ დასაქმებულმა წარმატებით გაიარა პერიოდი და მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტა მხოლოდ კოდექსის ზოგადი საფუძვლებით შეიძლება.<sup>29</sup>

### 1.3 გამოსაცდელი ვადა რუსეთის ფედერაციის შრომის კოდექსის მიხედვით

გამოსაცდელი პერიოდის ზოგადი იურიდიული მახასიათებლები განსაზღვრულია რუსეთის ფედერაციის შრომის კოდექსის 70- ე მუხლში.<sup>30</sup>

პერსონალის დაქირავება გარკვეულ რისკებს უქმნის კომპანიებისა და ორგანიზაციების ხელმძღვანელებს, რომლებიც დაკავშირებულია პოტენციური თანამშრომლის გამოცდილებასთან, ცოდნასა და უნარ-ჩვევებთან. რისკების მინიმუმამდე შემცირების მიზნით, შრომის კანონმდებლობა დამსაქმებელს უფლებას აძლევს შექმნას გამოსაცდელი ვადა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებულს შეუძლია წარმოაჩინოს როგორც მისი პროფესიონალიზმი, ასევე მისი შეუსაბამობა სამუშაოსთან.<sup>31</sup>

გამოსაცდელი ვადა არ შეიძლება აღემატებოდეს სამ თვეს, ხოლო ორგანიზაციების ხელმძღვანელებისთვის და მათი მოადგილეებისთვის, მთავარი ბუღალტრისა და მათი მოადგილეების, ფილიალების

---

<sup>29</sup> ბელორუსიის რესპუბლიკის შრომის კოდექსი მუხ. 29

<sup>30</sup> რუსეთის ფედერაციის შრომის კოდექსი მუხ. 70

<sup>31</sup> ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК В ТРУДОВОМ ПРАВЕ , Екатеринбург 2018, Стр. 7

ხელმძღვანელების, წარმომადგენლობითი ოფისების ან ორგანიზაციების სხვა ცალკეული სტრუქტურული განყოფილებებისათვის - ექვსი თვე, თუ ფედერალური კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი.

იმავდროულად, დასაქმებულისთვის დადგენილ გამოსაცდელ პერიოდს აქვს გარკვეული ვადა. ცხადია, რომ ამ თვალსაზრისით, მისი გახანგრძლივება შეუძლებელია, მაშინაც კი, თუ თანამშრომელი ამას არ ეწინააღმდეგება. აღნიშნული კონტრაქტით არ წესრიგდება და მაქსიმალური ვადა კოდექსით არის განსაზღვრული. თუ დადგენილი გამოსაცდელი ვადა ამოიწურა და თანამშრომელი აგრძელებს მუშაობას, მაშინ მიიჩნევა, რომ მან ჩააბარა ტესტირება. საგამოცდო პერიოდის ლოგიკური დასრულება მისი შედეგია. აღსანიშნავია, რომ მოსამსახურის მუშაობის შესაფასებლად, რომელიც გამოსაცდელი პერიოდის განმავლობაში იმყოფება მენეჯერის კომპეტენციაში შედის, ან იმ პირის უფლებამოსილებაა, სადაც, შეფასების შედეგების საფუძველზე, მზადდება წერილობითი დასკვნა.

ამრიგად, ტესტის შედეგი შეიძლება იყოს დამაკმაყოფილებელი ან არადამაკმაყოფილებელი. აშკარა მიზეზების გამო, დამაკმაყოფილებელი ტესტის შედეგით, დასაქმებულად ითვლება, რომ გაიარა გამოსაცდელი ვადა და, შედეგად, აგრძელებს მუშაობას. ხოლო არადამაკმაყოფილებელი ტესტის შედეგი <sup>32</sup> დამსაქმებლის ადმინისტრაციას საშუალებას აძლევს, რომ აღიაროს თანამშრომელი, როგორც მოსამსახურე, რომელმაც არ ჩააბარა გამოცდა, სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, არ გაიარა გამოსაცდელი ვადა და, შესაბამისად, გაათავისუფლა იგი სამსახურიდან.<sup>33</sup>

რუსეთის ფედერაციის შრომითი კოდექსი, კერძოდ, 70- ე მუხლი გამორიცხავს გამოსაცდელი პერიოდის დადგენას პირთა გარკვეული

---

<sup>32</sup> ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК В ТРУДОВОМ ПРАВЕ , Екатеринбург 2018, Стр. 16

<sup>33</sup> ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК В ТРУДОВОМ ПРАВЕ , Екатеринбург 2018, Стр. 17

წრისთვის. შრომითი კანონმდებლობით და სხვა მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტებით დადგენილი წესით ჩატარებული კონკურსის წესით არჩეული პირები, რომლებიც შეიცავს შრომითი კანონმდებლობის ნორმებს;

- ექვს თვემდე ბავშვის დედებსა და ორსულ ქალებს ;
- პირები, რომლებსაც არ მიუღწევიათ თვრამეტი წლის ასაკს;
- პირები, რომლებმაც დაამთავრეს დაწყებითი, საშუალო და უმაღლესი განათლების საგანმანათლებლო დაწესებულებები სახელმწიფო აკრედიტაციით<sup>34</sup> პროფესიული განათლება და პირველად სპეციალობაში სამუშაოდ შესვლისას საგანმანათლებლო დაწესებულების დამთავრების დღიდან ერთი წლის განმავლობაში;
- ხელფასიან სამუშაოს არჩევით თანამდებობაზე არჩეულ პირებს;
- სამუშაოდ მოწვეული პირები სხვა დამსაქმებლისგან გადარიცხვით, დამსაქმებლებს შორის შეთანხმებული;
- პირები, რომლებიც ხელს აწერენ სამუშაო ხელშეკრულებას ორ თვემდე ვადით;
- სხვა პირები ამ კოდექსით, სხვა ფედერალური კანონებით, კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ თუ დამსაქმებელი ადგენს გამოსაცდელ პერიოდის მუშათა ზემოაღნიშნული კატეგორიისათვის, მაშინ შრომითი ხელშეკრულების ამგვარი დებულებას არ ექნება იურიდიულ ძალა.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК В ТРУДОВОМ ПРАВЕ , Екатеринбург 2018, Стр. 19

<sup>35</sup> ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК В ТРУДОВОМ ПРАВЕ , Екатеринбург 2018, Стр. 20

## 2. კეთილსინდისიერების პრინციპი შრომით ურთიერთობებში

სამოქალაქო კერძო სამართლებრივ ურთიერთობებში არსებობს პრეზუმცია ურთიერთობაში მონაწილე პირების მხრიდან მოქმედების კეთილსინდისიერად განხორციელების შესახებ. შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში მნიშვნელოვანი და აუცილებელი დეტალია კეთილსინდისიერად უფლების განხორციელება. შრომის კოდექსი პირდაპირ დათქმას არ გვთავაზობს კეთილსინდისიერად მოქმედების შესახებ. რა არის კეთილსინდისიერება ამას საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი განმარტავს და ამ უზოგადეს ცნებას ვიყენებთ ყველა სამოქალაქო ურთიერთობებში.

სამოქალაქო და შრომით ურთიერთობებს გააჩნიათ ერთი, სამართლის თითოეული ინსტიტუტისთვის დამახასიათებელი პრინციპი, რომელსაც კეთილსინდისიერება ჰქვია. უპირველესად, იგი დამოკიდებულია პირის მიერ როგორც საკუთარი უფლებების პატიოსნად შესრულებაზე, ისე მის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის სიზუსტის მნიშვნელობაზე. კეთილსინდისიერების პრინციპი უმეტეს შემთხვევაში დამოკიდებულია მორალურ სტანდარტებზე, როდესაც პირმა თავისი უფლება კეთილსინდისიერად უნდა განახორციელოს. ამ შემთხვევაში სახეზეა მხარის არამხოლოდ ვალდებულება, არამედ კეთილსინდისიერად შესრულების ვალდებულება, რომლითაც იგი მეორე მხარის ინტერესებს გაითვალისწინებს. შესაბამისად, როგორც შრომითი, ისე სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის დროს მხარე ვალდებულია ყველა სახის მოქმედება (რომელიც კანონს არ ეწინააღმდეგება) განახორციელოს კეთილსინდისიერების პრინციპიდან გამომდინარე. აღნიშნული მაგალითი ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ შრომით ურთიერთობებში გამოიყენება სამოქალაქო სამართლებრივი



ინსტრუმენტები და მექანიზმები, თუმცა მათი მოწესრიგება ხდება განსხვავებული სახით.<sup>36</sup>

შრომის კოდექსით განმარტებულია გამოსაცდელი ვადის დაწესების მიზანი, და ფორმალური ჩარჩო რაც გამოსაცდელი ვადით შრომითი ურთიერთობას თან უნდა ახლდეს, გამოსაცდელი ვადით შრომის ხელშეკრულების ვადის ხანგრძლივობა, აუცილებელი წერილობითი ფორმა და ის რომ დაუშვებელია ორჯერ ერთი და იგივე სუბიექტებს შორის გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება ერთი და იგივე თანამდებობაზე. ნორმის ამგვარი შინაარსი არ გამორიცხავს დამსაქმებლის არაკეთილსინდისიერ განძრახვას დასაქმებულის მიმართ. ერთ შემთხვევაში დამსაქმებლის ნება, რომ ერთ საწარმოში დასაქმებული ერთი პირის მიმართ გამოიყენოს რამდენჯერმე გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული რამდენიმე თანამდებობაზე შეზღუდული ხელშეკრულებით, გამოსაცდელი ვადით ყავდეს დასაქმებული ისე, რომ დამსაქმებელმა კანონი არ დაარღიოს. არაკეთილსინდისიერი ქცევა არ არის სისხლის სამართლის ნორმებით დასჯადი, ის სამოქალაქო და შრომით ურთიერთობებს აზიანებს. მეორე შემთხვევაში დამსაქმებელი, სუსტ მხარეს დასაქმებულს, დაკავებულ თანამდებობაზე სამუშაოდ უწესებს ექვს თვიან მაქსიმალურ საგამოცდო პერიოდს (ეს შეიძლება გაუაზრებლადაც ხდებოდეს), რაც არ არის რაციონალური. ყველა სამუშაო ადგილზე ინდივიდუალურად სამუშაოს სირთულიდან, დასაქმებულის პასუხისმგებლობიდან, და სამუშაო უნარების საჭიროებიდან გამომდინარე უნდა შეფასდეს გამოსაცდელი ვადის ხანგრძლივობა და ის არ უნდა იყოს დამოკიდებული დამსაქმებლის კეთილგონიერებასა თუ კეთილსინდისიერებაზე.

სამოქალაქო კოდექსის 8 III მუხლი კერძოსამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილეებს აკისრებს უფლებებისა და მოვალეობების კეთილსინდისიერად განხორციელების ვალდებულებას.<sup>37</sup> მართალია,

<sup>36</sup> სამართლის ჟურნალი, სარჩევი, სერგი ჯორბენაძე თბილისი 2012 გვ. 12

<sup>37</sup> სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, თბილისი 2017 ლადო ჭანტურია გვ. 49

კეთილსინდისიერება ურთიერთობის მონაწილეთა ზნეობრივ მოვალეობადაც მიიჩნევა, მაგრამ 8 III მუხლი სხვა მუხლებთან კავშირში შეიძლება მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველადაც განვიხილოთ. უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში მიუთითა შემდეგი: „აღნიშნული ნორმა დეკლარაციული ხასიათის არ არის და ნდობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპის დარღვევა ზოგადად დამრღვევისათვის ვალდებულების დაკისრების მოთხოვნის საფუძველს წარმოადგენს“. როგორც ლიტერატურაშია აღნიშნული, კეთილსინდისიერების პრინციპი ინდივიდის მოქმედებას სამართლიანობის კრიტერიუმებთან ურთიერთკავშირში განიხილავს და იგი ინდივიდის მოქმედების თავისუფლების ერთგვარი შეზღუდვაა, სხვა პირის ინტერესების გათვალისწინების ვალდებულებაა იმ მოცულობით, რომელიც არ იწვევს თავად მისი ინტერესების არათანაზომიერ შეზღუდვას. ამ გაგებით კეთილსინდისიერების პრინციპი კერძო სამართლის უნივერსალური შეფასებითი კატეგორიაა. კეთილსინდისიერების პრინციპი დამახასიათებელია კონტინენტური ევროპის სამართლისათვის და ის უცხოა საერთო სამართლის ქვეყნებისათვის. ეს პრინციპი ხელშეკრულების მხარეებს მოუწოდებს, რომ ურთიერთვალდებულებები შეასრულონ კეთილსინდისიერად – ურთიერთნდობისა და რწმენის საფუძველზე. „ინგლისურ სამართალში ხელშეკრულების მხარეებს მათი ხელშეკრულების შესრულებისას არ სჭირდებათ ყურადღების გამახვილება ურთიერთნდობასა და რწმენაზე. პრინციპულად ყველაფერს წყვეტს ხელშეკრულების მშრალი ასოები და არაფერს ავნებს, თუ ერთ-ერთი მხარე თავის სახელშეკრულებო უფლებებს უსამართლოდ ან ბოროტად გამოიყენებს“. ასევე უცხოა მხარეთა სავალდებულო შეთანხმება იმის თაობაზე, რომ ისინი ხელშეკრულებას ნდობისა და რწმენის საფუძველზე შეასრულებენ. მაგალითად, ბანკი, რომელიც ვალდებულების უზრუნველმყოფ ქონებას (გირაოს) ყიდის, სულაც არ არის ვალდებული, ეს ქონება მაქსიმალურად მაღალ ფასში გაყიდოს ისე, რომ მესაკუთრესაც

დარჩეს რამე.<sup>38</sup> კეთილსინდისიერების ინსტიტუტი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სამოქალაქო სამართლისათვის და იგი მთლიანად კერძო სამართლის უმთავრეს პრინციპს წარმოადგენს. ლიტერატურა იზიარებს ასეთ მიდგომას და აღიარებს, რომ სამოქალაქო კოდექსში გათვალისწინებულია კეთილსინდისიერების პრინციპის უნივერსალურობა. კეთილსინდისიერების პრინციპის ძირითადი ფუნქცია სამართლიანი შედეგების დადგომა და ამავე დროს, აშკარად უსამართლო შედეგის თავიდან აცილებაა, რითაც მიღწეულ უნდა იქნეს სამოქალაქო ურთიერთობის სტაბილურობა და სიმყარე, – აღნიშნა უზენაესმა სასამართლომ.<sup>39</sup>

## 1. გამოსაცდელი ვადა საჯარო სამსახურში

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად საჯარო სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელეების გარდა საქმიანობენ შრომითი ხელშეკრულებითა და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები, რომელთა სამართლებრივი სტატუსი და მათზე ახალი კანონის მოქმედების წესი დეტალურად არის რეგულირებული. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი არის პირი, რომელსაც საჯარო სამსახურის განხორციელების უზრუნველსაყოფად შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მინიჭებული აქვს საჯარო დაწესებულების დამხმარე ან არამუდმივი ამოცანების შესრულების უფლებამოსილება. შესაბამისად, პროფესიული საჯარო მოხელისგან განსხვავებით, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს ევალებათ საჯარო სამსახურში

<sup>38</sup> სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, თბილისი 2017 ლადო ჭანტურია გვ. 50

<sup>39</sup> სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, თბილისი 2017 ლადო ჭანტურია გვ. 51

საჯარო დაწესებულების არამუდმივი, დამხმარე ფუნქციების შესრულება და ისინი დასაქმებულები არიან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.<sup>40</sup>

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 45 -ე მუხლი აწესრიგებს გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებულ საკითხებს საჯარო სამსახურში. მასში მოცემულია მოხელის სტატუსის არმქონე პირის მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე გამოსაცდელი ვადით მიღების პერიოდი რაც 12 თვეს შეადგენს. მოხელის გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ამ კანონით გათვალისწინებული მოხელის შეფასების საფუძველზე უშუალო ხელმძღვანელი ამოწმებს მოხელის გამოსაცდელი ვადით მიღებული პირის პროფესიული უნარ-ჩვევების, პროფესიული შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობას. მოხელე შეიძლება გათავისუფლდეს თანამდებობიდან მოხელის გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ორჯერ უარყოფითად შეფასების საფუძველზე. უფლებამოსილი პირი მოხელის გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს გამოსცემს უარყოფითი შეფასების წარდგენიდან არაუგვიანეს 5 სამუშაო დღისა.<sup>41</sup>

მოხელის სტატუსის არმქონე პირი მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე გამოსაცდელი ვადით მიღება ემსახურება მნიშვნელოვან მიზანს. საჯარო სამსახურის სისტემაში იერარქიული რანგის ნებისმიერ საფეხურზე, პირის პირველადი შემოსვლა საჭიროებს მასზე დაკვირვებას. ხოლო შემდგომი კარიერული გადაადგილების დროს არ არის საჭირო გამოსაცდელ რეჟიმში ყოფნა. მოხელის სტატუსი გულისხმობს მოხელის უვადოდ დანიშვნას მოხელის საშტატო თანამდებობაზე. დაუშვებელია მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება, გარდა კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, გამოსაცდელი ვადა არის სამოხელეო სამართლებრივი ურთიერთობის ის ეტაპი, როდესაც უნდა შემოწმდეს, თუ

<sup>40</sup> საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, თბილისი 2018, გვ. 267

<sup>41</sup> საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი მუხ. 45

რამდენად აკმაყოფილებს პირი იმ მოთხოვნებს, რაც აუცილებელია ასეთი გრძელვადიანი ურთიერთობისათვის. მიუხედავად იმისა, რომ კონკურსანტი შეირჩევა კონკურსის საფუძველზე, კონკურსი არ იძლევა შესაძლებლობას დადგინდეს, თუ რამდენად შეძლებს კანდიდატი რეალურ პრაქტიკულ საქმიანობაში საკუთარი ცოდნის და უნარების რეალიზებას. გამოსაცდელ ვადაში როგორც მოხელეს, ასევე საჯარო დაწესებულებას აქვს შესაძლებლობა, დარწმუნდეს არჩევანის სისწორეში. გამოსაცდელ ვადაში მოხელე არის საჯარო სამსახურის სისტემის სრულუფლებიანი წევრი. ის სრული მოცულობით ახორციელებს მმართველობით უფლებამოსილებებს და იღებს შესაბამის სრულ ანაზღაურებას. მოხელის გამოსაცდელ ვადად 12 თვის განსაზღვრა ემყარება მოსაზრებას, რომ ამ პერიოდში შესაძლებელია მისი ცოდნის და უნარების სრულად გამოვლენა. დროის პერიოდი არ უნდა იყოს იმდენად მცირე, რომ დაწესებულებამ ვერ შეძლოს სრულყოფილი დასკვნების გაკეთება და შეაფასოს იგი ზედაპირულად.<sup>42</sup> მეორე მხრივ, მოხელეს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა, ადაპტაცია მოახდინოს ახალ სამუშაო გარემოში და გამოასწოროს ის ხარვეზები, რაც გამოვლინდება მისი საქმიანობის პირველ ეტაპზე. მოხელეზე დაკვირვების პერიოდი, ასევე, არ უნდა იყოს იმდენად ხანგრძლივი, რომ მოხელე იმყოფებოდეს სტრესის და მოლოდინის რეჟიმში.<sup>43</sup>

ძველი რედაქციით, რომელიც მოქმედებდა 2015 წლის 11 ნოემბრამდე გამოსაცდელი ვადის ხანგრძლივობა არ განსხვავდებოდა საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილისგან.<sup>44</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს გამოსაცდელი ვადის მაქსიმალურ ხანგრძლივობას - 6 თვემდე, ანუ, კერძო სექტორში შეიძლება ნაკლები ვადით დაწესდეს გამოსაცდელი ვადა. აქედან უნდა ვივარაუდოთ, რომ განსაზღვრული, მაგრამ მოკლე ვადიანი შრომითი ურთიერთობების დამყარებისას

---

<sup>42</sup> საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები თბილისი 2018 გვ. 161

<sup>43</sup> საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები თბილისი 2018 გვ. 162

<sup>44</sup> დავით მამუკაშვილი, შრომის სამართალი 2019. თბილისი გვ. 91

(მაგალითად, ერთ წლამდე დასაქმებისას) გამოსაცდელ ვადას დამსაქმებელი და დასაქმების მაძიებელი ხელშეკრულებაში ვერ გაითვალსწინებს.<sup>45</sup> საფრანგეთში, მაგალითად, დასაქმებულთათვის კანონით არ არის დადგენილი გამოცდის მაქსიმალური ვადა. გამოცდის ვადა დასაქმებულთა კატეგორიის მიხედვით განსხვავებულად დგინდება კოლექტიური ხელშეკრულებით, ზოგ შემთხვევაში კი ჩვეულებებით და, როგორც წესი, 1 – 6 თვეს არ აღემატება.<sup>46</sup>

კანონით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების შემთხვევაში ჩერდება მოხელის გამოსაცდელი ვადის დენა, რამდენადაც გამოსაცდელი ვადა გულისხმობს მისი საქმიანობის პროცესის შეფასებას. ამავდროულად, მოხელის გამოსაცდელი ვადა ითვლება სამსახურის საერთო სტაჟში. როგორც აღინიშნა, მოხელის გამოსაცდელი ვადის ინსტიტუტი უკავშირდება კანონით განსაზღვრულ მოხელის უვადოდ დანიშვნას. მიუხედავად იმისა, რომ კანონი ითვალისწინებს მოხელეობის მსურველთა სერტიფიცირებას და კანდიდატების კონკურსის წესით შერჩევას, დამსაქმებელს ეძლევა შესაძლებლობა, გამოსაცდელ პერიოდში დაადასტუროს, რომ პირი მზად არის გრძელვადიანი სამოხელეო სამართლებრივი ურთიერთობისათვის. უფლებამოსილების შეჩერების პერიოდში მოხელის შეფასება შეუძლებელია, რამაც არ უნდა გამოიწვიოს შეფასების პერიოდის შემცირება, რაც არც საჯარო დაწესებულების და, არც მოხელის ინტერესს არ წარმოადგენს. მოხელის გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ხდება მოხელის შეფასება. რომელსაც ახდენს უშუალო ხელმძღვანელი. მოწმდება მოხელის პროფესიული უნარჩვევების, პროფესიული შესაძლებლობების და მისი კომპეტენციის დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობა. გამოსაცდელი ვადის ფარგლებში განხორციელებული შეფასება

---

<sup>45</sup> დავით ძამუკაშვილი, შრომის სამართალი 2019. თბილისი გვ. 93; იქვე94

<sup>46</sup> დავით ძამუკაშვილი, შრომის სამართალი 2019. თბილისი გვ. 95

განსხვავდება შემდგომი წლების შეფასებისაგან. შეფასება მეტ აქცენტს აკეთებს არა არსებულ მდგომარეობაზე, არამედ მოხელის პროფესიული ზრდის პერსპექტივაზე, იმაზე, თუ რამდენად არის მოხელე მზად ახალი ცოდნისა და გამოწვევების მისაღებად და დასაძლევად. მოხელე თანამდებობიდან თავისუფლდება მოხელის გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ორჯერ უარყოფითად შეფასების საფუძველზე. გამოსაცდელ პერიოდში ოთხი შეფასება იძლევა შესაძლებლობას, თითოეული უარყოფითი შეფასების შემდგომი სამი თვის განმავლობაში მოხელემ გამოსწოროს უარყოფითი შედეგი. ორი უარყოფითი შეფასება არის, მოხელის უვადოდ დანიშვნის პრინციპის საპირისპიროდ, სამოხელეო ურთიერთობის გაწყვეტის საფუძველი.<sup>47</sup> მოხელე თანამდებობაზე ინიშნება უვადოდ. დანიშვნის შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი მოქმედებას წყვეტს პირის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემით. კანონით, ასეთი აქტის გამოცემა შესაძლებელია დადგენილი მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველების არსებობისას და კანონით დადგენილი პროცედურების დაცვით. კანონი ადგენს უფლებამოსილი პირის ვალდებულებას, რომ გადაწყვეტილება მიღებული იქნეს უარყოფითი შეფასების წარდგენიდან არაუგვიანეს 5 დღისა. აღნიშნული ვადის დარღვევით აქტის გამოცემა არ წარმოშობს მოხელის უფლებას არ გათავისუფლდეს თანამდებობიდან. საჯარო სამსახურის ინტერესი ამართლებს პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მიუხედავად ამ ვადის დარღვევისა. თუკი ცდომილება არის დიდი, ვადა ირღვევა ერთი ან რამდენიმე თვით, ეს შეიძლება გახდეს გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, ვინაიდან ადრესატს წარმოეშობა კანონიერი ნდობა მისი სამართლებრივი მდგომარეობის მიმართ<sup>48</sup>.

<sup>47</sup> საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, თბილისი 2018 გვ. 162

<sup>48</sup> საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, თბილისი 2018 გვ. 163

## 2. 1 მოხელის შეფასება

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში არსებული მოხელის შეფასების ინსტიტუტი მნიშვნელოვანი მექანიზმია, როგორც მოხელის მიმდინარე საქმიანობის შეფასების კუთხით ისე გამოსაცდელი ვადით დანიშნული პირის შესრულებული სამუშაოს შეფასებისას. ხსენებული კანონის 53 - ე მუხლი ეხება მოხელის შეფასებას.

საჯარო დაწესებულება ვალდებულია ყველა იერარქიული რანგის თანამდებობაზე მომუშავე მოხელე შეაფასოს წელიწადში ერთხელ, „პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული მოხელის შეფასების წესის შესაბამისად. მოხელის შეფასებას ექვემდებარება ასევე მოხელის გამოსაცდელი ვადით მიღებული პირი. მოხელის შეფასების პროცესი წარიმართება გამჭვირვალედ, მოხელის უშუალო ხელმძღვანელის მიერ, შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის წარმომადგენლის ჩართულობით. მოხელის შეფასებისათვის გამოიყენება ოთხდონიანი შეფასების სისტემა: ა) საუკეთესო შეფასება – მოვალეობა ან/და მოსალოდნელზე მეტი სამუშაო საუკეთესოდ შესრულდა, მოხელე მკვეთრად გამოირჩევა შედეგებით ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევებით; ბ) კარგი შეფასება – მოვალეობა კარგად შესრულდა, მოხელის შედეგები ან/ და პროფესიული უნარ-ჩვევები სტაბილურად შეესაბამება დადგენილ მოთხოვნებს; გ) დამაკმაყოფილებელი შეფასება – მოვალეობა ნაწილობრივ კარგად შესრულდა და გაუმჯობესებას საჭიროებს, მოხელე არსებითად არ გამოირჩევა პროფესიული უნარ-ჩვევებით; დ) არადამაკმაყოფილებელი შეფასება – მოვალეობა არ შესრულდა, მოხელის შედეგები ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება დადგენილ მოთხოვნებს. მოხელის გამოსაცდელი ვადით მიღებული პირი მოხელის შეფასებას



ექვემდებარება კვარტალში ერთხელ. მოხელე ექვემდებარება შეფასებას, თუ იგი შესაბამის თანამდებობაზე სამსახურებრივ მოვალეობებს არანაკლებ 3 თვე ასრულებს. მოხელის შეფასება ხდება დოკუმენტური მასალების შეფასებით და მოხელესთან გასაუბრებით. შესაფასებელი მოხელის მიერ შეფასებაზე უარის თქმა მძიმე დისციპლინურ გადაცდომად ითვლება. საჯარო დაწესებულება მოხელეთა შეფასების შედეგებს ასახავს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში.<sup>49</sup>

მოხელისა და მის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასება სიახლეს წარმოადგენს საქართველოს საჯარო სამსახურში, რომელმაც ჩაანაცვლა მოხელეთა ატესტაცია და იგი არის თანამედროვე საჯარო სამსახურის სისტემებთან დაახლოების, ევროპული სტანდარტებისა და პროფესიული საჯარო მოხელის განვითარებაზე ზრუნვის პრიორიტეტულობის აღიარების განაცხადი. მოხელის შეფასების საკითხებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 53-ე მუხლთან ერთად არეგულირებს „პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 28 აპრილის №220 დადგენილება, რომლის მიხედვით, შეფასების მიზანს წარმოადგენს მოხელის კარიერული განვითარების, პროფესიული უნარ-ჩვევების ამაღლების, წახალისების, პროფესიული განვითარების საჭიროებებისა და კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა სამართლებრივი შედეგების წარმოშობის წინაპირობების დადგენა, ასევე, საჯარო დაწესებულების ორგანიზაციული განვითარება.<sup>50</sup> შესაბამისად, შეფასება ემსახურება თითოეული მოხელის შესაძლებლობებისა და, იმავდროულად, საჭიროებების გამოვლენას, მისი როგორც ინდივიდუალური და ასევე, საჯარო დაწესებულების ორგანიზაციული მთლიანობის შემადგენელი ნაწილის განვითარების დაგეგმვას. შეფასების აუცილებლობის მნიშვნელობა და მისი ხარისხი პირდაპირპროპორციულია პროფესიონალი, კვალიფიციური,

<sup>49</sup> საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი მუხ. 53

<sup>50</sup> საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, თბილისი 2018 გვ. 184

მოტივირებული, საჯარო სამსახურის პრინციპებისა და ღირებულებების ერთგული, ინიციატივიანი და შემოქმედი პერსონალის არსებობის. დღეს ეს სამწუხარო იშვიათობას წარმოადგენს საჯარო სამსახურის რეალობაში, რაც არაერთი კვლევის შედეგით დასტურდება. თუმცა ამავე კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით, უმრავლესობის აზრით, საამაყო საჯარო სამსახურში ყოფნა, რაც ყურადსაღებია და შეფასების სისტემის პრაქტიკაში სწორად იმპლემენტაციით, აუცილებელია, გამოყენებულ იქნეს სიტუაციის რადიკალურად შემობრუნებისა და პროფესიონალი კადრების მოტივაციის ასამაღლებლად, რაც თავისთავად მიმზიდველს გახდის საჯარო სამსახურში საქმიანობას, შეამცირებს პროფესიონალების გადინებას კერძო სექტორში და ხელს შეუწყობს ორგანიზაციული ეფექტიანობის გაზრდას. თუმცა ზუსტად შეფასების სისტემის პრაქტიკაში სწორად იმპლემენტაცია წარმოადგენს თანამედროვე საჯარო სამსახურის სისტემების ყველაზე დიდ გამოწვევას, რომელსაც საერთაშორისო გამოცდილებაც ადასტურებს და მიგვანიშნებს, რომ ზემოაღნიშნული მიზნების მიღწევა საკმარისად დიდ ძალისხმევას, მაქსიმალურ ადამიანურ და სხვა ორგანიზაციულ რესურსებს, დროსა და ვითარებაში გამოწვრთნილ გამოცდილებასა და მუდმივ შრომას მოითხოვს, ვინაიდან შეფასება ემყარება კანონიერების, სამართლიანობის, ობიექტურობის, გამჭვირვალობის, მიუკერძოებლობის, ინტერესთა შეუთავსებლობის დაუშვებლობის, ნდობის, საჯარო დაწესებულებისა და მოხელის ინტერესთა თანაზომიერების დაცვის პრინციპებს და არ წარმოადგენს ერთჯერად აქტს, მხოლოდ ვალდებულებას და ერთი პირის პასუხისმგებლობას. ის უწყვეტი პროცესია, რომელიც უნდა წარიმართოს მუდმივად, მთელი წლის განმავლობაში და მოითხოვს პროცესში მონაწილე ყველა სუბიექტის მაქსიმალურ ჩართულობას.<sup>51</sup>

შეფასებას ექვემდებარება ყველა იერარქიული რანგის თანამდებობაზე დასაქმებული მოხელე, მათ შორის, საჯარო სამსახურში გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელე. განსხვავება ამ ორი კატეგორიის დასაქმებულის

---

<sup>51</sup> საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, თბილისი 2018 გვ. 185

შეფასებაში არის შეფასების პერიოდულობა, რომელსაც კანონით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგები მოჰყვება. მოხელის შეფასება ხდება წელიწადში ერთხელ, ხოლო გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელე ფასდება კვარტალში ერთხელ. შეფასების აღნიშნული პერიოდულობა სავალდებულოა იმისათვის, რომ დადგინდეს შეფასების ერთი ან რამდენიმე სამართლებრივი შედეგის წინაპირობა. ამიტომ უფრო მართებული იქნებოდა გვეთქვა, რომ შეფასების პროცესი მიმდინარეობს მუდმივად, ხოლო მისი სამართლებრივი შედეგი დგება წელიწადში ერთხელ, ან გამოსაცდელი ვადით მიღებული პირის შემთხვევაში – კვარტალში ერთხელ, შესაბამისად, წლიურ ან კვარტალურ შედეგებზე დაყრდნობით. შეფასების პროცესში მონაწილე სუბიექტებს მოხელის უშუალო ხელმძღვანელი, თავად ეს მოხელე და ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული წარმოადგენს, რომელიც შეფასებაში ჩართულია იმისათვის რომ მეთოდური დახმარება გაუწიოს შეფასების მონაწილე დანარჩენ სუბიექტებს, ხელი შეუწყოს შეფასების ორგანიზაციული პროცესის გამართულობას და გამჭვირვალობის უზრუნველყოფას. მოხელეს აფასებს მისი უშუალო ხელმძღვანელი. სწორედ ის არის პასუხისმგებელი მოხელის საბოლოო შეფასების შედეგზე, რომელსაც უნდა მოჰყვეს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგი. სხვა ნებისმიერი პირი, რომელიც, შეფასების კონკრეტული მეთოდიდან გამომდინარე, ჩაერთვება შეფასების პროცესში, უფლებამოსილია მხოლოდ უშუალო შემფასებლისათვის ინფორმაციის მიწოდებაზე და რაიმე სავალდებულო გავლენას ვერ მოახდენს საბოლოო შედეგზე. შეფასებას ექვემდებარება როგორც მოხელე, ასევე მის მიერ შესრულებული სამუშაო შესაფასებელი პერიოდის განმავლობაში. მოხელისა და მის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასება შესაძლებელია განხორციელდეს მისი ფუნქციების, კომპეტენციების, უნარ-ჩვევების, ქცევის წესების ან/და განხორციელებული მიზნებისა და ამოცანების მიხედვით, რომელიც მთლიანობაში ქმნის შეფასების საგანს და თითოეული ცალ-ცალკე

წარმოადგენს შეფასების კომპონენტს. სწორედ, ამ კომპონენტებისა და მოხელის სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით განსხვავდება შეფასების მეთოდები, რომლებიც მრავლადაა თეორიაში, ხოლო პრაქტიკაში გარკვეული მოდიფიკაციებით გამოიყენება.<sup>52</sup>

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონითა და მისგან გამომდინარე კანონქვემდებარე აქტებით დეტალურად არის დადგენილი შეფასების პროცედურული წესები და პირობები, თუმცა მაინც შეზღუდულია ის ჩარჩო რეგულაციები, რომლებიც სავალდებულოა საჯარო დაწესებულებებისათვის. ისინი ინარჩუნებენ თავისუფლებას შეფასების მეთოდის არჩევისას, რომელიც მთლიანად განაპირობებს შეფასების პროცესის შინაარსობრივ მხარეს და კომპლექსურობას. სწორედ შეფასების მეთოდი განსაზღვრავს შეფასების საგანს, პროცესში ჩართულ პირებს და შეფასების პერიოდულობას. საკითხის სპეციფიკისა და მისი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, შეფასების მეთოდთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილებას საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი იღებს ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელ ერთეულსა და შესაფასებელი მოხელის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელთან კონსულტაციების საფუძველზე. შეფასების მეთოდის არჩევასთან დაკავშირებული თავისუფლება ემსახურება თითოეული მოხელის ინტერესებისა და შეფასების პერიოდში მათ მიერ განხორციელებული სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინების მიზანს. გარდა ამისა, შეფასების მეთოდი უნდა ემყარებოდეს საჯარო დაწესებულების ორგანიზაციული განვითარების დონისა და ორგანიზაციული კულტურის სპეციფიკურობას. სწორედ ეს არის რაც განასხვავებთ საჯარო დაწესებულებებს, ორგანიზაციულსტრუქტურულ ერთეულებს და თუნდაც ერთი და იგივე რანგის ფარგლებში არსებულ თანამდებობებს. თუმცა, მოხელის ინტერესებისა და მისი უფლებების დაცვის თვალსაზრისით, დაუშვებელია შეფასების მეთოდის ცვლილება შეფასების პერიოდის განმავლობაში.

---

<sup>52</sup> საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, თბილისი 2018 გვ. 186

აუცილებელია არჩეულ მეთოდს იცნობდეს მოხელე და კარგად ესმოდეს მის მიმართ არსებული მოლოდინები. ასევე, მნიშვნელოვანია ის მოლოდინები, რომლებიც მოხელეს გააჩნია შეფასების პროცესის მიმართ და ნებისმიერი ქმედება, რომლებიც ექვექვეშ დააყენებს შეფასების ობიექტურობას, მაქსიმალურად უნდა გამოირიცხოს. ამისათვის სპეციალურად გათვალისწინებულია მოხელისათვის უფლების დაცვის დამატებითი მექანიზმები, რომლებიც გულისხმობენ საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელთან განმეორებითი გასაუბრების ჩატარების მოთხოვნისა და შეფასების შედეგების ადმინისტრაციული წესით გასაჩივრების უფლებას.<sup>53</sup>

როგორც აღინიშნა, შეფასებას ექვემდებარება საჯარო სამსახურში გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელე. კანონის 53-ე მუხლის მე-4 პუნქტი ადგენს გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების პერიოდულობას, რომლის მიხედვით გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელე ფასდება კვარტალში ერთხელ. ისევე როგორც ნებისმიერი მოხელისათვის, გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის შეფასების პროცესში გასათვალისწინებელია მის მიერ შესრულებული სამუშაოს შედეგები და გამოვლენილი კომპეტენციები, რომელიც ფასდება მისი უშუალო ხელმძღვანელის მიერ წინასწარ შერჩეული მეთოდითა და კანონმდებლობით დადგენილი წესების დაცვით.<sup>54</sup>

კანონის 53-ე მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით, მოხელე ექვემდებარება შეფასებას, თუ იგი შესაბამის თანამდებობაზე სამსახურებრივ მოვალეობებს არანაკლებ 3 თვე ასრულებს, რაც თავისთავად გამორიცხავს აღნიშნული პერიოდის გასვლამდე მოხელისათვის სამართლებრივი შედეგის მომტანი შეფასების განხორციელებას. თუმცა იმავდროულად აუცილებელია, მოხელის უშუალო ხელმძღვანელი აღნიშნული პერიოდის გასვლამდეც აკვირდებოდეს მოხელეს და, საჭიროების შემთხვევაში, უწევდეს

---

<sup>53</sup> საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, თბილისი 2018 გვ. 187

<sup>54</sup> საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, თბილისი 2018 გვ. 188

დახმარებას მასზე დაკისრებული ფუნქციების განხორციელებასა და შესრულებული სამუშაოს შედეგების გაუმჯობესებაში. მოხელის, მათ შორის გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელის, შეფასებისათვის ნებისმიერი მეთოდის არჩევის შემთხვევაში, აუცილებელია შეფასება განხორციელდეს დოკუმენტური მასალის შეფასებითა და მოხელესთან გასაუბრებით. დოკუმენტურ მასალაში იგულისხმება საჯარო დაწესებულებაში არსებული და შეფასების კომპონენტებთან დაკავშირებული ნებისმიერი ტიპის დოკუმენტაცია, იქნება ეს მომზადებული კორესპონდენცია, სამართლებრივი აქტების პროექტები, შევსებული კითხვარები თუ სამოქმედო გეგმები, ხოლო გასაუბრება წარმოადგენს შეფასების პერიოდის ბოლოს, მოხელესა და მის უშუალო უფროსს შორის დოკუმენტური მასალის ანალიზის პროცესს, რომლის დროსაც უნდა შემოწმდეს მოხელის ის უნარები ან მის მიერ მიღწეული ისეთი შედეგები, რომელთა შემოწმება ან გამოვლენა, მხოლოდ დოკუმენტური მასალის ანალიზით შეუძლებელია. შესაფასებელი მოხელის მიერ შეფასებაზე უარის თქმა წარმოადგენს მძიმე დისციპლინურ გადაცდომას, რაც შესაძლებელია გახდეს მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.<sup>193</sup> აღნიშნული ნორმის მიზანია, თავიდან იქნეს აცილებული მოხელეთა მხრიდან სუბიექტური მიზეზების გათვალისწინებით შეფასებაზე უარის თქმის შემთხვევები, რაც არასამართლიანი და არაჯანსაღი გარემოს ჩამოყალიბების წინაპირობა იქნებოდა საჯარო დაწესებულებაში სხვა შესაფასებელ მოხელეებთან მიმართებაში, მითუმეტეს იმ დროს, როდესაც კანონმდებლობით გარანტირებულია მოხელის უფლების დაცვის საშუალებები. იმ შემთხვევაში, თუ მოხელეს უჩნდება განცდა, რომ ხდება მისი უფლებების დარღვევა, ან არ ეთანხმება საბოლოო შეფასების შედეგს, იგი უფლებამოსილია, საბოლოო შეფასების შედეგების გაცნობის დღიდან 3 სამუშაო დღის განმავლობაში, წერილობით მიმართოს საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელს ან საამისოდ უფლებამოსილ პირს და

მოითხოვოს დოკუმენტური მასალის შეფასებისა და გასაუბრების ხელმეორედ ჩატარება, რაც ახალი შესაფასებელი პერიოდის დაწყებამდე 2 კვირით ადრე მაინც უნდა განხორციელდეს. განმეორებითი გასაუბრების შემდგომ გადაწყვეტილებას, შეფასების საბოლოო შედეგის შესახებ, იღებს საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი ან საამისოდ უფლებამოსილი პირი. გარდა ამისა, მოხელე უფლებამოსილია, შეფასების შედეგები (ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი) გაასაჩივროს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესით.<sup>55</sup>

საჯარო დაწესებულება მოხელეთა შეფასების შედეგებს ასახავს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში ერთიანი სტატისტიკის წარმოების მიზნით.<sup>56</sup>

### **3. გამოსაცდელი ვადით არსებული ხელშეკრულების შეწყვეტა**

ცვლილებამდელი შრომის კოდექსი შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის მომწესრიგებელ 37- ე მუხლის პარალელურად შეიცავდა ამ ურთიერთობათა მოშლის 38- ე მუხლსაც. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა იურიდიული არსითა და შედეგით ძნელად გასამიჯჯნია შრომის ხელშეკრულების მოშლისაგან, მიუხედავად გარკვეული განსხვავებებისა. ორრი ცალკე ნორმის არსებობა ერთგვარ მოუხერხებლობას წარმოშობდა. ეტყობა ცვლილებების პროექტზე მომუშავე სპეციალისტებმაც მიაქციეს ამ ვითარებას ყურადღება და იგი გამოასწორეს. ამჟამად მე- 9 მუხლის

---

<sup>55</sup> საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, თბილისი 2018 გვ. 189

<sup>56</sup> საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, თბილისი 2018 გვ. 190

დასახელებაშიც აღარ ფიგურირებს სიტყვა „მოშლა“ და მის შემადგენელ ნორმებშიც.<sup>57</sup>

გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობა, საქართველოს შრომის კოდექსით ერთპიროვნულად დამსაქმებლის უფლებად არის განსაზღვრული, „დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება“<sup>58</sup>. მიუხედავად ამისა აღნიშნული არც იმას გამოირიცხავს, რომ დასაქმებულმა თქვას უარი შრომით ურთიერთობაზე.

ქართული სასამართლო, არსებული პრაქტიკით განასხვავებს ხელშეკრულების შეწყვეტის სამ შემთხვევას, პირველი გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტა გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, მეორე ხელშეკრულების შეწყვეტა გამოსაცდელი ვადის გასვლით და მესამე გამოსაცდელი ვადით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დისკრიმინაციის საფუძველზე. მესამე შემთხვევა ყველაზე მნიშვნელოვნად განიხილება და არ აქვს მნიშვნელობა როდის შეწყდა გამოსაცდელი შრომითი ურთიერთობა, დისკრიმინაციის დადგენის შემთხვევაში პასუხიმგებლობა დამსაქმებელს ეკისრება.

გამოსაცდელ პერიოდზე არ ვრცელდება სშკ - ის 38- ე მუხლით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი, შესაბამისად დამსაქმებელს გაფრთხილების გარეშე შეუძლია დასაქმებულის გათავისუფლება, ამასთან ერთად გათავისუფლების დროს კანონით არ არის გათვალისწინებული კომპენსაციის გადახდა.

---

<sup>57</sup> დავით მამუკაშვილი, შრომის სამართალი 2019. თბილისი გვ. 176

<sup>58</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი მუხ.9



საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. ამასთან, არა მარტო მოსარჩელეა ვალდებული, ამტკიცოს სარჩელში მოყვანილი გარემოებები, არამედ მოპასუხეც ვალდებულია, დაამტკიცოს მის მიერ შესაგებელში მითითებული გარემოებები. იმ პირობებში, როდესაც მხარეთა შორის სადავოა გამოცემული ბრძანების მართლზომიერების საკითხი, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. აქედან გამომდინარე, სწორედ დასაქმებლის ვალდებულებას წარმოადგენდა დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებულ მოვალეობათა შეუსრულებლობის დადასტურება.<sup>59</sup>

მტკიცების ტვირთი მარტივდება დასაქმებულისათვის სამუშაოს შესრულებისას არაჯეროვანი შესრულებისათვის დაკისრებული დისციპლინური სახდელების არსებობის შემთხვევაში და კანონშესაბამის ხდის მის გათავისუფლებას. გამოსაცდელი ვადით

---

<sup>59</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლო გადაწყვეტილება #ას-227-216-2017 13 ოქტომბერი, 2017 წ., ქ. თბილისი

სამუშოს შესრულებისას პირის კვალიფიკაციის შეფასების შედეგები, ტესტირების გზით, ან სხვა საშუალებით შეიძლება გახდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონშესაბამისი საფუძველი.

### **3.1 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ვადის გასვლით**

გამოსაცდელი ვადის გასვლით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა იმ თემების რიცხვს მიეკუთვნება რაზეც ერთგვაროვანი მიდგომა არ არის. არსებობს სასამართლოს სხვადასხვა გადაწყვეტილება სადაც განსხვავებული ინსტანციის სასამართლო სხვაგვარად განმარტავს ნორმის შინაარსს, რაც ნორმის ლოგიკური განმარტებიდან გამომდინარეობს.

სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, გამოსაცდელი ვადის გასვლა არ წარმოადგენს საფუძველს, დასაქმებლის მიერ მხოლოდ მისი სუბიექტური ნების საფუძველზე, დასაქმებულისათვის სამსახურის გაგრძელებაზე უარის თქმისა. გამოსაცდელი ვადის დანიშნულება და შინაარსი მოიცავს გამოცდას, დაკვირვებას დასაქმებულის უნარებზე, მის შესაძლებლობებზე გაართვას თავი დაკისრებულ მოვალეობათა შესრულებას. ის, რომ დასაქმებულმა ვერ შეძლო ან არაჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები, მხოლოდ ზეპირსიტყვიერად არ უნდა განმარტოს დასაქმებელმა, არამედ შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, უნდა მიეთითოს კონკრეტულ შემთხვევაზე, მტკიცებულებაზე, გარემოებაზე თუ რა დროს, რა ვითარებაში, რომელი კონკრეტული სამსახურებრივი დავალებისას ვერ შეძლო დასაქმებულმა იმ უნარ-ჩვევების თუნდაც მინიმალური

სტანდარტის შესრულება, რომელსაც მასზე სამსახურებრივად განპიროვნებული საქმიანობა მოიცავდა.<sup>60</sup>

აღნიშნულისგან განსხვავებული გადაწყვეტილება აქვს მიღებული უზენაეს სასამართლოს და განსხვავებულ მიდგომას ამკვიდრებს, სასამართლო პრაქტიკის მხრივ. კერძოდ, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, „რომ სშკ-ის მე-9 მუხლის მესამე ნაწილში კანონმდებლის ნება დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება, სწორედ იმგვარ ალტერნატივას სთავაზობს დამსაქმებელს, რომლითაც შესაძლებელია გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, როდესაც მხარეები შეთანხმდნენ ერთგვარ ექსპერიმენტზე, ერთი მხრივ, დასაქმებულმა გამოიყენოს საკუთარი შესაძლებლობები, ცოდნა, კვალიფიკაცია და უნარი, დაამტკიცოს კონკრეტულ სამუშაოსთან თავსებადობა, ხოლო, მეორე მხრივ, ადგენს დამსაქმებლის, შესაძლებელია ითქვას, ერთადერთ დისკრეციულ უფლებამოსილებას, დააკვირდეს გამოსაცდელი პირის შესაფერისობას დაკავებული თანამდებობისა და განსახორციელებელი სამუშაო მოთხოვნებისადმი პირის შესატყვისობის თვალსაზრისით, რათა გადაწყვიტოს გამოსაცდელი შრომითი ურთიერთობის მოდიფიცირება (ვადიან/უვადო) ხელშეკრულებაში ან გაათავისუფლოს პირი. კანონმდებელმა პირისათვის გამოსაცდელი ვადის ზღვრული პერიოდის \_ 6 თვის დაწესებით, გონივრულად და სამართლიანად მიიჩნია და დაადგინა, სამუშაოსთან შესაბამისობის შემოწმება დასახელებული ხანგრძლივობის პერიოდში, რაც არ უნდა იქნეს იმგვარად გაგებული, რომ მხოლოდ გამოსაცდელი ვადის ამოწურვის შემდეგ შეუძლია დამსაქმებელს

---

<sup>60</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლო გადაწყვეტილება #ას-227-216-2017 13 ოქტომბერი, 2017 წ., ქ. თბილისი გვ. 17

შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულ პირთან.<sup>61</sup>

საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში განმარტავს: შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას (იხ.სმკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი), ხოლო შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები (იხ. სმკ-ის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტი). შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას (იხ. სუსგ #ას-98-94-2016, 26.07.2016წ). შრომითსამართლებრივ დავებში მნიშვნელოვანია გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენება. საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს,

---

<sup>61</sup> უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება #ას-227-216-2017 13 ოქტომბერი, 2017 წ., ქ. თბილისი გვ. 27

თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. სუსგ #1391-1312-2012,10.01.2014წ.).<sup>62</sup>

მოცემულ საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს მიერ გამოსაცდელი ვადის განმარტება განამტკიცებს იმგვარ მიდგომას, რომ გამოსაცდელი ვადა არ არის დასაქმებულის საწინააღმდეგო ნორმა შრომის სამართალში, პირიკით კანონის მიზანია დასაქმებულის კვალიფიკაციის შესაბამისობის დადგენა, უნარების კიდევ უფრო შეძენა, შრომით პერსონალთან სოციალური ურთიერთობით სამუშაო გუნდში დამკვიდრება.

უზენაესი სასამართლოს განმარტებით კი ვგებულობთ: იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელმა გამოსაცდელი ვადით პირის დანიშვნისას გამოიყენა ერთ-ერთ სამართლებრივ საფუძვლად სშკ-ის მე-9 მუხლი, რომელიც სპეციალური ნორმაა და პირის გამოსაცდელი ვადით გამწესების წინაპირობებს განსაზღვრავს. აღნიშნული იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულმა იცოდა ის სამართლებრივი რისკი, რომელიც გამოსაცდელი ვადით გამწესებას უკავშირდება და დამოკიდებულია დამსაქმებლის ნებაზე, მოხდება თუ არა გამოსაცდელი ვადის პირობით გაფორმებული ხელშეკრულების ტრანსფორმაცია შემდგომ ვადიან/უვადო შრომით ურთიერთობაში.<sup>63</sup>

აღნიშნულ საქმეზე უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებით არ არის გაზიარებული სააპელაციო სასამართლოს დასაბუთება გამოსაცდელ ვადის განმარტებასთან დაკავშირებით. კერძოდ, უზენაესი სასამართლო

---

<sup>62</sup> უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებ #ას-227-216-2017 13 ოქტომბერი, 2017 წ., ქ. თბილისი გვ. 28

<sup>63</sup> უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებ #ას-227-216-2017 13 ოქტომბერი, 2017 წ., ქ. თბილისი გვ. 29

მიუთითებს, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების ვადის გასვლას, თუ დამსაქმებლის დადებითი ნება არ მოჰყვება და ურთიერთობა ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულებით არ განსაზღვრავს დასაქმებულს არ აქვს საშუალება გააგრძელოს შრომა. სასამართლოს განმარტებით დასაქმების მაძიებელი პირი უნდა დაემორჩილოს დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას რადგან გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების ვადა ამოიწურა. მოცემული განმარტება სრულად არ შეესაბამება შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის 1-ლი ნაწილის არსებულ ტექსტს „შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება“.<sup>64</sup> ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა არ წარმოშობს ვარაუდს, რომ დასაქმებული არ შეესაბამება დამსაქმებლის მიერ გამოცხადებულ სამუშაოს. შესაბამისად დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს განცდა, რომ კვალიფიკაციის გამოვლენის და სამუშაოსთან შესაბამისობის დადგენის შემთხვევაში ის სრულყოფილად დასაქმებული გახდება. სხვა ყველა შემთხვევაში დამსაქმებელს უნდა ეკისრებოდეს მტკიცების ვალდებულება პირის მიერ გამოსაცდელი ვადის არადამაკმაყოფილებლად გავლის შესახებ.

### **3.2 დისკრიმინაციის გამოვლენისას დისკრიმინაციის ობიექტის დაცვა**

განსაკუთრებული დაცვის ობიექტია დისკრიმინაციის შემთხვევა შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში. დისკრიმინაციული მოპყრობა აკრძალულია ეროვნულ დონეზე და საერთაშორისო აქტებით. საპრობაციო პერიოდში კი მნიშვნელოვანი ყურადღება სჭირდება ისედაც შევიწროვებული შრომის უფლების მატარებლის, დასაქმების მაძიებელს.

---

<sup>64</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი მუხ. 9

დისკრიმინაციის შემთხვევაში დასაქმებულის უფლება დაცულია საქართველოს კონსტიტუციით, ორგანული კანონი შრომის კოდექსით, საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ.

საქართველოს რატიფიცირებული აქვს ILO-ს კონვენციები და სხვა საერთაშორისო შეთანხმებები, სადაც დისკრიმინაციის აკრძალვა და თანასწორი მოპყრობის პრინციპის უზრუნველყოფა მოითხოვება.<sup>65</sup>

დისკრიმინაციის შემთხვევების გამოვლენაში დიდი როლი აქვს სახალხო დამცველს, როგორც მიუკერძოებელ მხარეს. სახალხო დამცველის აპარატის ჩართულობა დისკრიმინაციის შემთხვევაში არის დასაქმებულის დაცვის საშუალება. სახალხო დამცველი დასაქმების მაძიებლის ან დასაქმებულის განცხადების საფუძველზე იწყებს დისკრიმინაციის შემთხვევის გამოკვლევას შრომით ურთიერთობებში.

დისკრიმინაცია, როგორც გამორჩევა, შეზღუდვა ან უპირატესობის მინიჭება თანაბარი უფლებებისა და მათი დაცვის უარყოფის მიზნით, არის თანასწორობის პრინციპის შელახვა და ადამიანის ღირსების ხელყოფა. განსხვავებული მოპყრობის მიზეზებზე საუბრისას შეიძლება გამოვყოს დისკრიმინაცია რასის, ეთნიკური წარმოშობის, კანის, ფერის, სქესის, რელიგიის, სქესობრივი ორიენტაციისა და სხვა ნიშნების საფუძველზე, თუმცა ასევე აუცილებელია იმის მხედველობაში მიღებაც რომ ყველა სახის გამორჩეული დამოკიდებულება არ არის დისკრიმინაცია ადამიანის უფლებათა დარღვევის თვალსაზრისით. ამის მიუხედავად, მხოლოდ

---

<sup>65</sup> ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი; ეკატერინე გასიტაშვილი, ნინო ბაქაქური, ეკატერინე ქარდავა, მაკა კარტოზია, ნინო ლიპარტია თბილისი 2019 გვ. 76

გონივრულ და ობიექტურ კრიტერიუმზე დამყარებული გამორჩეული მოპყრობა შეიძლება იყოს გამართლებულ დემოკრატიულ საზოგადოებაში.<sup>66</sup>

დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.<sup>67</sup>

გამოსაცდელ პერიოდში მყოფი დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობის შემთხვევაზე ევროპული მართლმსაჯულების სასამართლოს განხილული და შეფასებული აქვს დისკრიმინაციის ნიშნების არსებობა. 1987 წლის ივნისში ერთ-ერთმა დასაქმებულმა (Mrs. Stewart) შეიტყო, რომ ორსულად არის. დამსაქმებელმა გადაწყვიტა, არ დალოდებოდა მის გასვლას დეკრეტულ შვებულებაში და შეერჩია ახალი თანამშრომელი, რომელიც ჩაანაცვლებდა ორსულ თანამშრომელს დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდისთვის. ამდენად, შეირჩა ქ-ნი Webb, რომელთანაც დაიღო ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით. იგი თავდაპირველად საჭიროებდა 6-თვიანი ტრენინგის გავლას იმისთვის, რომ ჩაენაცვლებინა ქ-ნი Stewart დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში. თუმცა დეკრეტული შვებულებიდან მისი დაბრუნება არ გულისხმობდა, რომ ქ-ნი Webb-თან შეწყდებოდა ხელშეკრულება. ქ-მა Webb-მა ხელშეკრულება დადო 1987 წლის 1 ივლისს. ორი კვირის შემდეგ მან შეიტყო, რომ არის ორსულად. დამსაქმებელმა ამის თაობაზე სხვისგან გაიგო, დაიბარა დასაქმებული და შეატყობინა, რომ განზრახული ჰქონდა მისი გათავისუფლება. 30 ივლისს ქ-მა Webb-მა მიიღო წერილი გათავისუფლების თაობაზე. წერილში განმარტებული იყო, რომ, ვინაიდან ის შეირჩა ორსული ქალის ნაცვლად სამუშაოდ და რამდენადაც თავად იყო ორსულად, რის თაობაზეც არაფერი თქმულა ხელშეკრულების დადებამდე გასაუბრებისას, იმ დროიდან,

<sup>66</sup> ხელმისაწვდომია: <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=821> ბოლოს გამოხმობილია 26.08.2020 წ.

<sup>67</sup> ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი; ეკატერინე გასიტაშვილი, ნინო ბაქაქური, ეკატერინე ქარდავა, მაკა კარტოზია, ნინო ლიპარტია თბილისი 2019 გვ. 96



როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულმა შეატყობინა, რომ ორსულად იყო, დამსაქმებელს არ დარჩა სხვა ალტერნატივა, გარდა მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტისა.

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ თავის წინასწარ გადაწყვეტილებაში ყურადღება გაამახვილა იმაზე, რომ იმ ვითარებაში, როგორშიც ქალბატონი Webb აღმოჩნდა, ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულის ორსულობის გამო არ შეიძლება გამართლდეს იმით, რომ დასაქმებული გაფრთხილებული იყო სამუშაოზე დროებით დაქირავების შესახებ. აგრეთვე, ხელშეკრულების შეწყვეტა განუჭვრეტელი ვადით ორსულობის საფუძვლით და იმ მოტივით, რომ ის დროებით ვერ შეძლებს იმ სამუშაოს შესრულებას, რისთვისაც დაიქირავეს, ვერ გამართლდება. სასამართლომ დაადგინა, რომ 76/207 დირექტივა კრძალავს იმ დასაქმებულის გათავისუფლებას, რომელიც არალიმიტირებული პერიოდით დაიქირავეს იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ უნდა ჩაენაცვლებინა სხვა თანამშრომელი დეკრეტული შვებულების პერიოდში და, რომელმაც ვერ გააკეთა ეს, რადგან აღმოაჩინა, რომ თავად იყო ორსულად.<sup>68</sup>

საერთაშორისო აქტები და სასამართლო გადაწყვეტილებები ისევე, როგორც ჩვენი ეროვნული კანონმდებლობა და უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები ერთნაირად კარგად განმარტავს რა არის დისკრიმინაცია და დისკრიმინაციის გამოვლენის შემთხვევაში იურიდიული შედეგები მსგავსია.

#### **4. კონსტიტუციური თანასწორობის პრინციპი გამოსაცდელი ვადის დროს**

---

<sup>68</sup> ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი; ეკატერინე გასიტაშვილი, ნინო ბაქაქური, ეკატერინე ქარდავა, მაკა კარტოზია, ნინო ლიპარტია თბილისი 2019 გვ. 90; 91

შრომის განსაკუთრებული მნიშვნელობის გათვალისწინებით, თანამედროვე სამყაროში სახელმწიფოები თუ სახელმწიფოთა გაერთიანებები დიდ ყურადღებას უთმობენ შრომის დაცვისა და განვითარებისთვის ხელსაყრელი გარემოს შექმნას. დემოკრატიისა და შრომის საერთო მახასიათებელი არის ადამიანებს შორის ურთიერთობა და ამ ურთიერთობისას თანასწორობის უზრუნველყოფა.<sup>69</sup>

კერძო სამართლებრივი შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისას, როგორც წესი, კერძოსამართლებრივი ურთიერთობებისათვის ფუძემდებლური ყველა თავისუფლების შენარჩუნება ხდება. ხელშეკრულებას მხარეები დებენ ნების თავისუფალი გამოვლენის საფუძველზე. თუმცა, იმავდროულად, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ნებისმიერი დისკრიმინაციის აკრძალვის მოთხოვნა, რომელიც უშუალოდ კონსტიტუციიდან გამომდინარეობს (თანასწორობის პრინციპი).<sup>70</sup>

„საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი უზრუნველყოფს ყოველი ადამიანის თანასწორობას კანონის წინაშე, განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა. კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპი გულისხმობს ყველა იმ ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების თანაბრად აღიარებას და დაცვას, რომელიც იმყოფება თანაბარ პირობებში და კანონით განსაზღვრული საკითხის მიმართ აქვს ადეკვატური დამოკიდებულება. აღნიშნული პრინციპი მოიცავს ხელისუფლების საკანონმდებლო საქმიანობის სპექტრს, რათა მოხდეს თანაბარ პირობებსა და გარემოში მყოფი ინდივიდებისათვის თანაბარი პრივილეგიების მინიჭება და

---

<sup>69</sup> ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი; ეკატერინე გასიტაშვილი, ნინო ბაქაქური, ეკატერინე ქარდავა, მაკა კარტოზია, ნინო ლიპარტია თბილისი 2019 გვ. 153

<sup>70</sup> შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) 2, თბილისი 2013 გვ. 40

თანაბარი პასუხისმგებლობის დაკისრება. განსხვავებული საკანონმდებლო რეგულირება, რა თქმა უნდა, ყველა შემთხვევაში არ ჩაითვლება კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპის დარღვევად. კანონმდებელს უფლება აქვს, კანონით განსაზღვროს განსხვავებული პირობები, მაგრამ ეს განსხვავება უნდა იყოს დასაბუთებული, გონივრული და მიზანშეწონილი. ამასთან, უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს დიფერენცირებულობის თანაბარი დონე ერთსა და იმავე პირობებში მყოფი სუბიექტებისათვის. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლის (დისკრიმინაციის აკრძალვა) დარღვევის დადგენისას ხელმძღვანელობს შემდეგი კრიტერიუმებით: მე-14 მუხლის დარღვევას ადგილი აქვს მაშინ, როცა სახეზეა: ა) დიფერენცირებული დამოკიდებულება ერთნაირი შემთხვევების მიმართ, გონივრული და ობიექტური საფუძვლების გარეშე და ბ) არ არის დაცული პროპორციულობა მისაღწევ მიზანსა და მიზნის მისაღწევად გამოყენებულ საშუალებებს შორის.<sup>71</sup>

დემოკრატიულ საზოგადოებაში კანონის წინაშე თანასწორობა ერთ-ერთი უმთავრესი სამართლებრივი პრინციპია. ყველა ადამიანი, განურჩევლად მისი რასობრივი, ენობრივი, სოციალური, მსოფლმხედველობრივი თუ სხვა კუთვნილებისა, ექვემდებარება ერთი და იმავე კანონს, რომ ეს კანონი თანაბრად უნდა იქნეს მათ მიმართ გამოყენებული. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის მე-7 მუხლის მიხედვით, ყველა ადამიანი თანასწორია კანონის წინაშე და გააჩნია თანაბარი სამართლებრივი დაცვა კანონის საფუძველზე. ყველას გააჩნია თანაბარი დაცვა დისკრიმინაციისა და ასეთი დისკრიმინაციისაკენ წაქეზების წინააღმდეგ. კანონის წინაშე თანასწორობა მოითხოვს, რომ არცერთ ადამიანს ან ადამიანთა ჯგუფს არ შეიძლება უარი ეთქვას უფლებებთან მიმართებაში კანონით უზრუნველყოფილ ისეთივე დაცვაზე, რითაც სარგებლობენ სხვები მსგავს პირობებსა და გარემოებებში.<sup>72</sup> კანონის წინაშე თანასწორობა გულისხმობს

<sup>71</sup> ხელმისაწვდომია: <https://jelec.iliauni.edu.ge/mukhli-14/> ბოლოს გამოხმობილია 26.08.2020

<sup>72</sup> საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი 2013 წ. ევა გოცირიძე გვ. 59

მხოლოდ ადამიანთა იურიდიულ თანასწორობას. როგორც სამართალშემოქმედების, ისე სამართალგამოყენების პროცესში სახელმწიფო სწორედ ამ პრინციპით უნდა ხელმძღვანელობდეს. „კანონის წინაშე თანასწორობა“ არ გულისხმობს ფაქტობრივ თანასწორობას და ადამიანთა სრულ გათანაბრებას ყველგან და ყველგან. თუმცა, ეს არ გამორიცხავს სახელმწიფოს ვალდებულებას, იზრუნოს ფაქტობრივი უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად.<sup>73</sup>

მოცემული თემის შინაარსიდან გამომდინარე მნიშვნელოვანია თანასწორობის პრინციპის გააზრება შრომითი ურთიერთობის დროს გამოსაცდელი ვადის შემთხვევაში. თანასწორობა, როგორც სხვადასხვა პირთან განსხვავებული მოპყრობა; ერთ შემთხვევაში, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების ვადა ამოიწურა დამსაქმებელს აქვს შესაძლებლობა, რომ დასაქმების მაძიებელს უარი უთხრას სამუშაოს გაგრძელებაზე და დადგენილი პრაქტიკით მტკიცების ტვირთისაგან თავისუფალია. მეორე შემთხვევაში, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე დამსაქმებელმა დასაქმებულთან ხელშეკრულება შეწყვიტა მთელი რიგი ვალდებულებები აქვს მტკიცების ტვირთის სახით. მან უნდა დაადასტუროს რომ კანონშესაბამისი იყო მისი გადაწყვეტილება. აღნიშნული მაგალითი წარმოადგენს თანასწორობის უფლების დარღვევის შემთხვევას ორ თანაბარ მდგომარეობაში მყოფ დასაქმების მაძიებლის მიმართ.

## 5. დავის დაწყება დამსაქმებელთან

თანამედროვე სახელმწიფოს ფუნქციაა, უზრუნველყოს სამართლებრივი მშვიდობა და სამართლებრივი უსაფრთხოება. მას აქვს ძალაუფლების მონოპოლია და კრძალავს მოქალაქეთა მიერ თვითიუსტიციის

---

<sup>73</sup> საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი 2013 წ. ვეა გოცირიძე გვ. 60

განხორციელებას. სამართლებრივი სახელმწიფოს უმნიშვნელოვანესი ვალდებულებაა, ადამიანებისათვის უზრუნველყოს უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის სამართლებრივი გზა და ამით სოციალური კონფლიქტები მოაქციოს სახელმწიფოს მიერ დადგენილ და უზრუნველყოფილ სამართლებრივ პროცესებში.<sup>74</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, სამართლიანი სასამართლოს უფლება არა მხოლოდ სასამართლოსადმი მიმართვის (სარჩელის შეტანის) შესაძლებლობას გულისხმობს, არამედ უზრუნველყოფს ადამიანის სრულყოფილ სამართლებრივ დაცვას. სამართლიანი სასამართლოს უფლება, პირველ რიგში, ნიშნავს სახელმწიფო ხელისუფლების ყველა იმ გადაწყვეტილების (ქმედების) სასამართლოში გასაჩივრებას და სამართლებრივ შეფასებას, რომელიც ადამიანის უფლებებს არღვევს. ამასთან, კონკრეტული დავის სამართლიანი განხილვა და ობიექტური სასამართლო გადაწყვეტილების მიღება მინიმუმ მოიცავს (1) პირის მიერ სასამართლოსათვის მიმართვის; (2) მისი საქმის სამართლიანი საჯარო მოსმენის მოთხოვნის; (3) თავისი მოსაზრებების გამოთქმისა და პირადად ან დამცველის მეშვეობით თავის დაცვის; (4) მისი საქმის გონივრულ, შემჭიდროებულ ვადებში და (5) დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი სასამართლოს მიერ განხილვის უფლებას.<sup>75</sup>

მონაწილეთა რაოდენობის მიხედვით დავა შეიძლება იყოს ინდივიდუალური და კოლექტიური, ხოლო სადაო საგნის მიხედვით, შრომის სამართლებრივი ინტერესების დაპირისპირებიდან გამომდინარე - ეკონომიკური და ნორმატიული დაპირისპირებიდან გამომდინარე - იურიდიული.

ეკონომიკური დავები წარმოიშობა, მაგალითად, დასაქმებულთა მოთხოვნებიდან ხელფასის გაზრდის ან შრომის სხვა პირობების გაუმჯობესების თაობაზე, აგრეთვე, დამსაქმებლის მოთხოვნებიდან

---

<sup>74</sup> საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი 2013 წ. მერაბ ტურავა გვ. 517

<sup>75</sup> საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი 2013 წ. მერაბ ტურავა, გვ. 518

დასაქმებულის მიერ მიყენებული მატერიალური ზიანის ანაზღაურების თაობაზე და ა.შ.

იურიდიული დავა წარმოიშობა საკანონმდებლო (მათ შორის კანონქვემდებარე აქტების) ნორმების ან კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული წესების განმარტებასა ან გამოყენებასთან დაკავშირებით.

ორივე შემთხვევაში დავა შეიძლება ინდივიდუალური ან კოლექტიური იყოს, რასაც განაპირობებს შრომითი ურთიერთობების ან შრომასთან დაკავშირებული, მათ შორის, მისი თანმდევი ურთიერთობების წამომშვები ხელშეკრულება.<sup>76</sup>

მრავალ ქვეყანაში არსებობს სამომრიგებლო-საარბიტრაჟო სახელმწიფო სამსახურები: აშშ-ში -საშუამავლო და სამომრიგებლო ფედერალური სამსახური (ხელმძღვანელი პრეზიდენტის მიერ ინიშნება); დიდ ბრიტანეთში - სამმხრივი მონაწილეობის (სახელმწიფო, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებები), ანუ ტრიპარტიულ საფუძველზე შექმნილი მორიგებისა და არბიტრაჟის საკონსულტაციო სამსახური; საფრანგეთში მოქმედებს სახელმწიფოს მიერ შექმნილი უმაღლესი საარბიტრაჟო სასამართლო; შვედეთში - საშუამავლო და საარბიტრაჟო სახელმწიფო ბიურო.

მიუხედავად იმის, რომ საზღვარგარეთული პრაქტიკული გამოცდილებამეტყველებს დავების სამომრიგებლო-საარბიტრაჟო განხილვის ეფექტურონასა და მიზანშეწონილობაზე ბოლო დროს ძალას იკრებს შრომის სამართლებრივი დავების განხილვის სპეციალური სასამართლოები, რომლებიც მათიხილავენ, უმეტესწილად, კერძო სამართლებრივი პროცედურების შესაბამისად, რასაცზოგ შემთხვევაში, სპეციალური პროცედურები ემატება.<sup>77</sup>

<sup>76</sup> შრომის სამართალი დავით ძამუკაშვილი თბილისი 2019 გვ. 261

<sup>77</sup> შრომის სამართალი დავით ძამუკაშვილი თბილისი 2019 გვ. 262

ინდივიდუალური დავის განხილვასა და გადაწყვეტას ეხება 48- ე მუხლი. დადგენილია, რომ დავა შეიძლება მხოლოდ შემათანხმებელი პროცედურების გამოყენებით გადაწყდეს, რომლის დროსაც უნდა გაიმართოს მხარეთა შორის პირდაპირი მოლაპარაკება. შემათანხმებელი პროცედურა იწყება რომელიმე მხარის მიერ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით, რომელშიც ზუსტად უნდა იყოს მოცემული დავის წარმოშობის საფუძველი და მოთხოვნები. ამ შეტყობინების განხილვის ვადა განსაზღვრულია 10 კალენდარული დღით.<sup>78</sup> ამავე ვადაში მხარემ, რომელსაც მიუვიდა შეტყობინება უნდა მიიღოს გადაწყვეტილება და აცნობოს ის მეორე მხარეს. თუ მხარეები აღწევენ შეთანხმებას ისინი აფორმებენ წერილობით გადაწყვეტილებას, რომელიც შრომის ხელშეკრულების ნაწილი ხდება. ამ გადაწყვეტილების მიღებისათვის, ანუ შეთანხმებამდე მისვლისათვის, დადგენილია შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღე და, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შეთანხმება ამ ვადაში ვერ იქნა მიღწეული შეიძლება სასამართლოსადმი მიმართვა. მხარეების არჩევანით დავა შეიძლება არბიტრაჟს გადაეცეს. დავის ფაქტობრივი გარემოებების შესახებ მტკიცების ტვირთი ეკისრება იმ მხარეს, რომელმაც თვი არარაიდა შემათანხმებელ პროცედურებს.<sup>79</sup>

---

<sup>78</sup> შრომის სამართალი დავით ძამუკაშვილი თბილისი 2019 გვ. 263

<sup>79</sup> შრომის სამართალი დავით ძამუკაშვილი თბილისი 2019 გვ. 264

## ლიტერატურის მიმოხილვა

ნაშრომში გამოყენებულია ლიტერატურა, რომელიც ყველაზე კარგად წარმოაჩენს შრომის სამართლებრივ ურთიერთობათა მოწესრიგებას გამოსაცდელი ვადით შრომის დროს. მოცემულია რამდენიმე გადაწყვეტილება სადაც ევროპული და აგრეთვე ქართული სასამართლო განმარტავს გამოსაცდელი ვადის მნიშვნელობა, არსს და მისი გამოყენების დასაშვებობას. აქვე გამოყენებულია საქართველოში მოქმედი ნორმატიული აქტები რაც შრომით ურთიერთობებს აწესრიგებს, ევროპული და საერთაშორისოდ აღიარებული აქტები და ყოფილი საბჭოთა კავშირის რესპუბლიკის ბელორუსის შრომის კოდექსი.

გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულება არ მიეკუთვნება სრულყოფილად დაცულ ინსტიტუტს და დასაქმებულის უფლება მარტივად შეიძლება დაირღვეს. გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულება არც ისე ფართო თემაა და შესაძლებელია ხშირად არ დგას მისი განხილვის საკითხი დღის წესრიგში, როგორც საკანონმდებლო დონეზე ისე იურიდიულ წრეებში, მიუხედავად ამისა აღნიშნული მუხლის დეფინიციის განმარტება პრაქტიკაში პრობლემად არსებობს და იწვევს უსამართლო განწყობას დასაქმების მაძიებლის შრომითი უფლების შელახვის კუთხით. ნაშრომი ეხება პრობლემას, რომელიც არ ჩანს.



## შედეგები და მათი განსჯა

საქართველოში სამართლის განვითარება მხოლოდ ქართული სახელმწიფოს სამართლის საზომით არ განისაზღვრება. აღნიშნულის გათვალისწინებით მნიშვნელოვანია სამართალმა, როგორც მისი პრაქტიკული გამოყენებით ასევე საკანონმდებლო დონეზე ფეხი აუწყოს საერთაშორისოდ აღიარებულ ადამიანის ფუნდამენტურ შრომის უფლებებს.

ასოცირების შეთანხმება არა მარტო ამბიციური და სამართლებრივად უპრეცედენტო ახალი ტიპის ხელშეკრულებაა, არამედ განსაკუთრებულია იმ თვალსაზრისითაც, რომ ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი ვაჭრობის სივრცეში (DCFTA) ინტეგრირების წინაპირობად ამკვიდრებს სავაჭრო ბაზრის სოციალური განზომილების შექმნას. ევროკავშირმა, რომლისთვისაც შიდა ბაზრის (internal market) სავაჭრო წესრიგის დაცვა ერთ-ერთი ყველაზე ფუნდამენტური ინტერესია (ეყრდნობა რა კონცეფციას გაერთიანებული ვაჭრობიდან მშვიდობამდე), საქართველოს შესთავაზა სავაჭრო და სოციალური მიზნების გაერთიანება და გათანაბრება.<sup>80</sup>

საყურადღებოა ფაქტი, რომ ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების პოლიტიკის მიზნების ფარგლებში მოთხოვნილია მხოლოდ ILO-ს კონვენციებით განსაზღვრული სტანდარტების საქართველოს სამართალსა და პრაქტიკაში ასახვა. არ არის მოთხოვნილი ევროკავშირის შრომის დირექტივების სტანდარტებთან შესაბამისობის აუცილებლობა.<sup>81</sup>

გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ საქართველოს ნორმატიული სივრცე და პრაქტიკა ჯერ არ არის დაახლოებული ევროკავშირის შრომის კანონმდებლობასთან. ამისთვის ასოცირების შეთანხმების XXX დანართით განსაზღვრულია კონკრეტული ვალდებულებები და ეტაპობრივი ვადები

---

<sup>80</sup> დასაქმებულთა უფლებები საერთაშორისო მიდგომები, ასოცირების შეთანხმების ვალდებულებები, საქართველოს რეალობა, რეფორმები, მიმართება ევროპასთან თბილისი 2018 ეკატერინე ქარდავა გვ. 10

<sup>81</sup> დასაქმებულთა უფლებები საერთაშორისო მიდგომები, ასოცირების შეთანხმების ვალდებულებები, საქართველოს რეალობა, რეფორმები, მიმართება ევროპასთან თბილისი 2018 ეკატერინე ქარდავა გვ. 11

(საბოლოო ვადა 2023 წ). ამასობაში კი, DCFTA-ის შესრულება არ უნდა შეეყოვნდეს. ამდენად, სავაჭრო პოლიტიკის კონტექსტში დასაქმებულის დაცვის დონე ფასდება უკვე რატიფიცირებული ILO-ს კონვენციების განხორციელების ნიშნულით.<sup>82</sup>

საჭიროა ცვლილებების განხორციელება, რაც ქართულ სახელმწიფოს ევროკავშირთან დაახლოვებს და პოზიტიურად აისახება როგორც ქვეყანაზე ისე მის სამართლებრივ სისტემაზე. ნაშრომიდან ჩანს შრომის კოდექსის მცირე შესაძლებლობა და რიგი საკითხების მოუწესრიგებლობა.

---

<sup>82</sup> დასაქმებულთა უფლებები საერთაშორისო მიდგომები, ასოცირების შეთანხმების ვალდებულებები, საქართველოს რეალობა, რეფორმები, მიმართება ევროპასთან თბილისი 2018 ეკატერინე ქარდავა გვ. 12

## დასკვნა

ნაშრომზე მუშაობის შედეგად გამოიკვეთა საკითხები, რაც თემის აკტუალობას უკავშირდება. საკანონმდებლო მოწესრიგების გათვალისწინებით, შრომის კოდექსში გამოსაცდელი ვადა არ არის სრულყოფილად განსაზღვრული ნორმა და შესაძლებელია იმგვარი საკანონმდებლო ცვლილება რაც ხელშეკრულების ორივე მხარის სასიკეთოდ მოაწესრიგებს გამოსაცდელი ვადით შრომით ურთიერთობას. კერძოდ, რამდენად საჭიროა ფართო დისკრეცია ქონდეს დამსაქმებელს და ნებისმიერ სამუშაო ადგილზე ბრმად ადგენდეს კანონის მაქსიმალურ 6 თვიან ვადას, საჯარო სამსახურის შემთხვევაში 12 თვეზეა საუბარი. უცხო ქვეყნების მაგალითზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ მათი საპრობაციო პერიოდი არ აღემატება 6 თვეს და 3 თვიანი ვადაა დადგენილი კერძო სფეროში. შრომის კოდექსით დასადგენია დასაქმებულის შემოწმების მეთოდი გამოცდის პერიოდში, რაც საფუძველი გახდება მისი დადებითი ან უარყოფითი შეფასებისა. ყველაზე მნიშვნელოვანი ნაწილი რის გამოც ამ სათაურით შედგა ნაშრომი არის განსხვავებული მიდგომა გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირების მიმართ. უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები იმდენად კანონიერი და სამართლიანი უნდა იყოს, რომ კითხვის ნიშანი არ დატოვოს. დამსაქმებელი გამოსაცდელი ვადის შეწყვეტის ან გასვლის შემთხვევაში ვალდებულია ასაბუთებდეს დასაქმებულის შეუსაბამობას კონკრეტულ სამუშაოზე, კანონის განმარტებით გამოსაცდელი ვადის მიზანიც ეს არის, დასაქმების მაძიებელი დასაქმდეს სამუშაოზე სადაც გამოავლინა შესაბამისი საკვალიფიკაციო უნარები. სხვა შემთხვევაში დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს, რომ ეს ასე არ არის.

## გამოყენებული ლიტერატურა

### ნორმატიული აქტები:

1. საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხ. 9
2. საქარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხ. 45; 53
3. საქართველოს სსრ შრომის კოდექსი 1973 წ, მუხ. 17; 22; 24
4. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია 1948 წლის 10 დეკემბერი, მუხ. 23
5. ბელორუსიის რესპუბლიკის შრომის კოდექსი, მუხ 28; 29
6. რუსეთის ფედერაციის შრომის კოდექსი, მუხ. 70

### მეცნიერული ლიტერატურა

1. შრომის სამართალი, დავით ძამუკაშვილი თბილისი 2019, გვ. 5; 88; 89; 90; 91; 93; 94; 95; 176; 261; 262; 263; 264.
2. ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი; ეკატერინე გასიტაშვილი, ნინო ბაქაქური, ეკატერინე ქარდავა, მაკა კარტოზია, ნინო ლიპარტია , თბილისი 2019, გვ. 76; 90; 91; 96; 153.
3. საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, იაკობ ფუტკარაძე- მუხ. 30, გვ. 364; 365; 367.
4. სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, თბილისი 2017, ლადო ჭანტურია გვ. 49; 50; 51.
5. სამართლის ჟურნალი, სარჩევი, სერგი ჯორბენაძე, თბილისი 2012 გვ. 12; 14; 15.
6. პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015 წ. გვ. 9; 11; 23.
7. შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) 2 , თბილისი 2013 გვ 40.
8. შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა, თბილისი 2020 წ. გვ. 89; 90.
9. საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბილის, 2016 წ. გვ. 96; 98.
10. საქართველოს კანონი საქარო სამსახურის შესახებ კომენტარები, თბილისი 2018 წ. გვ. 161; 162; 163; 184; 185; 186; 187; 188; 189; 190.
11. ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК В ТРУДОВОМ ПРАВЕ , Екатеринбург 2018, Стр. 7, 16,17,19,20
12. დასაქმებულთა უფლებები საერთაშორისო მიდგომები, ასოციების შეთანხმების ვალდებულებები, საქართველოს რეალობა, რეფორმები, მიმართება ევროპასთან თბილისი 2018 ეკატერინე ქარდავა გვ. 10, 11, 12.

13. საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი 2013 წ. მერაბ ტურავა, გვ. 517; 518.
14. საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი 2013 წ. ევა გოცირიძე გვ. 59; 60

### სასამართლო გადაწყვეტილებები

1. საქართველოს უზენაესი სასამართლო გადაწყვეტილება #ას-227-216-2017 13 ოქტომბერი, 2017 წ., ქ. თბილისი

### ინტერნეტ რესურსი

1. ხელმისაწვდომია: <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=6&t=5283> (ბოლოს გამოხმობილია 2020. 08.26)
2. ხელმისაწვდომია: <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=821> ბოლოს გამოხმობილია 26.08.2020 წ.
3. ხელმისაწვდომია: <https://jelec.iliauni.edu.ge/mukhli-14/> ბოლოს გამოხმობილია 26.08.2020 წ.