



კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი

სამაგისტრო ნაშრომი: დასაქმებულთა სამართლებრივი
უფლებების რეალიზება შრომითი ხელშეკრულების დადების
და შეწყვეტის დროს

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია მაგისტრის აკადემიური
ხარისხის მოსაპოვებლად

სტუდენტი: სოფიკო კურტანიძე
ნაშრომის ხელმძღვანელი ასოცირებული პროფესორი: ლევან დუნდუა

თბილისი 2019

ანოტაცია

ნაშრომში „დასაქმებულთა სამართლებრივი უფლებების რეალიზება შრომითი ხელშეკრულების დადების და შეწყვეტის დროს, შეძლებისდაგვარად განხილულია საქართველოს შრომის კოდექსში დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შრომითი სახელშეკრულებო უფლებები, დასაქმებულთა დაცვა ისე, რომ არ მოხდეს დამსაქმებლის ინტერესების უგულებელყოფა.

ნაშრომში შრომითი ურთიერთობები გაანალიზებულია საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში 2013 წელს შესული ცვლილებებით დასაქმებულთა სამართლებრივი უფლებები, განსაკუთრებული ყურადღება გავამხვილეთ უფლებებზე შრომითი ხელშეკრულების დადების და შეწყვეტის დროს არსებითი პირობების შესახებ და გამოიკვეთა მისი დადებითი და უარყოფითი მხარეები, ასევე კანონმდებლის მიზანი ცვლილებებთან დაკავშირებით. შრომის კანონმდებლობა გადაუდებლად საჭიროებდა მხარეთა ინტერესების დაბალანსებასა და დასაქმებულის სამართლებრივი გარანტიების გაზრდას. ასევე, აუცილებელი იყო საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება და საერთაშორისო სტანდარტების შიდა კანონმდებლობაში იმპლემენტაცია.

ნაშრომი შედგება შესავლის, ოთხი თავისაგან და დასკვნისაგან, ნაშრომს თან ერთვის გამოყენებული ლიტერატურის ბიბლიოგრაფია. შესავალში განსაზღვრულია თემის აქტუალობა და ნაშრომის მიზანი. ნაშრომის პირველ თავში შრომის უფლება და მისი სამართლებრივი ჩარჩო შევეცადეთ შრომის უფლების წარმოშობის ზოგადი ისტორიული საფუძვლების გაანალიზება და მათზე დაყრდნობით არსებული საკანონმდებლო რეალობის წარმოჩენა საქართველოში. ასევე განხილულია ევროკავშირის დირექტივები და რეკომენდაციები შრომის უფლებასთან დაკავშირებით. ნაშრომის მეორე თავში განხილულია შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა. ნაშრომის მესამე თავში შრომითი ხელშეკრულების დადება, განხილულია შრომითი ხელშეკრულება და მასში მონაწილე მხარეთა ურთიერთობები. მეოთხე თავში განვიხილეთ ისეთი აქტუალური საკითხი, როგორიცაა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, მისი შეწყვეტის კანონიერი და და დაუშვებელი საფუძვლები. მეხუთე თავში განხილულია შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგება საზღვარგარეთის ქვეყნებში,

ასევე ნაშრომი შეიცავს რეკომენდაციებს, სასამართლო პრაქტიკას და დასკვნას.

Annotation

In the academic paper “Actualizing the legal rights of the employees in the course of agreement abolition and establishment”, as far as possible, treaty rights of employees and employers, protection of the employees without ignorance of the employers’ concerns are discussed.

In the academic paper labor relationships are analyzed in the labor legislation of Georgia with the undergone changes of 2013 relating to the legal rights of the employees. Special attention was paid to the rights referring to the agreement establishment and abolition and revealed its disadvantages and advantages and the aim of legislation relating to the changes as well. Legislation was in an urgent need of balancing the concerns of the parties and providing the employees with legal safeguard. Obligations were also needed to be fulfilled by Georgia and implement the international standards within the internal legislation.

The academic paper includes introduction, four chapters and conclusions, bibliography of literature list is attached to the paper work. In the introduction actuality and purpose of the matter is determined. In the first chapter of the academic work “Labor Rights and its Legal Framework” every effort was made to analyze general historic foundations of labor rights origin and based on them reveal the reality of existing legislation in Georgia. Also, directives and recommendations of the European Union are reviewed relating to the labor rights. In the second chapter of the academic work the origin of the employment rights is reviewed. In the third chapter of the academic paper “Establishing an Employment Contract” employment contract and the relationships between the parties included in it are reviewed. In the fourth chapter a subject matter opened to debate such as agreement abolition, its legal and inadmissible foundations are reviewed. In the fifth chapter, labor relationships arrangement is discussed in overseas countries, also, the paper work contains recommendations, court practice and conclusion.

განაცხადი

როგორც წარდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის ავტორი, ვადასტურებ, რომ წინამდებარე სამაგისტრო ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ინტელექტუალურ საკუთრებას, არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად შემუშავებულ ან ხარისხის დასაცავად წარდგენილ ნაშრომებს, იმგვარად, რომ არ იყოს მითითებული ან/და ციტირებული, სათანადო წესების დაცვით.

სოფიკო კურტანიძე

შინაარსი

შესავალი.....	8
თავი 1 შრომის უფლება და მისი სამართლებრივი ჩარჩოები	
1.1 შრომის უფლების განვითარება საქართველოში	11
1.2 ევროკავშირის დირექტივები და რეკომენდაციები შრომის უფლებასთან დაკავშირებით.....	15
თავი 2 შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა.....	25
თავი 3 შრომითი ხელშეკრულების დადება	
3.1 შრომითი ხელშეკრულება და მხარეთა ურთიერთობები.....	28
3.2 ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპი.....	30
3.3 შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი.....	33
3.4 ხელშეკრულების შინაარსის კონტროლი შრომის კოდექსის ნორმებით.....	36
თავი 4 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა	
4.1 შრომითი ხელშეკრულების შეჩერება.....	40
4.2 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლები.....	43
4.3 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დაუშვებელი საფუძვლები.....	48
4.4 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი.....	49
4.5 დასაქმებულის უფლებების მოწესრიგება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას.....	52
თავი 5 შრომითი ურთიერთობები საზღვარგარეთის ქვეყნებში	

5.1 შრომითი ურთიერთობები ამერიკაში	53
5.2 შრომითი ურთიერთობები იაპონიაში.....	54
5.3 შრომითი ურთიერთობები დიდ ბრიტანეთში.....	55
5.4 შრომითი ურთიერთობები ევროპის სხვა ქვეყნებში.....	56
თავი 6 რეკომენდაციები	59
თავი 7 სასამართლო პრაქტიკა.....	61
 დასკვნა.....	 69
 გამოყენებული ლიტერატურა.....	 71

შესავალი

შრომით ურთიერთობას კაცობრიობის ისტორიის არსებობის მანძილზე პრიორიტეტული ადგილი უკავია. იგი უზრუნველყოფს სახელმწიფოში მატერიალურ სიკეთეთა სამართლიან გადანაწილებას საზოგადოების თითოეულ წევრზე. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით შექმნილი საერთაშორისო ხელშეკრულებები საზოგადოების სოციალურ მდგომარეობას განამტკიცებს და ადგენს გარკვეულ სტანდარტებს.

შრომა წარმოადგენს ერთ-ერთ ფუნდამენტალურ და მნიშვნელოვან ადამიანის უფლებას ნებისმიერ დემოკრატიულ სახელმწიფოში და მათ შორის საქართველოშიც. საქართველო დღეს, ევროპულ ინსტიტუტებში ინტეგრაციისაკენ მიისწრაფვის, მიზნის მისაღწევად აუცილებელია საქართველოს სამართლებრივი სივრცის ევროპულ სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანა. საქართველოს აღებული აქვს ვალდებულება განსაზღვრულ ვადებში ეტაპობრივად დაუახლოოს თავისი კანონმდებლობა ევროკავშირის კანონმდებლობასა და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტიტუტებს.

2006 წლის შრომის კოდექსში ცვლილებების მიღება გადაუდებელი იყო, ვინაიდან მოქმედი კოდექსი ვერ უზრუნველყოფდა დასაქმებულის სათანადო სამართლებრივ დაცვას. ქართველი კანონმდებლები შეეცადნენ დაებალანსებინათ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის უფლებები და მოეხდინათ საერთაშორისო სტანდარტებთან შიდა კანონმდებლობის დაახლოვება. ამ მიზნის მისაღწევად ქართველმა კანონმდებლებმა სხვა ცვლილებებთან ერთად, საჭიროდ მიიჩნია შრომის კანონმდებლობაში არსებით პირობებთან დაკავშირებული მიდგომის ახლებურად მოწესრიგება, რაც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების დაკონკრეტებით გამოხატა, აღნიშნული დღეს მოქმედ შრომის კოდექსშიცაა ასახული. შესაბამისად, დღეისათვის, შრომითი კანონმდებლობა თვითონ

განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს. ასევე, აუცილებელი იყო საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება და საერთაშორისო სტანდარტების შიდა კანონმდებლობაში იმპლემენტაცია. საქართველოს შრომის კოდექსის უახლესი ცვლილებები წინ გადადგმული ნაბიჯია, როგორც დასაქმებულის დაცვისაკენ, ისე საერთაშორისო სტანდარტების გაზიარების კუთხით. არსებითი პირობების შესახებ ახალი ნორმებით, გარკვეულწილად, შეიცვალა შრომითი კანონმდებლობის ძველი მიდგომა, რომელიც „დამსაქმებელთა სამართალი“ უფრო იყო. კანონმდებელმა ნათლად გამოკვეთა თავისი ნება შრომითი ხელშეკრულების შინაარსთან დაკავშირებით და იმ ძირეული საკითხების მითითებით შემოიფარგლა, რომელთა გარეშეც შრომითი ხელშეკრულების არსებობა თითქმის წარმოუდგენელია.

თემა აქტუალურია რადგან შრომითი ურთიერთობა ერთ-ერთი ამოსავალი საკითხია სამართლებრივ სივრცეში, ამდენად მნიშვნელოვანია მისი რეგლამენტაცია, უფლების შინაარსი, ელემენტები და შეზღუდვის საფუძვლები და მასთან საქართველოს საკანონმდებლო სივრცის შესაბამისობა. ახალი ქართული შრომის კოდექსი შეიცავს ბევრ ცვლილებას, რომლებიც შრომის სამართლის თითქმის ყველა სფეროს ეხება. თემას უფრო აქტუალურს ხდის კანონმდებლის მისწრაფება, გააძლიეროს დასაქმებულთა დაცვა ისე, რომ არ მოხდეს დამსაქმებლის ინტერესების უგულებელყოფა. ამასთან, აშკარაა, რომ ჩაფიქრებულია ევროპული კავშირის ქვეყნების დაცვის სტანდარტებთან მიახლოება. ახალ წესებს აქვს პრაქტიკისათვის რელევანტური სამართლებრივი მნიშვნელობა.

თანამედროვე სამართალში შრომითი ურთიერთობის სამართლებრივი გარანტიების არსებობა ქვეყნის კანონმდებლობაში წარმოადგენს ნებისმიერი სახელმწიფოს განვითარებულობის და დემოკრატიულობის ნიშანს და უფრო მეტიც, ეს საყოველთაოა არის სამართლის ცივილიზაციის უმნიშვნელოვანესი მონაპოვარი.

თემის მიზანია ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხის განხილვა შრომით სამართალში, როგორიცაა დასაქმებულთა სამართლებრივი უფლებების რეალიზება შრომითი ხელშეკრულების დადების და შეწყვეტის დროს. ნაშრომში შევეცდებით განვიხილოთ, თუ რამდენად შესაძლებელია შრომის სამართლიანი

პირობების დაცვა ჩვენს ქვეყანაში, ღირსეული სოციალური პირობების შექმნა და დაცვა შრომითი ურთიერთობის მონაწილეებისათვის, აღსანიშნავია ის , რომ ამ საკითხის მოგვარება სახელმწიფოს აქტიური თანადგომის გარეშე შეუძლებელია. განსაკუთრებულ აქცენტს გავაკეთებთ დასაქმებულთა სამართლებრივი უფლებების რეალიზებაზე შრომითი ხელშეკრულების დადების და შეწყვეტის დროს.

აქვე უნდა აღვნიშნოთ, რომ დღევანდელ ცხოვრებაში ძალზედ მნიშვნელოვანია ხელშეკრულების საკითხი, საინტერესოა თითოეული დეტალი, თუ როგორ რეგულირდება ის ქართული შრომითი სამართლით, რამდენად თავისუფალნი არიან მხარეები ხელშეკრულების შედგენის დროს. ნაშრომზე მუშაობისას მიზნად დავისახეთ გავანალიზოთ რამდენად ამომწურავად აწესრიგებს საქართველოს შრომის კოდექსი ხელშეკრულების დადების და მოშლის პირობებს, შესაბამისად უნდა დადგინდეს, რამდენად ან რა ფარგლებში ვრცელდება ხელშეკრულების დადების და მოშლის მიმართ საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ზოგადი წესები, ასევე საერთაშორისო შეთანხმებები.

ადამიანის შრომით უფლებებს იცავს გაეროს და ევროსაბჭოს მიერ მიღებული სხვადასხვა კონვენცია, ევროპის სოციალური ქარტია, რომელიც ძირეულად აწესრიგებს ადამიანის სოციალურ უფლებათა დაცვისა და განხორციელების გზებს, განსხვავებით საერთაშორისო ხელშეკრულებებისაგან, რომლებიც მხოლოდ ამ უფლებების აღიარებით შემოიფარგლებიან.

შრომის უფლების ნორმალურად განხორციელებისთვის უნდა არსებობდეს გამართული საკანონმდებლო ბაზა, რომელშიც რეგულირებული იქნება შრომით ურთიერთობაში მონაწილე მხარეების უფლება მოვალეობანი. სოციალური უფლებების ყოველმხრივ დაცვა შეუძლებელია და ამას ვერც ერთი განვითარებული სახელმწიფო სრულყოფილად ვერ ახერხებს. საინტერესოა, როგორია ამ მხრივ ჩვენი კანონმდებლობა, რამდენად უხარვეზოა ის. ასევე, საყურადღებოა ევროპის სოციალური ქარტიისა და საერთაშორისო შრომითი კანონმდებლობის განხილვა ჩვენი ქვეყნის შრომის კანონმდებლობასთან მიმართებაში.

კვლევისათვის გამოყენებული მეთოდები ნაშრომზე მუშაობისას

გმოყენებულია შედარებით სამართლებრივი, ისტორიულ სამართლებრივი და სამართლებრივ-ლოგიკური ანალიზის მეთოდები.

თავი 1 შრომის უფლება და მისი სამართლებრივი ჩარჩოები

1.1 შრომის უფლების განვითარება საქართველოში

დღეისათვის ყველა დემოკრატიული და სამართლებრივი კონსტიტუციები აღიარებენ და უზრუნველყოფენ ადამიანის შრომის უფლებას. შრომა ადამიანის არსებობისა და განვითარების აუცილებელი წინაპირობაა. ის ადამიანთა ცივილიზაციის არსებობის ნებისმიერი საფეხურის მნიშვნელოვანი სოციალური მოვლენაა. მიუხედავად იმისა, რომ შრომითი ურთიერთობა უმნიშვნელოვანესი მოვლენაა, იგი მოქცეულია სამართლებრივ ჩარჩოებში და რეგულირებულია სხვადასხვა ეროვნულ-საკანონმდებლო თუ საერთაშორისო დონეზე.

საქართველოში შრომით ურთიერთობებისა და მომხმარებელთა უფლებების დაცვის მომწესრიგებელი სამართლებრივი სივრცის ფორმირება სხვა ქვეყნების სამართლის ტრანსფორმაციას მოჰყვა და ამ დარგებში საქართველო არ წარმოადგენს სამართლებრივი ტრადიციის მქონე ქვეყანას. შრომის სამართალი და მომხმარებელთა უფლებების დაცვის სამართალი, ერთსა და იმავე ისტორიულ ეპოქაში, კერძოდ, კი „ინდუსტრიული რევოლუციის“ შედეგად წარმოიშვა.¹

მე-18 საუკუნის დასასრულს და მე-19 საუკუნის დასაწყისში კაპიტალისტურმა განვითარებამ ეკონომიკურად წამყვანი ქვეყნების ინდუსტრიალიზაცია განაპირობა². თუკი მანამდე წამყვან როლს ადგილობრივი ხელოსნები, გლეხები და მცირე მეწარმეები ასრულებდნენ, ახლა უკვე მსხვილი საწარმოები და დიდი კომპანიები იკავებენ ბაზრის დიდ ნაწილს. საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკურმა ცვლილებებმა გამოიწვია ურთიერთობის მონაწილეთა ეკონომიკური ძალების ფაქტობრივი უთანასწორობა. ამას ემატებოდა კერძო

¹ ზაალიშვილი ვ. სამომხმარებლო კერძო სამართლებრივი ურთიერთობის რეგულირების სისტემური თავისებურებანი ქართულ კანონმდებლობაში, სამართლის ჟურნალი, 2010, გვ. 72

² Preis U., Arbeitsrecht, Verbraucherschutz und Inhaltskontrolle, Sonderbeilage zu NZA, Heft 16/2003, S. 20

სამართლებრივ ურთიერთობებში ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპის შეუზღუდავი მოქმედება, არ არსებობდა ნორმები, რითიც პროდუქციის უბრალო შემძენი ან სამუშაოს შემსრულებელი ეკონომიკურად უფრო ძლიერ მხარესთან ურთიერთობაში საკუთარ ინტერესებს დაიცავდა. მოცემულ ისტორიულ თუ სამართლებრივ ვითარებაში, სულ უფრო მეტად იზრდება ისეთი კერძო სამართლებრივი ურთიერთობები, სადაც ერთი მხარე, საკუთარი სამეწარმეო საქმიანობიდან გამომდინარე, ხშირად დებს მსგავსი შინაარსის ხელშეკრულებებს, რის შედეგადაც იძენს გამოცდილებას და აქვს უფრო მეტი ინფორმაცია, ვიდრე მეორე მხარეს. ეს ეხება როგორც კონკრეტული პროდუქციის შეძენისას, ასევე სამუშაოს შესრულებისას წარმოებულ ურთიერთობებს. მხარეები ერთნაირად სარგებლობენ ხელშეკრულების თავისუფლებით, თუმცა ეკონომიკური უთანასწორობა იმდენად აშკარაა, რომ სამართალ სუბიექტების უფლებათა რეალიზაცია და დაცვა განსხვავებულ ინტენსივობას უკავშირდება. იმისათვის, რომ ხელშეკრულების თავისუფლება თვითნებური არ ყოფილიყო და იგი გონივრულ ფარგლებში მოექციათ, თავისუფალ საბაზრო-ეკონომიკურ ურთიერთობებში სოციალური დაცვის უზრუნველყოფა აუცილებელი ხდება.³

სწორედ აღნიშნულმა სოციალურმა დეფიციტმა განაპირობა ადამიანის შრომისა და მომხმარებელთა უფლებების დასაცავად სამართლის ცალკე დარგების ჩამოყალიბება, რომელიც სამოქალაქო ბრუნვაში ფორმალური თანასწორობის აღმოფხვრისკენ და სოციალური სამართლიანობის მიღწევისკენაა მიმართული.

შრომის სამართლის შემთხვევაში აღნიშნული ორიენტირი დამსაქმებელზე ეკონომიკურად და პიროვნულად დამოკიდებული დასაქმებულისთვის იმპერატიული ნორმების შემუშავებით დაცვის მინიმალური სტანდარტის შექმნაში გამოიხატება.

საქართველოში კერძო ხასიათის ქონებრივი ურთიერთობის მომწესრიგებელი უმთავრესი აქტის სამოქალაქო კოდექსის მიღებას წინ უსწრებდა⁴ „მომხმარებელთა უფლებების დაცვის შესახებ“ 1996 წლის საქართველოს კანონი. აღნიშნული კანონი საქართველოს ტერიტორიაზე მომხმარებელთა უფლებების

³ Jobs F., Otto von Gierke und das moderne Arbeitsrecht, Inaugural-Dissertation, 1968, S.35.

⁴ საქართველოს პარლამენტის უწყებანი, 1997 წ. #31.

დაცვის სამართლებრივ, ეკონომიკურ და სოციალურ საფუძვლებს ქმნიდა და მომხმარებლის ცნებას განმარტავდა. შინაარსობრივი თვალსაზრისით, უფრო მეტად ცხადია დასაქმებულის ცნების დეფინიცია, 2006 წელს მიღებულ საქართველოს შრომის კოდექსს 2010 წელს ორგანული კანონის სახე მიეცა, თუმცა ნორმათა შინაარსი უცვლელი დარჩა. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტისა და მე-3 მუხლის მესამე პუნქტის ერთობლიობით შესაძლებელია დასაქმებულის ცნების განმარტება. „დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დამსაქმებლისთვის ანაზღაურების სანაცვლოდ ასრულებს სამუშაოს.“⁵

ადამიანის უფლებები დღეს, როგორც საერთაშორისო, ისე კონკრეტული სახელმწიფოების შიდა კანონმდებლობის ნაწილია. შესაბამისად, ადამიანის უფლებებზე საუბრისას მნიშვნელოვანია მოკლედ მიმოვიხილოთ როგორც შიდა სახელმწიფოებრივი დოკუმენტები ასევე ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა შესახებ ძირითადი საერთაშორისო კანონმდებლობა.

შრომის უფლება ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა და მას არაერთი საერთაშორისო დოკუმენტი იცავს. ადამიანის უფლებათა კონცეფციის თანამედროვე გააზრებით იგი ადამიანის პიროვნული თავისუფლების, თვითრეალიზაციის, განვითარების კონტექსტშია განიხილული და საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მიიჩნევა. 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.⁶

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

⁵ საქ. შრომის კოდექსი, მუხლი 3, 2010

⁶ ასბორნ ეიდე, კატარინა კრაუზე, ალან როსა, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების სახელმძღვანელო“, მეორე განახლებული გამოცემა, 2006წ, გვ. 263.

ანაზღაურების, პროფესიული სწავლების, თანაბარი მოპყრობის, დისკრიმინაციის დაუშვებლობის, ინსტრუმენტულ და სხვა უფლებებს.⁷

საქართველოს უზენაესი კანონის პრეამბულით განმტკიცებულია სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფას გულისხმობს. სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი სოციალური სამართლიანობის იდეის მატარებელია და მისი მიზანია დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამორიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები.

შრომის უფლების დაცვა და უზრუნველყოფა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის რეალიზაციის ერთ-ერთ კომპონენტს წარმოადგენს, რასაც განამტკიცებს კონსტიტუციაში არსებული ნორმა სახელმწიფოს ვალდებულებაზე, უზრუნველყოს უმუშევარ მოქალაქეთა დასაქმების ხელშეწყობა. „სახელმწიფო ზრუნავს ადამიანის ჯანმრთელობისა და სოციალურ დაცვაზე, საარსებო მინიმუმითა და ღირსეული საცხოვრებლით უზრუნველყოფაზე, ოჯახის კეთილდღეობის დაცვაზე. სახელმწიფო ხელს უწყობს მოქალაქეს დასაქმებაში. საარსებო მინიმუმის უზრუნველყოფის პირობები განისაზღვრება კანონით.“⁸

საქართველოს ონსტიტუციის 26-ე მუხლის მიხედვით, შრომა თავისუფალია. აღნიშნული ჩანაწერი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ, ნორმის მიზნიდან გამომდინარე, სოციალური სახელმწიფოს პრინციპთან კავშირში განმარტა და კონსტიტუციით დაცული უფლების შინაარსში მოიაზრა არა მხოლოდ უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.⁹

⁷ასაბორნ ეიდე, კატარინა კრაუზე, ალან როსა, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების სახელმძღვანელო“, მეორე განახლებული გამოცემა, 2006წ, გვ. 268

⁸ საქ. კონსტიტუცია, მუხლი მე-5, ნაწ. 4

⁹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბერის #2/2/389

გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“, II.3.19.

კონსტიტუციური ცვლილებების შედეგად, საქართველოს შრომის კოდექსმა ორგანული კანონის სტატუსი შეიძინა, რითაც სახელმწიფომ შრომის უფლების დაცვის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას გაუსვა ხაზი. საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი (შემდგომში შრომის კოდექსი/კოდექსი) აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ საკითხებს, მათ შორის, არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის, სამუშაოს შესრულების, სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების დროის, შვებულების, ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის, ახალშობილის შვილად აყვანის და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების, შრომის ანაზღაურების, შრომის პირობების დაცვის, შრომითი ურთიერთობების შეჩერებისა და შეწყვეტის, დავის, გაფიცვისა და ლოკაუტის გამოყენებისა და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებს.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი (შემდგომში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი) ადგენს საჯარო სამსახურის ორგანიზაციის სამართლებრივ საფუძვლებს, აწესრიგებს საჯარო სამსახურის განხორციელებასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს, განსაზღვრავს მოსამსახურის სამსახურში მიღების წესს, მის უფლებებს, გარანტიებსა და სამსახურებრივ ვალდებულებებს, მოხელის სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების, გათავისუფლების წესს და სხვა.

საქართველოში შრომითი ურთიერთობების დაცვის სისტემის დაცვისათვის მნიშვნელოვანია საკანონმდებლო ბაზის დახვეწა როგორც შრომისა და დასაქმების, ასევე ჯანმრთელობის დაცვისა და დაზღვევის სფეროებშიც. მხოლოდ «შრომის კოდექსს» დაეკისრა მძიმე მისია, ერთდროულად დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის ურთიერთობების დარეგულირება, კოლექტიური შეთანხმებებისა და პროფკავშირების საქმიანობის მოწესრიგებაც, დასაქმების საკითხთა მოგვარებაც და ა.შ.

1.2 ევროკავშირის დირექტივები და რეკომენდაციები შრომის უფლებასთან

დაკავშირებით

როდესაც საუბარს ვიწყებთ საქართველოს გზაზე ევროკავშირისკენ, პირველ რიგში უნდა დავინახოთ ის განსხვავებები, რაც გვაშორებს მიზნის მიღწევისკენ. შემდეგ კი უნდა მოინახოს გზები, რომლებიც ამ განსხვავებებს გააქრობს და მაშინ შესაძლებელი გახდება საქართველოს სრული ინტეგრაცია ევროკავშირში. ევროკავშირისკენ აღებული კურსი უკვე ნიშნავს ქართული საზოგადოების ოპტიმალური განვითარების პერსპექტივას, მაგრამ ამისათვის საკმარისი არ არის მხოლოდ ევროპელ პარტნიორთა ძალისხმევა. საჭიროა ახალი იდეები და მოსაზრებები სახელმწიფოს განვითარების საშუალო ვადიანი და გრძელ ვადიანი განვითარების შესახებ.

შრომის უფლება აღიარებული და განმტკიცებულია სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების დეკლარაციებსა და კონვენციებში, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს მის დიდ საკაცობრიო მნიშვნელობაზე. 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.

ევროკავშირის ანტიდისკრიმინაციული დირექტივები და ევროკავშირის ქვეყნების შიდა ანტიდისკრიმინაციული კანონები იცავს დისკრიმინაციისგან არა მხოლოდ ევროკავშირის მოქალაქეებს, არამედ ევროკავშირის ტერიტორიაზე მყოფ ნებისმიერ პირს. რასობრივი თანასწორობის დირექტივა ადგენს, რომ ქვეყნების შიდა კანონმდებლობით დისკრიმინაციისგან დაცული უნდა იყოს არა მარტო ფიზიკური პირი, არამედ ადგილობრივი სამართლებრივი ტრადიციებისა და პრაქტიკის გათვალისწინებით იურიდიული პირიც, როდესაც მისი წევრები განიცდიან დევნას რასობრივ და ეთნიკურ ნიადაგზე. დისკრიმინაციული ქმედებებისგან დაცულია ისეთი სფეროები, როგორიცაა: დასაქმება და შრომითი ურთიერთობები; პროფესიული გადამზადება, ტრენინგები, დაწინაურება; სოციალური დაცვა და ჯანდაცვა; განათლება; სხვადასხვა მომსახურებით

სარგებლობა; საზოგადოებრივი და პოლიტიკური საქმიანობა; სამხედრო სამსახური; მართლმსაჯულება და სხვა.

ევროკავშირის რასობრივი თანასწორობის და შრომითი ურთიერთობების თანასწორობის დირექტივები კრძალავს დისკრიმინაციის შემდეგ ფორმებს: პირდაპირი (მაგ. მაღაზიის მეპატრონე სამსახურში არ იღებს კვალიფიციურ თანამშრომელს მხოლოდ მისი ეროვნული კუთვნილების გამო), არაპირდაპირი (მაგ. მაღაზიის მეპატრონე თავის თანამშრომლებს უკრძალავს ქუდის ტარებას, ამ შემთხვევაში ჩვენი სახელმწიფო სრულად იზიარებს ევროკავშირის რასობრივ თანასწორობას, და ასეთ შემთხვევებს ადგილი არ აქვს ჩვენს ქვეყანაში).

შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით შექმნილი საერთაშორისო ხელშეკრულებები საზოგადოების სოციალურ მდგომარეობას განამტკიცებს და ადგენს გარკვეულ სტანდარტებს. რაც შეეხება ევროპის სოციალურ ქარტიას, მას საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან მიმართებაში განვიხილავ.

სოციალური სახელმწიფოს პრინციპს, ვხვდებით საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულაში და შემდეგ კონსტიტუციის მე-2 თავში. შრომის უფლებებს ეხება საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი, რომელიც აწესებს შრომის, ასევე მეწარმეობისა და კონკურენციის თავისუფლებას.

ევროპის ქარტია მნიშვნელოვანია იმით, რომ მასში დასახულია ქარტიის მონაწილე სახელმწიფოების მიერ სოციალური უფლებების განხორციელებისა და დაცვის გზები.¹⁰, მაგრამ აქვე უნდა ავღნიშნოთ, რომ ჩვენმა ქვეყანამ ამ დოკუმენტის რატიფიცირება სრულად ვერ მოახერხა, ეს აიხსნება იმით, რომ ეს დოკუმენტი ბევრ ვალდებულებას უწესებს მასში მონაწილე სახელმწიფოებს, საქართველომ მოახდინა მხოლოდ აუცილებელი და სავალდებულო ხასიათის მუხლების რატიფიცირება, ეს მუხლები განამტკიცებდა ჩვენი ქვეყნის კონსტიტუციით და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით გათვალისწინებულ უფლებებს (შრომის ანაზღაურებასთან, ჯანმრთელობისათვის უსაფრთხო გარემოში ცხოვრებასა და მუშაობასთან დაკავშირებით).

შრომის კოდექსი კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას, რომელიც ადამიანს ღირსებას შეუღალავს, დაამცირებს და შეურაცხყოფს, რაც უდავოდ

¹⁰ ევროპის 1996 წლის სოციალური ქარტია, სტრასბურგი
<http://conventions.coe.int>

მალიან მნიშვნელოვანია, მაგრამ შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტში წერია, რომ “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.”¹¹ ამ მუხლში, ერთი შეხედვით, სადავო არაფერია, მაგრამ, სამწუხაროდ, კანონის ამ ხარვეზზე დაყრდნობით ყალიბდება შრომითი ურთიერთობები, რომლის დროსაც დისკრიმინაცია აშკარაა. საქართველოში ასეთ შემთხვევებს ხშირად ვაწყდებით, ამის საილუსტრაციოდ მინდა მოვიყვანო ერთ-ერთი მაგალითი, რომლებსაც ყოველდღიურ ცხოვრებაში ხშირად ვაწყდებით თითოეული ჩვენგანი და ჩემი აზრით, კანონის ფარგლებს სცილდება. ბევრ განცხადებაში ვხვდებით ასეთ ფრაზებს: გვესაჭიროება კონსულტანტი გოგონები 20-დან 25-წლამდე, რაც აშკარად დისკრიმინაციული ხასიათისაა. სამუშაოს, რომელსაც 25 წლის გოგონა შეასრულებს, 26 წლის ან 27 წლის გოგონა რატომ ვერ შეასრულებს.

შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში გამოვლენილ დისკრიმინაციის შემთხვევებთან მიმართებით ქართული სასამართლოს პრაქტიკიდან უნდა აღინიშნოს, რომ უმეტესწილად სახეზეა სარჩელები შრომითი ხელშეკრულების დისკრიმინაციული საფუძვლით შეწყვეტის შესახებ.

რაც შეეხება სამუშაოზე მიღების მინიმალურ ასაკსა და მასთან დაკავშირებულ შრომით ქმედითუნარიანობას, ჩემი აზრით, აღნიშნული საკითხი კანონში კარგად რეგულირდება. იგი სრულად შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიის მე-7 მუხლს, რომელიც აწესრიგებს არასრულწლოვან პირთა სამუშაოზე მიღებისა და დასაქმების წესებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის დიდი ნაკლია დასაქმებაზე უარის თქმის დაუსაბუთებლობა. მე-5 მუხლის მე-8 პუნქტში წერია, რომ “დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ.”¹² რაც, ჩემი აზრით, გაუმართლებელია. მაგრამ სამწუხაროდ, დღევანდელი შრომის კანონმდებლობის მიხედვით კანონიერია, აქვე მინდა

¹¹ საქ. შრომის კოდექსი, კარი 1, თავი 1, შესავალი დებულებანი, მუხლი 2.5

¹² საქ. შრომის კოდექსი, კარი 1, თავი 1, შესავალი, მუხლი 5.8

ავღნიშნო, რომ საქართველოს ძველი შრომის კოდექსი კრძალავდა დასაქმებაზე უარის დაუსაბუთებლობას.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხთან დაკავშირებით მინდა ავღნიშნო, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N166-ე რეკომენდაციაში, რომელიც ორგანიზაციის (ILO) N158-ე კონვენციას შეეხება, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესზეა საუბარი. რეკომენდაციაში N158-ე კონვენციის მე-4 და მე-5 მუხლებია განმარტებული, სადაც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ობიექტური მიზეზები და დასაბუთების აუცილებლობაა მითითებული.

კერძოდ: დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება ობიექტურ მიზეზებზე უნდა იყოს დაფუძნებული. დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ობიექტური მიზეზი დაასაბუთოს. ამავე რეკომენდაციაში აღნიშნულია, რომ ამ ეტაპზე ხუთი სახელმწიფო ამ მოთხოვნებს არ ითვალისწინებს. ესენია: აშშ, ავსტრია, საქართველო, იაპონია, ზამბია. თუმცა, აღნიშნული რეკომენდაციის მიხედვით, ყველა ამ სახელმწიფოს დაცვის მექანიზმები გააჩნია, რათა სამსახურიდან დასაქმებულის უსაფუძვლო და უსამართლო გათავისუფლება თავიდან აიცილოს.

დღეისათვის საქართველოს, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხოლოდ 16 კონვენცია აქვს რატიფიცირებული. მათ შორის N158 კონვენცია არ არის, რაც დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს განსაზღვრავს.

თუმცა, საქართველოს ახალი შრომის კოდექსი, რომელიც პარლამენტმა 2013 წლის 12 ივნისს მესამე მოსმენით დაამტკიცა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N166 რეკომენდაციის იმ ნაწილს ითვალისწინებს, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს განსაზღვრავს. ახალი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი რეგულირდება, რომლის მიხედვითაც: დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებული სამსახურიდან მხოლოდ კანონში მითითებული მიზეზების არსებობის შემთხვევაში გაათავისუფლოს; დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში, დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის

საფუძვლის დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს; დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი წერილობით დაასაბუთოს.

საქართველოს, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენცია, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს განსაზღვრავს, რატიფიცირებული არ აქვს. შესაბამისად, მას არ აქვს ვალდებულება ამ კონვენციით გათვალისწინებული მოთხოვნები შეასრულოს. თუმცა, საქართველოს ახალი შრომის კოდექსი ILO-ს N166 რეკომენდაციის იმ ნაწილს ითვალისწინებს, რომელიც ორგანიზაციის N158-ე კონვენციის მე-4 და მე-5 მუხლებს შეეხება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ამ მუხლების თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ობიექტური მიზეზი დაასაბუთოს. „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციის მიხედვით, დაუსაბუთებელი დათხოვნა სამსახურიდან აკრძალულია“.¹³

მართალია, N158-ე კონვენციაში სიტყვა „აკრძალულია“ ნახსენები არ არის, მაგრამ ამავე კონვენციის საფუძველზე, დამსაქმებელს დასაბუთების ვალდებულება ნამდვილად აქვს, რომლის შეუსრულებლობის შემთხვევაში შესაძლებელია, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის სამართლებრივი დავის საფუძველი სწორედ სამსახურიდან დაუსაბუთებელი დათხოვნა გახდეს.

შრომის კოდექსი ასევე შემოფარგლავს იმით რომ დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.¹⁴ ამავე მუხლში ასევე წერია რომ: „სამუშაო დღეებს შორის ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.“ რაც შეეხება მე-16 მუხლს, მასში ნათქვამია, რომ: „როდესაც შეუძლებელია ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა, დასაშვებია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება.“¹⁵ აქედან გამომდინარეობს, რომ დასაქმებულმა სამუშაო კვირის განმავლობაში შესაძლებელია შეასრულოს სამუშაო, რომლის დღიური ხანგრძლივობა შეიძლება 12 საათიც იყოს, რაც ფაქტობრივად ადამიანს

¹³ „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO)
<http://www.ungeorgia.ge/geo>

¹⁴ საქ. შრომის კოდექსი, თავი 4, მუხლი 14

¹⁵ იქვე მუხლი 14 ნაწ.2

ექსპლუატირებულ მდგომარეობაში აყენებს, რაც, ბუნებრივია, ეწინააღმდეგება კონსტიტუციით განსაზღვრულ ადამიანის უფლებებს.¹⁶ მართალია, ევროპის სოციალური ქარტია არ განსაზღვრავს სამუშაო დღის ხანგრძლივობას და არც სამუშაო კვირის საათების ოდენობას, მაგრამ ამ ქარტიის მე-2 მუხლის I პუნქტი გვთავაზობს: “ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების გონივრული რაოდენობის დადგენას და ამ სამუშაო კვირის თანმიმდევრულ შემცირებას.”¹⁷ ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს შრომის კოდექსი ამის შესაძლებლობას არ გვაძლევს.

შრომის კოდექსი აწესებს 24 დღიან შვებულებას, რომელიც ანაზღაურებადია, რაც ეწინააღმდეგება ევროპის სოციალური ქარტიის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტს, რომელიც ითვალისწინებს ხელმშეკრულების მხარეების ვალდებულებებს, დაადგინონ არანაკლებ 4 კვირის ხანგრძლივობის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება. სამწუხაროდ, ჩვენმა ქვეყანამ ქარტიის ამ დადებითი მუხლის რატიფიცირება არ მოახდინა. ამ მუხლს ჩვენთვის სავალდებულო ძალა არ გააჩნია, რაც შესაბამისად აისახა კიდეც საქართველოს შრომის კოდექსში.

შრომის კოდექსის მე-6 თავი ეთმობა შვებულებას ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულებას ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებით შვებულებას ბავშვის მოვლის გამო. საქართველომ ევროპის სოციალური ქარტიის მე-8 მუხლის I და II პუნქტის რატიფიცირებაც არ მოახდინა, რომლებიც სახელმწიფოს ავალდებულებენ ბავშვის გაჩენამდე და შემდგომ პერიოდში ორსული და მეძუძური დედები ადეკვატური სოციალური დახმარებით უზრუნველყოს, რაც შეიძლება ითქვას ნაკლებად ხორციელდება ჩვენს ქვეყანაში.

საქართველოს შრომის კოდექსში ყურადღებას იპყრობს შრომის ანაზღაურების საკითხი. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის I პუნქტში წერია, რომ შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი

¹⁶ ბერეკაშვილი დ. 2010. დამოუკიდებელი ექსპერტის დასკვნა „საქართველოს შრომის კოდექსზე“. <http://www.civilin.org.ge/parliament/workg.php>

¹⁷ ევროპის სოციალური ქარტია, <https://matsne.gov.ge/ka>
<https://police.ge>

ხელშეკრულებით. კოდექსში საუბარი არ არის შრომის მინიმალურ ანაზღაურებაზე, კერძოდ, არაფერია ნათქვამი იმაზე, უნდა აღემატებოდეს თუ არა ყოველთვიური ხელფასი საარსებო მინიმუმს ან იმაზე, რომ მინიმალური შრომის ანაზღაურება ერთ თვეში არ უნდა იყოს საარსებო მინიმუმზე ნაკლები. კოდექსში მითითებულია მხოლოდ ის რომ ანაზღაურება უნდა გაიცეს თვეში ერთხელ და დამსაქმებელი ვალდებულია ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07%

საქართველომ არ მოახდინა ევროპის სოციალური ქარტიის იმ მუხლის რატიფიცირება, რომელიც განამტკიცებს შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლებას. შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, ხელშემკვრელი მხარეები ვალდებულებას იღებენ: “აღიარონ მუშაკის მიერ ისეთი ანაზღაურების მიღების უფლება, რაც უზრუნველყოფს მათი ცხოვრების ღირსეულ დონეს.”¹⁸ საქართველომ, სამწუხაროდ, არ მოახდინა ამ მუხლის რატიფიცირება ანუ დასაქმებულმა შესაძლებელია აიღოს ისეთი შრომის ანაზღაურება, რომელიც მის ღირსებას ლახავს და ეს ყოველივე კანონიერია, რაც ძალიან სამწუხაროა

ევროპის სოციალური ქარტიის მიხედვით, ჩვენ ვაღიარებთ ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის ერთგვარი ანაზღაურების მიღების უფლებას, ასევე ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დამატებითი ანაზღაურების მიღების უფლებასაც, მაგრამ არ ვაღიარებთ (რატიფიცირება არ მოხდა) ქარტიის იმ მუხლს, რომელიც არეგულირებს ხელფასებიდან თანხის დაქვითვას. კერძოდ “ხელშემკვრელმა მხარეებმა ხელფასიდან დაქვითვები უნდა დაუშვან მხოლოდ ერთეული კანონმდებლობით ან საკანონმდებლო აქტებით, ასევე კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ან საარბიტრაჟო გადაწყვეტილებაში გათვალისწინებულ შემთხვევებში,” ამის არ აღიარებამ რა შედეგიც მოგვიტანა, ახლავს მოგახსენებთ: შრომის კოდექსის 33-ე მუხლი ითვალისწინებს თანხის დაქვითვას შრომის ანაზღაურებიდან, კერძოდ: “დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი

¹⁸ ევროპის სოციალური ქარტია, მუხლი 4
<https://matsne.gov.ge/ka>

ურთიერთობიდან გამომდინარე მისთვის აქვს გადასახდელი.” და “შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადი დაქვითვის საერთო რაოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომითი ანაზღაურების 50 პროცენტს.”¹⁹ ევროპის სოციალური ქარტიის ამ მუხლის არაღიარებამ სავალალო შედეგი მოგვიტანა. მაგალითად, განვიხილოთ ასეთი შემთხვევა: დასაქმებულს აქვს შრომის ანაზღაურება 200 ლარი, რომელიც საარსებო მინიმუმის ტოლია (სამწუხაროდ ჩვენმა ქვეყანამ 200 ლარად შეაფასა საქართველოს რიგითი მოქალაქის ღირსება). თუ ამ 200 ლარიდან დამსაქმებელი დასაქმებულს დაუქვითავს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს, დასაქმებულს არასაკმარისი ანაზღაურებით ღირსება ელახება, აქედან ის გამომდინარეობს რომ ადამიანის ღირსების ირიბად შელახვა შესაძლებელია, ანუ თუ ადამიანს მივცემთ (დავუქვითავთ და ისე მივცემთ) შრომის ანაზღაურებას, რომელიც საარსებო მინიმუმზე ბევრად ნაკლები იქნება, ადამიანს ღირსება შეელახება. ესეიგი ადამიანის ღირსების ირიბად შელახვა ჩვენს ქვეყანაში კანონის ძალით ნებადართული ყოფილა, რაც ძალიან სამწუხაროა. არადა, ღირსების შელახვას საქართველოს კონსტიტუციაც, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციაც და კიდევ ბევრი საერთაშორისო კონვენციაც კრძალავს, რომლის მონაწილე ჩვენი სახელმწიფოა. პირობათაგანია, ჩვენ კი ევროპის სოციალური ქარტიის ის მუხლიც არ ვაღიარეთ, რომელიც უსაფრთხო და ჰიგიენური სამუშაო პირობებით სარგებლობის უფლებას ითვალისწინებს. შრომის კოდექსის დიდი ნაკლი ის არის, რომ “დასაქმებული და დამსაქმებელი შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება შეთანხმდნენ მხარის უფლებათა შეზღუდვაზე, ასეთი შეზღუდვა პირდაპირ უნდა გამომდინარეობდეს მხარის ინტერესებიდან, უნდა იყოს გონივრული და ამ ინტერესების პროპორციული.” თუ გავითვალისწინებთ იმას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მიერ გათვალისწინებულ უფლებებს კიდევ შევზღუდავთ ერთ-ერთი მხარის სასარგებლოდ და ეს მხარე უმრავლეს შემთხვევაში დასაქმებულია, ასეთი შეზღუდვით დასაქმებული ვარდება შრომისათვის შეუსაბამო პირობებში. შევჩერდებით ჩვენი შრომითი კოდექსის კიდევ ერთ ნაკლზე. 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილში ნათქვამია: “შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დაწესდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი

¹⁹ საქ. შრომის კოდექსი, მუხლი 33

ხელშეკრულების პირობების შეცვლისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ და ეს შეზღუდვა შეიძლება გრძელდებოდეს ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში.” ეს ეწინააღმდეგება ადამიანის უფლებებს და ამ შემთხვევაშიც ადამიანი იძულების მდგომარეობაშია. საინტერესოა თუ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულს ასეთ პირობას დავუდგენთ, ამ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის (შეწყვეტის) შემდეგ რა უნდა ქნას დასაქმებულმა, რით უნდა იარსებოს მითითებული 6 თვის განმავლობაში.

ადამიანის უფლებათა უკეთ დასაცავად არსებობს ე.წ. ადამიანის უფლებათა დაცვის რეგიონული სისტემები, რომელთაც თან ახლავს უპირატესობათა მთელი რიგი. მაგალითად ასეთ სისტემაში ჩაბმულია შედარებით ნაკლები სახელმწიფო რაც აადვილებს პოლიტიკური კონსენსუსის მიღწევას როგორც ტექსტთან, ასევე მონიტორინგის/აღსრულების მექანიზმთან დაკავშირებით. ამ თვალსაზრისით საქართველოსთვის მნიშვნელოვანია ევროპის საბჭო და მისი ეგიდით მიღებული საერთაშორისო აქტები ადამიანის უფლებათა შესახებ.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას საქართველო 1993 წელს შეუერთდა და ამ დროისათვის 16 კონვენცია აქვს რატიფიცირებული. ევროპის რეგიონისთვის ყველაზე მნიშვნელოვან ადამიანის უფლებათა დოკუმენტს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია (იგივე ევროკონვენცია) წარმოადგენს, რომელსაც ევროპის საბჭოს წევრმა ქვეყნებმა ხელი მოაწერეს რომში, 1950 წლის 4 ნოემბერს.

შრომის უფლებასთან დაკავშირებით, საქართველოს მიერ რატიფიცირებული აქტებიდან მნიშვნელოვანია: - „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი,” რომელიც განამტკიცებს შრომის სამართლიან და ხელსაყრელ პირობებს,²⁰ ტოლფასოვანი შრომისთვის თანაბარ ანაზღაურებას რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე,²¹ უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს,²² პროფესიული კავშირების შექმნისა

²⁰ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, 1966, მუხლი 7.

²¹ იქვე მუხლი 7 პუნქტი i

²² ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, 1966, მუხლი 7 პუნქტი b

და მათში გაერთიანების უფლებას,²³ გაფიცვის უფლებას,²⁴ დასაქმებული დედისათვის ანაზღაურებადი შვებულების უფლებას²⁵ და სხვა;

და ბოლოს დასკვნის სახით თანამედროვე სამართალში შრომითი ურთიერთობის სამართლებრივი გარანტიების არსებობა ქვეყნის კანონმდებლობაში წარმოადგენს ნებისმიერი სახელმწიფოს განვითარებულობის და დემოკრატიულობის ნიშანს და უფრო მეტიც, ეს საყოველთაოობა არის სამართლის ცივილიზაციის უმნიშვნელოვანესი მონაპოვარი.

თავი 2 შრომითი ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნება

შრომითი ხელშეკრულება სპეციფიკური სამოქალაქო ხელშეკრულებაა. ხელშეკრულების განსაკუთრებულობა მხარეთა შორის არსებული სამართალურ ურთიერთობის 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.²⁶ დამსაქმებლის ხელში არსებული მატერიალური და ეკონომიკური რესურსის გათვალისწინებით, რაც სუბორდინაციის, დამოკიდებულებისა და დაქვემდებარების პირობებს ქმნის, დასაქმებულისათვის არასასურველი, ნეგატიური სოციალური შედეგის დადგომის შანსი დიდია. შრომითი ხელშეკრულების ეს სპეციფიკა განაპირობებს სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებული რეგულირების საჭიროებას, რაც დასაქმებულთა უფლებების დაცვისა და ეფექტური რეალიზების მექანიზმების საკანონმდებლო და ინსტიტუციურ დონეზე განმტკიცებაში გამოიხატება.

შრომის კანონმდებლობის მიზანია, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული ურთიერთობა მოაქციოს ზუსტად განსაზღვრულ სამართლებრივ რეგულირებაში, რაც გამორიცხავს დასაქმებულის ექსპლუატაციას და შექმნის ადამიანის ღირსებაზე, თავისუფლებასა და თვითგანვითარებაზე დაფუძნებული შრომის შესაძლებლობას. აქედან გამომდინარე შრომითი კანონმდებლობის

²³ იქვე, მუხლი 8.1 პუნქტი b

²⁴ იქვე მუხლი 8.1 პუნქტი d

²⁵ იქვე, მუხლი 10.2

²⁶ ადგიშვილი, კერესელიძე დ, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, „ქართული სამართლის მიმოხილვა“ N6/1,2003, გვ. 10.

მიზანია ნორმატიულ დონეზე მოაწესრიგოს კერძო სამართლებრივი ურთიერთობები იმდენად, რამდენადაც ეს აუცილებელია დასაქმებულთა სათანადო სოციალური დაცვისათვის.

შრომის ხელშეკრულების მონაწილისათვის განსაზღვრულია მინიმალური ასაკი და შრომითი ქმედუნარიანობა. პირის ქმედუნარიანობა სამოქალაქო ურთიერთობებში პირის მონაწილეობისათვის არსებითად განმსაზღვრელი ფაქტორია. ქმედუნარიანობა ნებისმიერ პირს უქმნის წინაპირობას, მიიღოს გადაწყვეტილება სამოქალაქო ურთიერთობებში სრულყოფილი მონაწილეობისათვის.²⁷ სამოქალაქო ურთიერთობის სპეციფიკური სახე, ასევე საჭიროებს პირის ქმედუნარიანობას. კანონმდებლობა შრომითი ქმედუნარიანობისათვის უფრო დაბალ ასაკობრივ ზღვარს, 16 წელს აწესებს.

ნებისმიერ შრომით ურთიერთობას წინ უძღვის წინა სახელშეკრულებო ეტაპი, რომელიც მოქმედი შრომის კოდექსით გარკვეულწილად რეგულირდება.²⁸

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას მომავალ დამსაქმებელსა და პოტენციურ დასაქმებულს შორის ხდება ინფორმაციის მიმოცვლა თითოეული მხარის მიერ გაცნობიერებული გადაწყვეტილების მიღების მიზნით. წინასახელშეკრულებო ეტაპი დამსაქმებელსა და კანდიდატს შორის სრულდება მას შემდეგ, რაც დამსაქმებელი მიიღებს გადაწყვეტილებას მისი დასაქმების ან დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ.

შრომის კოდექსი ითვალისწინებს კანდიდატის ვალდებულებას, დამსაქმებელს მიაწოდოს ყველა ის ინფორმაცია, რომელმაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში. ხოლო, თავის მხრივ, დამსაქმებელს უფლება აქვს გადაამოწმოს ინფორმაციის ნამდვილობა. ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც ამ ეტაპზე მოხვდება დამსაქმებელთან, არ შეიძლება გასაჯაროვდეს, თუ კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს ამგვარ შესაძლებლობას.²⁹ ამასთან, კანდიდატს, უფლება აქვს, გამოითხოვოს მის მიერ წარდგენილი ყველა დოკუმენტი თუკი დამსაქმებელსა და მას შორის ხელშეკრულება არ გაფორმდება.³⁰

²⁷ სამოქალაქო კოდექსი, მუხლი 12, პირის ქმედუნარიანობა

²⁸ საქ. შრომის კოდექსი, მუხლი 5

²⁹ საქ. შრომის კოდექსი, მუხლი 5.4

³⁰ იქვე, მუხლი 5.5

ინფორმაციის გაცვლის ეტაპზე, დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს მიაწოდოს ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს, შრომის პირობების, ხელშეკრულების ფორმის, ვადის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ.³¹

ინფორმაციის მიწოდების ერთ-ერთი ფორმაა გასაუბრება, რომლის ჩატარების პროცედურაც დამოუკიდებლად კანონმდებლობით არ რეგულირდება. გასაუბრება არის ერთგვარი საშუალება დამსაქმებლისათვის, მიიღოს ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ, მათ შორის, მის პროფესიულ უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებით. გასაუბრების ეტაპზე მნიშვნელოვანია კანდიდატისათვის შეკითხვის დასმის პროცედურა, რაც ასევე არ არის დარეგულირებული შრომის კოდექსით. გასაუბრების ეტაპზე დასმულ შეკითხვათაგან, დისკრიმინაციული მოპყრობისაგან დაცვის მიზნით, სამართლის თეორიასა და არაერთი ქვეყნის საკანონმდებლო სივრცეში, გამოყოფენ დასაშვებ,³² ძირითადად დაუშვებელ³³ და დაუშვებელ შეკითხვებს, თუმცა, მსგავსი შინაარსის რეგულაციას შრომის კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს.

წინა სახელშეკრულებო ეტაპი სრულდება მხარეთა მიერ შრომითი ხელშეკრულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ შესაბამისი გადაწყვეტილების შეტყობინებით. შრომის კოდექსით პირდაპირ დადგენილია დამსაქმებლის უფლება არ დაასაბუთოს გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ.³⁴

საჯარო სამსახურში აყვანა კანონით დადგენილ რეგულაციებსა და პროცედურებს უკავშირდება, რაც დამსაქმებლის მხრიდან გადაწყვეტილების მიღებისას თვითნებობის გამორიცხვის მიზანს ემსახურება.³⁵

³¹ იქვე, მუხლი 5.6

³² კერესელიძე თ, შრომის ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისათვის დასმული დისკრიმინაციული შეკითხვის სამართლებრივი შედეგები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I, 2011 გვ. 201-202

³³ იქვე გვ 202

³⁴ საქ. შრომის კოდექსი, მუხლი 5.8

³⁵ საქ. კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ

თავი 3 შრომითი ხელშეკრულების დადება

3.1 შრომითი ხელშეკრულება და მხარეთა ურთიერთობები

ნებისმიერი საზოგადოება, რომელიც ისწრაფვის სამართლებრივი და სოციალური სახელმწიფოს ჩამოყალიბებას, პირველ რიგში მიზნად ისახავს რომ დაამკვიდროს სოციალური ღირებულებები. სახელმწიფოს უმთავრესი დანიშნულება კი არის ინდივიდთა ინტერესების დაცვა, იგი ხელს უწყობს საზოგადოებისათვის მინიჭებული უფლებების განხორციელებას. ამ უფლებათა კოლიზიის შემთხვევაში, სახელმწიფო ერევა ინდივიდთა ინტერესების რეალიზებაში, რათა დაარეგულიროს შესაძლო კონფლიქტი, შეზღუდოს ცალკეულ პირთა უფლებები იმ მოცულობით, რაც აუცილებელია საერთო ინტერესების და სიმშვიდის შესანარჩუნებლად. სახელმწიფომ თანაბრად უნდა უზრუნველყოს მხარეთა ინტერესების დაცვა.

დღევანდელ ცხოვრებაში ძალზედ მნიშვნელოვანია ხელშეკრულების საკითხი, საინტერესოა თითოეული დეტალი, თუ როგორ რეგულირდება ის ქართული სამართლით, რამდენად თავისუფალნი არიან მხარეები ხელშეკრულების შედგენის დროს.

სახელშეკრულებო სამართალი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მესამე წიგნშია გადმოცემული, სადაც რამდენიმე სახის ხელშეკრულების დახასიათებაა წარმოდგენილი, თუმცა საკმაოდ მცირე მოცულობისაა და ძალიან ზოგადად არის ნაჩვენები. ჩვენს კონკრეტულ შემთხვევაში, განვიხილოთ შრომით ურთიერთობის ხელშეკრულება და მისგან გამოწვეული პრობლემები.

2013 წლის შრომის სამართალში განხორციელებული ცვლილებები ასევე ითვალისწინებს არსებითი პირობის დამატებას, რაც შრომის კოდექსისათვის სიახლეა. ამ ცვლილების თანახმად, იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.³⁶ არსებითი პირობების დამატება უნდა მოხდეს მხოლოდ საგამონაკლისო გარემოებებისას, წინააღმდეგ შემთხვევაში, აზრი ეკარგება არსებითი პირობების კოდექსით დაკონკრეტებას, თუ მისი გათვალისწინების ვალდებულება მხარეებს ხელშეკრულების დადებისთანავე არ დაეკისრებათ. ეს დანაწესი შეიძლება გავავრცელოთ როგორც ზეპირი ფორმით დადებულ შრომით ხელშეკრულებებზე, ისე წერილობითზე. ერთი შეხედვით, თითქოს, ამ ნორმით კანონმდებლის მიზანი დასაქმებულის ინტერესის გათვალისწინება უნდა იყოს. აქედან ლოგიკურად გამომდინარეობს ის მოსაზრებაც, რომ რომელიმე არსებით პირობაზე დასაწყისში შეუთანხმებლობა არ უნდა იწვევდეს იმ შედეგებს, რაც სამოქალაქო კოდექსის 327-ე, II მუხლის მიხედვით არსებითი პირობების განუსაზღვრელობას მოსდევს. სშკ-ის მიხედვით კი, თუ ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე არსებით პირობას, მისი განსაზღვრა ხდება დასაქმებულის თანხმობით. სიტყვა „თანხმობა“ გამოხატავს დამსაქმებლის მიერ უკვე ჩამოყალიბებულ პირობებზე თანხმობას და არა დასაქმებულის მიერ არსებით პირობებზე შეთანხმებას;³⁷ ამით შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობები შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებების ავტორებმა მკვეთრად გამიჯნეს სამოქალაქო კოდექსში გათვალისწინებული არსებითი პირობებისაგან. ასევე, სადავოა კანონმდებლის მიდგომა იმასთან დაკავშირებით, რომ ეს ცვლილებები დამსაქმებელს უბიძგებს, ყველა არსებითი პირობა გაითვალისწინოს შრომით ხელშეკრულებაში.

მოყვანილი მსჯელობიდან ჩანს, რომ ამ ცვლილებით ხელშეკრულება მაინც დადებულად ითვლება, მიუხედავად იმისა, მხარეები შეთანხმდნენ თუ არა კანონით გათვალისწინებულ ყველა პირობაზე. სამომავლოდ „არსებითი პირობების“ განსაზღვრაზე ხელშეკრულებაში დამატება, ეწინააღმდეგება

³⁶ საქ. შრომის კოდექსი, 11-ის მე-მუხლი, 2013

³⁷ კერესელიძე თ., შრომის ხელშეკრულებაში სტანდარტული პირობების შინაარსის კონტროლი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, 2013, გვ. 64

„არსებითი პირობების“ კლასიკურ მნიშვნელობას. სიტყვა „არსებითი“, ნიშნავს განმსაზღვრელ, აუცილებელ პირობას, რაც გულისხმობს, რომ თუ არ არსებობს ერთდროულად ყველა არსებითი პირობა, მაშინ არ არსებობს ხელშეკრულება. ამ მხრივაც შრომის კოდექსის არსებითი პირობები განსხვავდება სამოქალაქო კოდექსის არსებითი პირობებისგან, თუმცა შეესაბამება კალიფორნიის სამართლის მიდგომას, რომლის მიხედვითაც შესაძლებელია, ხელშეკრულების მხარეებმა გარკვეული არსებითი პირობები სამომავლო შეთანხმების საგნად გაითვალისწინონ, ისევე როგორც ზოგიერთ არსებით პირობაზე ხელშეკრულების დადებამდე შეუძლიათ შეთანხმდნენ.

და ბოლოს დასკვნის სახით მიუხედავად იმის, რომ თითქმის ყველანაირი სახის ურთიერთობაში მხარეებს შორის იდება ხელშეკრულება, ხშირ შემთხვევაში, მაინც ვერ სრულდება სრულყოფილად და სამწუხაროდ მხარეები იძულებულნი არიან მიმართონ სასამართლოს, რომელსაც მსგავსი საქმეების განხილვა არც ისე იშვიათად უწევს. ჩემი აზრით, ეს ყველაფერი გამოწვეულია იმით, რომ ზოგადად სახელშეკრულებო სამართალი და შესაბამისად ხელშეკრულების თემაც საკმაოდ დელიკატური საკითხია და მოიცავს უამრავ წვრილმანს, რაც ხშირად უჭირთ მხარეებს გაითვალისწინონ წინასწარ ხელშეკრულების შედგენის დროს. აქიდან გამომდინარე შეიძლება ითქვას, რომ სახელშეკრულებო სამართალი საკმაოდ დიდ თავისუფლებას ანიჭებს მხარეებს და თითქმის მათ ანდობს მთლიანად ხელშეკრულების დადების სრულ თავისუფლებას.

3.2 ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპი

ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი საფუძვლად უდევს სახელშეკრულებო სამართალს, რომელიც განამტკიცებს კერძო სამართლის სუბიექტების შესაძლებლობას კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და ასევე თავად განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულების შინაარსი. ეს პრინციპი უმნიშვნელოვანესია შრომით ურთიერთობაში, სადაც ორი განსხვავებულ უფლებრივ მდგომარეობაში მყოფი მხარე დამსაქმებელი და დასაქმებული გვევლინება. შრომითი ურთიერთობები კიდევ უფრო დაუახლოვდა კერძო სამართალი აღიარებულ პრინციპებს და შრომის სამართალმა დაიმკვიდრა

სპეციალური სამართლის ტრადიციული ადგილი კერძო სამართლის სისტემაში, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.³⁸ ხელშეკრულების დადებაზე მხარეთა თანასწორობისა და ნების ავტონომიის პრინციპების გავრცელებას შრომითი ხელშეკრულების კერძოსამართლებრივი ბუნება განაპირობებს, მაგრამ გასაანალიზებელია სახელშეკრულებო სამართლის უმნიშვნელოვანესი პრინციპების: ხელშეკრულების დადებისა და მისი შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლების მოქმედების ფარგლები, მიხედვად იმისა, რომ სახელშეკრულებო თავისუფლება წარმოადგენს ქართული სამოქალაქო სამართლის რეფორმის სერიოზულ მონაპოვარს, შრომითი ხელშეკრულება, როგორც მხარეთა ურთიერთობის მარეგულირებელი დოკუმენტი, პრაქტიკაში ადეკვატურად ვერ ეხმიანება ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპს: „ხელშეკრულება არის ძირითადი მტკიცებულება, რომ მხარეებმა მასშივე ჩადეს თავიანთთვის მისაღები, სასურველი ურთიერთობის სქემა“. პირობების შეთანხმების პროცესში მხარეები უნდა მონაწილეობდნენ, შრომითი ხელშეკრულების დადებისას, კი დასაქმებული მოკლებულია სრულფასოვან შესაძლებლობას, მონაწილეობა მიიღოს ხელშეკრულების ყველა პირობის განსაზღვრაში. შრომითი ხელშეკრულების დადების პროცესი, ხომ ძლიერი და სუსტი მხარის ურთიერთობაა.

ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი შრომით ურთიერთობაში სრულად ასახვას ვერ პოულობს. იმ საკითხებს, რომელსაც არ არეგულირებს შრომის კოდექსი მას აწესრიგებს სამოქალაქო კოდექსის ნორმები. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუკი მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდებიან.

შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის მეექვსე მუხლის მეცხრე ნაწილში, რომელიც ამ ურთიერთობის მარეგულირებელი სპეციალური ნორმაა და სამოქალაქო კოდექსის ზოგად ნორმებთან შედარებით უპირატესობა ენიჭება, ხოლო უპირატესი ძალის მქონე

³⁸ საქ.შრომის კოდექსი, მუხლი 2, ნაწ.2

ნორმის დაუცველობას მივყავართ ხელშეკრულების არ არსებობის სამართლებრივ შედეგამდე. გამოდის, რომ შრომით სახელშეკრულებო არსებითი პირობების განსაზღვრისას პრობლემა არამხოლოდ ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპის არ არსებობაა, არამედ ამ პრინციპის დაუცველობით გამოწვეული სამართლებრივი შედეგი ხელშეკრულების არ არსებობაა. აქვე გასათვალისწინებელია, რომ შრომის კოდექსში არსებითი პირობების ზუსტი ასახვა სწორედ რომ დასაქმებულის დაცვის მიზნით მოხდა.

შრომით ხელშეკრულების მონაწილე მხარეები, მიუხედავად კანონით მინიჭებული ნების ავტონომიისა და ხელშეკრულების დადების თავისუფლებისა, ბოლომდე თავისუფალნი არ არიან თავიანთ გადაწყვეტილებებში, დასაქმებული და დამსაქმებელი ვერ განიხილებიან ერთნაირად ძლიერ მხარეებად, ვინაიდან დასაქმებული ხშირად იძულებულია დათანხმდეს დამსაქმებელს მის მიერ შეთავაზებულ ამა თუ იმ პირობას, მაგალითად, შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადება, მიუხედავად ამისა, მოსწონს თუ არა იგი და აცნობიერებს თუ არა მის მნიშვნელობას, ვადიანი ხელშეკრულების დროს მისი მოქმედება წყდება ვადის ამოწურვით, შესაბამისად, დასაქმებული ვადიანი ხელშეკრულების დადების შემთხვევაში ნაკლებადაა დაცული. სწორედ მხარეთა ინტერესების დაბალანსებასა და თანასწორ მდგომარეობაში ჩაყენებას ემსახურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილები. ეს მუხლი ბაზარზე გაბატონებული მდგომარეობის მქონე პირს, როგორც უფრო ძლიერსა და გამოცდილ მხარეს, გარკვეულ შეზღუდვებს უწესებს. აქედან გამომდინარე, როდესაც ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების ცალკეული შემთხვევა კანონმდებლობით გათვალისწინებული არ არის, სასამართლო პრაქტიკით დგინდება დასაქმებულის დაცვის ის სტანდარტები, რომ შრომით ურთიერთობაში ნებისმიერი ეჭვი დასაქმებულის სასარგებლოდ წყდება.

თანამედროვე ეპოქაში ადამიანების სურვილები უკიდევანოა. მათი რეალიზაციისთვის მსოფლიოს ნებისმიერ ქვეყანაში სახელშეკრულებო ურთიერთობების დამყარებაა საჭირო, რომლის საფუძველზეც მხარეთა მოსაზრებები ფორმირდება. ამდენად, ხელშეკრულების დადება ეფუძნება მხარეთა სურვილს, დაამყარონ კონკრეტული სამართლებრივი ურთიერთობა, რაზე დაყრდნობითაც, სახელშეკრულებო სამართალი მხარეთა ურთიერთობასა და

ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპზეა აგებული. იგი „სამართლებრივი ბრუნვის, ეკონომიკური ცხოვრების განვითარებისა და პირადი ინიციატივის განვითარების წინაპირობაა.“³⁹

შრომითი ხელშეკრულების კერძო სამართლებრივი ბუნება განაპირობებს მის დადებაზე მხარეთა თანასწორობისა და ნების ავტონომიის პრინციპების გავრცელებას, შესაბამისად, გასაანალიზებელია შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში სახელშეკრულებო სამართლის უმნიშვნელოვანესი პრინციპების-ხელშეკრულების დადებისა და მისი შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლების მოქმედების ფარგლები.

მხარეებს შეუძლიათ თავისუფლად დაამყარონ ესა თუ ის სახელშეკრულებო ურთიერთობა, განსაზღვრონ საკუთარი უფლება-მოვალეობები, თუ რა თქმა უნდა, ისინი არ ეწინააღმდეგებიან სამართლის და ზნეობრივ ნორმებს.

აღსანიშნავია, რომ ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი, რომელიც საფუძვლად უდევს სახელშეკრულებო სამართალს, არ უნდა გავრცელდეს ისეთი ტიპის ხელშეკრულებებზე, რომელშიც ერთ-ერთი მხარე თავისი ეკონომიკური შესაძლებლობებით გაცილებით ძლიერია, ვიდრე მეორე მხარე, ეს თავისთავად გამორიცხავს მხარეთა თანასწორობას და ირღვევა ის ძირითადი პრინციპებიც. სახელშეკრულებო ურთიერთობებში, რომლებშიც დარღვეულია მხარეთა თანასწორობა, ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპის მოქმედება უნდა შეიზღუდოს იმგვარად, რომ შესაძლებელი გახდეს მხარეთა ინტერესების და შესაძლებლობების დაბალანსება.

და ბოლოს, დასკვნის სახით შეიძება ითქვას რომ, ხელშეკრულების დადების წინ აუცილებელი და თითქმის სავალდებულოცაა მხარეების მიერ ბოლომდე გააზრებული და გაცნობიერებული იქნას იმ უფლება მოვალეობების დაკისრება რასაც შემდგომში მათ შორის დადებული ხელშეკრულება დაავალდებულებს. გამომდინარე აქედან პირველ რიგში აუცილებელია იმ თანასწორობის პრინციპის დაცვა რომელიც ერთმანეთისგან სოციალური თუ ეკონომიკური სტატუსით არ განასხვავებს მხარეებს. ჩემი აზრით საზოგადოებისთვის აუცილებელია კანონის იმ დონეზე ცოდნა მაინც რომ საკუთარი ინტერესების გარკვეული პროცენტით

³⁹ ჯორბენაძე ს, ხელშეკრულების თავისუფლების ფარგლები
სამოქალაქო სამართალში, თბ., 2016 გვ.193

დაცვა მაინც იყოს შესაძლებელი და საბოლოოდ არ მივიდეს იმ სავალალო შედეგამდე რომ ერთ ერთი მხარე სრულიად ჩიხში აღმოჩნდეს.

3.3 შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი

შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან: დამსაქმებელი: ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო. დასაქმებული: ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა დაკავშირებულია შრომითი ხელშეკრულების დადებასთან. შრომითი ხელშეკრულების დადება წარმოშობს დასაქმებულისა და დამსაქმებლის შრომით-სამართლებრივ უფლება-მოვალეობებს ერთმანეთის მიმართ, იმ შრომის ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად, რომელზეც ისინი შეთანხმდებიან.

ამდენად, შრომითი ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, როდესაც მხარეები შეთანხმდებიან შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებზე, კანონით დადგენილი ფორმით. ფორმის განსაზღვრა მჭიდროდ არის დაკავშირებული შრომის ხელშეკრულების ვადასთან, ამიტომაც მისი განსაზღვრაც უმნიშვნელოვანესია.

შრომითი ხელშეკრულების ფორმა შეიძლება იყოს, როგორც ზეპირი, ისე წერილობითი. შრომითი ხელშეკრულების ვადა, შეიძლება იყოს, როგორც განსაზღვრული, ისე განუსაზღვრელი. შრომითი ხელშეკრულება აუცილებლად წერილობითი ფორმით უნდა გაფორმდეს, თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება 3 თვეზე მეტ ხანს. შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით შეიძლება დაიდოს მხოლოდ მაშინ, როცა იგი იდება 1 წლით ან მეტი ვადით ან სახეზეა რომელიმე შემდეგი გარემოება:

- ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;
- ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;
- გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;

დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;

ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.⁴⁰

შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ანუ უვადო არის, როდესაც ამაზე შეთანხმდებიან მხარეები, ან:

ა) შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით,

ბ) შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს.

ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

ერთ-ერთი აღსანიშნავი საკითხია ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა, შრომითი ხელშეკრულება გრძელვადიან ხელშეკრულებათა სახეს წამოადგენს, შესაბამისად ამ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულება დროში განგრძობადია, ანუ მისი დროის გარკვეულ მომენტში ერთჯერადად შესრულება შეუძლებელია, ვინაიდან იგი ორიენტირებულია ხანგრძლივ ურთიერთობებზე.

თუმცა აღსანიშნავია ისიც რომ დამსაქმებელს აქვე შეუძლია დასაქმებულთან ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში დადოს მოკლევადიანი ხელშეკრულებები, იმისთვის რომ გვერდი აუაროს კანონმდებლობით დადგენილ ნორმებს და შეზღუდვებს.

სამწუხაროდ საქართველოს კანონმდებლობა არ განსაზღვრავს რა ვადით რა საფუძველით ასევე რა ოდენობითაა დასაშვები და შესაძლებელი ერთი და იგივე მხარეებს შორის ერთი და იმავე შინაარსის მქონე ვადიანი ხელშეკრულების დადება. კანონი საკმაოდ ღიად და პასუხგაუცემელს ტოვებს მსგავს საკითხს.

⁴⁰ საქ. შრომის კოდექსი მუხლი 6, ნაწ.1

სახელმწიფო ვალდებულებაა დაარეგულიროს ყველანაირი საკითხი ისე და იმგვარად რომ ნებისმიერი სახის ხელშეკრულების დადების დროს მხარეების თანასწორობა იყოს დაცული.

ერთ -ერთი უმნიშვნელოვანესი პრინციპი რომლის დამკვიდრებას ცდილობს სახელმწიფო ეს არის სოციალური ფასეულობები და სოციალური სახელმწიფო, რომელიც კარგად ჩანს კონსტიტუციის პრეამბულაშივე. შრომითი ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე, დასაქმებული როგორც პიროვნულად ასევე ეკონომიკურად და სოციალური სტატუსის მდგომარეობით მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული დამსაქმებელზე. ამ დამოკიდებულებების ბოროტად გამოყენების საფრთხის თავიდან არიდება სახელმწიფოს უფლებამოსილებაა და ამავდროულად ვალდებულება. აქედან გამომდინარე, არსებული ურთიერთობის შეწყვეტის მექანიზმების სიმარტივე არანაკლებ საზრუნავია, ვიდრე ურთიერთობათა სტაბილურობის შენარჩუნების ინტერესი. აღსანიშნავია ის რომ, თანასწორუფლებიანობის პრინციპზე დაფუძნებული ურთიერთობები, ერთის მხრივ კონკურენციის ხელშემწყობია ხოლო ამავე დროულად სამართლიანობის იდეის მატარებელია და ხშირად კონსტიტუციით გარანტირებულ ადამიანის სხვა ძირითად უფლებებსა და თავისუფლებებთან მჭიდრო კავშირში იკვეთება.

3.4 ხელშეკრულების შინაარსის კონტროლი შრომის კოდექსის ნორმებით

კერძო სამართლებრივ კანონთა მიზანი საბაზრო ეკონომიკის პირობებში სამოქალაქო ბრუნვის თავისუფლების უზრუნველყოფაა, რამაც ზოგადი კონცეფციის სახით საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-9 მუხლში ჰპოვა ასახვა. საბაზრო ეკონომიკის საფუძველი, კი, საწარმოთა ავტონომიის აღიარებაა, რომლის არსებობაც, თავის მხრივ, ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპის გარეშე წარმოუდგენელია. ამ პრინციპიდან გამომდინარე საკანონმდებლო რეგულაციებმა განვითარების გარკვეული ეტაპები გაიარა, რასაც ბიძგი საწარმოო პირობების ცვალებადობისა და სახელმწიფოთა ეკონომიკური წყობის განვითარების პროცესებმა მისცეს.

ნეგატიური სოციალური შედეგების დადგომის ალბათობა იზრდება იქ, სადაც ურთიერთობის ერთ მხარეს მეორესთან შედარებით, მძლავრი

ეკონომიკური თუ უფლებრივი ბერკეტი გააჩნია. კერძო სამართლებრივ ურთიერთობებში აღნიშნული საფრთხე, ყველაზე მეტად, შრომითი საქმიანობის განხორციელებისას შეიძლება წარმოიშვას, რადგანაც შრომის ხელშეკრულების დადების შემდეგ დასაქმებული დამსაქმებლის ნებიდან გამომდინარე მის მითითებებზე ხდება დამოკიდებული⁴¹. არსებული უთანასწორო მდგომარეობის დაბალანსებისთვის კანონმდებელმა, შრომით სამართლებრივი იმპერატიული ნორმების დადგენით შეიმუშავა დასაქმებულთა დაცვის მინიმალური სტანდარტი, რომელთა შეცვლაც ხელშეკრულების მხარეებს დასაქმებულის ინტერესის საწინააღმდეგოდ არ შეუძლიათ. საწარმოო ძალთა გაზრდასთან ერთად, ვითარდება ბიზნესი და იზრდება მსხვილ კომპანიათა რიცხვი, რომლებსაც სურთ ბაზარზე მეტი მოქნილობის მიღწევა, რისთვისაც ისინი, რაციონალიზაციის მოთხოვნებიდან გამომდინარე⁴², ცალკეულ დასაქმებულთან შრომითი პირობების ინდივიდუალურ მოლაპარაკებასა და შეთანხმებას ტიპური შრომითი ხელშეკრულებების შემუშავებას ამჯობინებენ. შესაბამისად, შრომითი პირობების განსაზღვრა ხელშეკრულების ერთი მხარის მიერ ხდება, მეორე მხარე კი, თანხმობას აცხადებს. ამგვარად, შრომის ხელშეკრულების ცალკეული პირობა შესაძლოა ვალდებულებით სამართლაში აღიარებულ ხელშეკრულების სტანდარტულ პირობასაც წარმოადგენდეს. სწორედ აქ იძენს აქტუალობას შრომის ხელშეკრულების შინაარსის კონტროლი, რათა დამსაქმებელმა შრომითი პირობების ცალმხრივად განსაზღვრით, ბოროტად არ გამოიყენოს საკუთარი უპირატესობა და კეთილსინდისიერების ზოგადსამართლებრივი პრინციპის საწინააღმდეგოდ, არ ხელყოს დასაქმებულის უფლებები. ამ მხრივ, საინტერესოა სამართლებრივ სივრცეში სტანდარტული პირობების კონტროლის მექანიზმის წარმოშობის მიზეზები, მიზნები და მათი გამოყენება შრომით ხელშეკრულებაში. წინამდებარე სტატიის განხილვის საგანია, შრომით ხელშეკრულებაში სტანდარტული პირობების დასაშვებობა და მასთან დაკავშირებული ხელშეკრულების შინაარსის კონტროლი შრომის სამართლისა და მომხმარებელთა უფლებების დაცვის სამართლის ურთიერთმიმართების ქრილში. ქართველმა

⁴¹ ადგიშვილი ლ., კერესელიძე დ., „საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი“, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 6/2003, გვ.10.

⁴² Westermann H. (Hrsg), BGB Kommentar, 12. Auflage, 2008, 305-310, S. 1133, Rn.1.

კანონმდებელმა, ჯერ კიდევ სამოქალაქო კოდექსის ამოქმედებამდე, 1996 წლის 20 მარტს მიიღო კანონი 'მომხმარებელთა უფლებების დაცვის შესახებ', რომელმაც, მიუხედავად არსებული შინაარსობრივი ხარვეზებისა, საქართველოს ტერიტორიაზე მომხმარებელთა უფლებების დაცვის სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური საფუძვლები შექმნა. 1997 წელს მიღებულმა სამოქალაქო კოდექსმაც მოიცვა არაერთი ნორმა, რომლის შემუშავებაც, კერძოსამართლებრივ ურთიერთობაში არასამეწარმეო მიზნებისთვის საქონლის ან მომსახურების ნაკლებადინფორმირებული გამოყენებლის (მომხმარებლის) ინტერესების დაცვისკენ იყო მიმართული. ასეთ რეგულაციას მიეკუთვნება სტანდარტული პირობების ბათილობის შესახებ ნორმები, რომლებიც სამოქალაქო კოდექსის ვალდებულებითი სამართლის ზოგად ნაწილშია მოცემული, რაც, თავის მხრივ, კერძოსამართლებრივი ხასიათის ორმხრივი გარიგების შინაარსის კონტროლის და სახელშეკრულებო ურთიერთობის იმ მხარის თვითნებობის შემცირების მნიშვნელოვან იარაღს წარმოადგენს, რომელიც, ეკონომიკური და უფლებრივი თვალსაზრისით, უპირატეს მდგომარეობაში იმყოფება. ვინაიდან, საქართველოს შრომის კოდექსი პირდაპირ არ აწესრიგებს შრომის ხელშეკრულებაში სტანდარტული პირობების გამოყენების და მასთან დაკავშირებული შეთანხმების შინაარსის კონტროლის საკითხს, იკვეთება სამოქალაქო კოდექსით გათვალისწინებულ სტანდარტული პირობების ბათილობის სამართლებრივ საფუძვლებთან და, შესაბამისად, მომხმარებელთა უფლებების დაცვის სამართალთან მისი უშუალო ბმა. სტატიის მიზანია სისტემური, ისტორიული, შედარებითი და ანალიტიკური მეთოდების გამოყენებით იმ საკითხების წარმოჩენა, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულების დადებისას დამსაქმებლის მიერ პირობების წინასწარ ჩამოყალიბებასა და მათი შინაარსის კონტროლს უკავშირდება. ამისათვის, სისტემატიზებულია იქნება წარმოდგენილი სტანდარტული პირობების რეგულირების მიზანი, ისტორიულ და შედარებით ჭრილში განხილულ იქნება შრომის სამართლისა და მომხმარებელთა უფლებების დაცვის სამართლის ურთიერთდაკავშირებული ცნებები და კონცეფციები, შრომით ხელშეკრულებებში სტანდარტული პირობების გამოყენების ფორმები, დასაშვებობის პრობლემატიკა და კონტროლის მექანიზმები. შრომის სამართალი უშუალოდ არეგულირებს ადამიანის

სოციალური არსებობის უზრუნველსაყოფად გაწეულ შრომასთან დაკავშირებულ საკითხებს, რაც პიროვნულ-სამართლებრივი ელემენტი, არ არსებობს ორი იდენტური ადამიანი, შესაბამისად, არ არსებობს ორი იდენტური პიროვნება. სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების დადების აბსოლუტური თავისუფლებით, უპირველესყოვლისა, დაირღვეოდა მსხვილ კომპანიებში დასაქმებულთა უფლება უშუალო მოლაპარაკების საფუძველზე პირობებზე შეთანხმებით და არა უბრალოდ თანხმობით დაედოთ შრომითი ხელშეკრულება. ვინაიდან ქართული ცივილისტიკა მნიშვნელოვანწილად გერმანულს ეფუძნება, ქართული და გერმანული შრომითსამართლებრივი თუ სამოქალაქო ნორმების საერთო ანალიზით შესაძლებელი იქნება სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებების შინაარსის კონტროლის სისტემის წარმოჩენა, რაც მეტ სიცხადეს შეიტანს ეროვნული კანონმდებლობიდან გამომდინარე მექანიზმების არსებობაში. უფლებათა დაცვის მექანიზმის წარმოჩენა კი, მისი გამოყენების უშუალო წინაპირობაა. თან თუ იმასაც გავითვალისწინებთ, რომ დღეს უკვე შრომითი ხელშეკრულებების უმრავლესობას ფორმულარების სახე აქვს, აუცილებელია შინაარსის კონტროლის პროცესის მეტი გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა.⁴³

⁴³ Greiner S., Die Leitlinien des Arbeitsvertragsgesetzes, Jahrbuch des Arbeitsrechts, Band 45, 2008, S. 103

თავი 4 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

4.1 შრომითი ხელშეკრულების შეჩერება

შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებითი შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.⁴⁴

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლების დადგენით კანონმდებელმა გაითვალისწინა ისეთი ობიექტური გარემოებები, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების, სამუშაოს შესრულების შეუძლებლობას იწვევს.

კანონმდებელი შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებად მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისთვის მნიშვნელოვანია, სახეზე იყოს კანონით განსაზღვრული შესაბამისი საფუძვლები. ესენია:

- გაფიცვა;⁴⁵
- ლოკაუტი⁴⁶;
- საარჩევნო უფლების განხორციელება;⁴⁷
- საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება;
- სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა;

⁴⁴ საქ. შრომის კოდექსი, მუხლი 36.1

⁴⁵ იქვე მუხლი, 49.1

⁴⁶ იქვე, 49.2

⁴⁷ საქ. კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, მუხლი 41.1

- სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა;
- შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო,
- შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო;
- ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, რომლის დროსაც შეუძლებელი ხდება მის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულება, მაგრამ არა უმეტეს 30 კალენდარული დღისა წელიწადში;
- დროებითი შრომისუუნარობა თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს;
- კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობაც წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს;
- ანაზღაურების გარეშე შვებულება; ანაზღაურებადი შვებულება.⁴⁸

შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ითვლება დასაქმებულის მიერ, დამსაქმებლისთვის შეჩერების შესახებ მოთხოვნის წარდგენიდან, შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე.⁴⁹

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პროცედურის დაწყების პირველი ეტაპი არის დასაქმებულის მიერ შეჩერების შესახებ შეტყობინების წარდგენა დამსაქმებლისთვის, გარდა ლოკაუტის საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისა.

შეჩერების შესახებ შეტყობინების წარდგენა სავალდებულო ელემენტია, ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულების მოულოდნელად შეჩერებამ შეიძლება გარკვეული უარყოფითი გავლენა მოახდინოს საწარმოს საქმიანობაზე და ზიანი მიაყენოს მას.⁵⁰

უნებართვოდ სამუშაოს შეუსრულებლობით შესაძლებელია დადგეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ან სხვა დისციპლინური პასუხისმგებლობის

⁴⁸ საქ. შრომის კოდექსი, მუხლი 36.2

⁴⁹ იქვე, მუხლი 36.3

⁵⁰ საქ.უზუნაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება 2009 წლის 16 მარტის Nას-953-1232-09

დაკისრების საფრთხე. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით.

შშრომითი ურთიერთობის შეჩერების მიმართება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. კანონმდებელი განსაკუთრებული ობიექტური გარემოებების გამო შრომითი მოვალეობის შეუსრულებლობას საპატიოდ მიიჩნევს, რითაც გარანტირებულს ხდის ამ გარემოებების მიუხედავად დასაქმების გაგრძელების შესაძლებლობას, მაგრამ ზოგადი წესიდან არსებობს გამონაკლისები. კერძოდ, დასაქმებული ქალის ორსულობის გამო შვებულებაში ყოფნისას, დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახური გაწვევისას ან სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლისას და დასაქმებულის სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში შესაძლებელია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონმდებლობით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობისას, მიუხედავად იმისა, რომ ჩამოთვლილი შემთხვევები შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებს წარმოადგენს.

ასეთ შემთხვევებში, კანონმდებლობით გათვალისწინებულია ისეთი საფუძვლები, რომლის დროსაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ხდება დასაქმებულის მიერ უხეშად ან განმეორებით ვალდებულების დარღვევის ან დასაქმებულის ინტერსებთან დაკავშირებული გარემოებების გამო.

ანაზღაურების წესი შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.⁵¹ არსებობს ორი გამონაკლისი შემთხვევა, კერძოდ, სამხედრო-სარეზერვო სამსახურში გაწვევა და ანაზღაურებადი შვებულება, როდესაც შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება. საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო,

⁵¹ საქ. შრომის კოდექსი, მუხლი 36 4

პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადების საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას ამ ორგანოებში გამოცხადებასთან დაკავშირებული ხარჯები ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან;

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პირობები საჯარო სამსახურში საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლები და პირობები შრომის კოდექსით გათვალისწინებული საფუძვლებისა და პირობების მსგავსია. თუმცა, საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების განსხვავებულ საფუძვლებსაც შეიცავს, კერძოდ: - მოხელისათვის სხვა სამსახურებრივი დავალების დაკისრება; - მოხელის მიერ სხვა სამსახურებრივ ადგილზე დავალების შესრულებაზე უარის თქმა; მოხელის ჩამოშორება სამსახურისაგან იმ სამუშაო დღის განმავლობაში, როდესაც ის ნასვამ მდგომარეობაში იმყოფება ამ საფუძველით სამსახურს ჩამოშორებულ მოხელეს არ ეძლევა ხელფასი სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდისათვის; მოხელის ჩამოშორება სამსახურს, როდესაც მის მიმართ მიმდინარეობს დისციპლინური წარმოება.⁵²

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში ანაზღაურების სხვაგვარ წესს გვთავაზობს. კერძოდ, მოხელეს კანონით დადგენილ შემთხვევებში და წესით უნარჩუნდება თანამდებობრივი სარგო, დანამატები ან ეძლევა სხვაგვარი კომპენსაცია, გარდა სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევისა და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან კრიზისულ ცენტრში მოთავსების შემთხვევებისა

4.2 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლები

იმისთვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა პრაქტიკული კუთხით პრობლემის მქონე არ გახდეს, ორი უმთავრესი გარემოების გათვალისწინებაა საჭირო:

⁵² საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, მუხლი 89, 90, 91

- თუ რამდენად ასაბუთებს მხარე (უმეტეს შემთხვევაში დამსაქმებელი) თავის გადაწყვეტილებას და რამდენად აქვს მას ამ გადაწყვეტილების განმარტებისთვის მყარი არგუმენტაცია;
- რა სახითაა მოწესრიგებული ხელშეკრულებაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობანი. თითოეული გარემოების დასაბუთების (შესაბამისობაში მოყვანის) შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სამართლებრივ ჩარჩოში მოექცევა. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპის გამოველინებაა და ნიშნავს, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების დასრულებას კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვადასხვა საფუძვლით.

შრომით ურთიერთობაში მხარეების მიერ უფლებამოსილების განხორციელებისათვის აუცილებელია არსებობდეს ამ უფლების განხორციელების მართლზომიერი საფუძველი. საკითხი იმის შესახებ, თუ რა უნდა ჩაითვალოს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ უფლებამოსილების განხორციელების მართლზომიერ საფუძვლად, უნდა შეფასდეს ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში, კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით. ვინაიდან შრომით თემაზე სასამართლოში ხშირია დავა, საქართველოს შრომის კოდექსში ჩამოყალიბებული ნორმებიდან ყურადღება გავამახვილოთ რამდენიმე მათგანზე. ის, რაც კანონში წერია, რეალურ ცხოვრებაში განსხვავებულად განიმარტება. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის 14 საფუძველს, შრომის კოდექსის (შემდგომში შკ-ს) 37-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველებს ამომწურავად. დაუშვებელია სხვა რაიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, გარდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველ ნაწილში განსაზღვრული საფუძველებისა. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებია:

1) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მაგ: ეკონომიკური კრიზისი, ომის ან კატაკლიზმების შედეგად დამძიმებული

ეკონომიკური მდგომარეობა, ქარხანაში ისეთი ტექნოლოგიების დანერგვა, რომელიც გამორიცხავს არსებული მუშა-ხელის საჭიროებას და ა.შ.

2) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა, თუ განსაზღვრულია კონკრეტული ვადა, ვთქვათ 2 წელი, ამ ვადის გასვლის შემდგომ შრომითი ურთიერთობა წყდება.

3) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება მაგ: თუ თანამშრომელი დაქირავებულია მოსავლის აღებაში მონაწილეობის მისაღებად, დასახმარებლად, მოსავლის მიღების შემდგომ შრომითი ურთიერთობა წყდება.

4) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;

5) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის ან სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვებ, აქვე უნდა ავლნიშნოთ, რომ დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობით შეტყობინების გზით.

6) მხარეთა წერილობითი შეთანხმების საფუძველზე, მხარეები თავისუფლები არიან შეწყვიტონ შრომითი ურთიერთობა ნებისმიერ დროს, ორმხრივი შეთანხმების გზით.

7) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან ან შესასრულებელ სამუშაოსთან. დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს აღნიშნული გარემოებები, რათა ხელშეკრულების შეწყვეტა მართლზომიერად ჩაითვალოს.

8) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველზე, დასაქმებულმა უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებები. თუმცა მანამდე 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო მის მიმართ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული რომელიმე დისციპლინური პასუხისმგებლობა. არსებითია თუ არა დარღვევა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში დგინდება გარემოებების ანალიზიდან გამომდინარე. შინაგანაწესის დარღვევა წარმოშობს პასუხისმგებლობას, მხოლოდ მაშინ თუ იგი წარმოადგენს შრომითი

ხელშეკრულების ნაწილს. აღსანიშნავია, რომ დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ან/და შრომის შინაგანაწესის დარღვევის შესახებ მტკიცების ტვირთი აკისრია დამსაქმებელს.

9) ხანგრძლივი შრომისუუნარობა, დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა, თუ დამსაქმებელი ზედიზედ 40 კალენდარული დღის განმავლობაში ან 6 თვის განმავლობაში ნებისმიერი 60 კალენდარულ დღე შრომისუუნაროა და ასევე დასაქმებულს გამოყენებული აქვს კანონის 21-ე მუხლით გატვალისწინებული შვებულება.

10) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს.

11) სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ.

12) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება, როცა დამსაქმებელი არის ფიზიკური პირი.

13) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება, როცა დამსაქმებელი არის იურიდიული პირი.

14) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას – ყველა კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა დადგინდეს გარემოებებიდან გამომდინარე.

საინტერესოა, რომ გარდა ზემოთ ჩამოთვლილი თოთხმეტი საფუძვლისა, საქართველოს კანონმდებლობა არ იცნობს შრომითი ურთიერთობის (ხელშეკრულების) შეწყვეტის სხვა გარემოებას. მსჯელობა არ ეხება გამოსაცდელი ვადის ან/და სტაჟირების შემთხვევას, როდესაც, შეწყვეტის საფუძველი მხარეთა პირობებზეა (შეთანხმების მიხედვითაა) განსაზღვრული.

ზემოთ ჩამოთვლილი, შეწყვეტის პირობები, იცნობს როგორც დამსაქმებლის, ისე, დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობას. ასე მაგალითად, დასაქმებულის მხრიდან ერთი წლის განმავლობაში განმეორებით დისციპლინური გადაცდომა. ამ კუთხით სასამართლო პრაქტიკა განვითარებულია იმგვარად, რომ განმეორებით (არანაკლებ ორჯერ ერთი წლის მანძილზე) ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომა ანალოგიურ შემთხვევას უნდა ითვალისწინებდეს. სხვა სიტყვებით რომ ითქვას,

თუ თანამშრომელმა დააგვიანა სამსახურში და ეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად იქნა მიჩნეული დამსაქმებლის მხრიდან და გატარდა შესაბამისი ღონისძიება, ერთი წლის მანძილზე მეორედ დაგვიანების შემთხვევაში, შეიძლება დადგეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, შესაბამისად უნდა მოწესრიგდეს იგი შრომით ხელშეკრულებასა და კომპანიის დოკუმენტაციაში.

განსხვავებით დისციპლინური გადაცდომისგან, ვალდებულების ერთჯერადი, თუმცა უხეში დარღვევისთვის პირის სამსახურიდან დათხოვნის შესაძლებლობა ყოველგვარი ეტაპობრიობის დაცვის გარეშეა შესაძლებელი. კერძოდ, ასეთ დროს არ არის აუცილებელი, რომ ანალოგიური მოქმედება ერთი წლის განმავლობაში განმეორებით იქნეს ჩადენილი და სხვ. სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, კონკრეტული შრომითი ურთიერთობისთვის რაც მიიჩნევა უხეშ დარღვევად, არ შეიძლება ანალოგიური უპირობოდ გავრცელდეს სხვა შემთხვევაზეც. დამრღვევის მოქმედების სიმძიმის შეფასებისათვის, გაითვალისწინება საქმის კონკრეტული გარემოებები. ამ მიზნით, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები. რაც შეეხება უშუალოდ გადაცდომის ფაქტს, ის იმდენად მძიმე და ცალსახა უნდა იყოს, რომ დასაქმებულისგან განმარტების მიღება ამ გადაწყვეტილებაზე გავლენას არ უნდა ახდენდეს. ამდენად, შეფასებულ უნდა იქნეს დარღვევის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი საკითხი. მაგალითად, თუ პირმა საწარმოს ტერიტორიის გარეთ (არასამუშაო პირობებში) ჩაიდინა ადმინისტრაციული სამართალდარღვევა (მოიხმარა ნარკოტიკული ნივთიერება), იგი ვერ გახდება უხეში დარღვევის საფუძველი. კერძოდ, იგი ასეთ დარღვევად ჩაითვლება იმ შემთხვევაში, თუ ეს პირდაპირ და უშუალო ზიანს აყენებს დამსაქმებელს (შესასრულებელ სამუშაოს) ან თუ ეს საკითხი ხელშეკრულებით პირდაპირაა მოწესრიგებული.

როგორც ჩამონათვალშია მითითებული, შრომითი ხელშეკრულება წყდება ვადის ამოწურვით. თუმცა, ეს არ ნიშნავს, რომ ვადის ამოწურვის შემდეგ არ ეკისრებათ მხარეებს გარკვეული ქმედების განხორციელება. მაგალითად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ისე, რომ

მხარეებს შორის არ არსებობს სპეციალური შეთანხმება ვადის გაგრძელების შესახებ, იგულისხმება, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელებულია (ეს მოსაზრება ეფუძნება სასამართლო პრაქტიკას). ამდენად, თუ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ურთიერთობა ფაქტობრივად არსებობს/გრძელდება (მითუმეტეს, თუ დამსაქმებელი უნაზღაურებს ხელფასს დასაქმებულს), მაშინ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაც მხოლოდ ფორმალურ ქრილში არ იქნება განხილული. საინტერესოა, დასაქმებულის ნებით დაკავებული სამუშაოს დატოვება: ასეთ დროს, სავალდებულოა, რომ დასაქმებულის მხრიდან მოქმედება წერილობითი სახით იქნეს განხორციელებული. მხარეთა შეთანხმებით, ეს შეიძლება იყოს ელ. ფოსტაზე წერილის გაგზავნა და სხვა.

4.3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დაუშვებელი საფუძვლები

დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა:

დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში;

დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში;

სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში.

შრომის კოდექსის საწინააღმდეგო პირობის ბათილობა შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით: “შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.” მოცემული დანაწესი, ძალიან მნიშვნელოვანია პრაქტიკული თვალსაზრისით, რადგან იგი კრძალავს ნებისმიერი ისეთი პირობის ჩადებას შრომით ხელშეკრულებაში, რომელიც შრომის კოდექსში განსაზღვრული სამართლებრივი რეგულაციების საწინააღმდეგოდ აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. მაგ: ბათილი იქნება პირობა, რომელიც შეზღუდავს დასაქმებულის უფლებას ნებისმიერ დროს, საფუძვლის მითითების გარეშე, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. მაგ: ბათილი იქნება პირობა, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულს დაეკისრება ჯარიმა, თუ იგი შეწყვეტს შრომით ურთიერთობას, ხელშეკრულებით დადგენილ ვადამდე. მაგ:

ბათილი იქნება პირობა, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელი უფლებამოსილი იქნება შეწყვიტოს შრომის ხელშეკრულება, განსხვავებული საფუძვლებითა და წესით, რაც გათვალისწინებულია შრომის კოდექსში. მაგ: ბათილია პირობა, რომელიც ცვლის ზეგანაკვეთური სამუშაოს მიმართ არსებულ, შრომითი კოდექსით დადგენილ, ანაზღაურების წესს.⁵³

4.4 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

დამსაქმებლის მიერ საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი კონკრეტული საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში,⁵⁴ დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, კანონმდებელი ავალდებულებს მას შეასრულოს ორი მნიშვნელოვანი პირობა დასაქმებულის მიმართ: გაფრთხილება და კომპენსაცია. ასევე, დამსაქმებელი ვალდებულია დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში, მას წარუდგინოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების წერილობითი დასაბუთება გაფრთხილება. ეს არის წერილობითი შეტყობინება, რომლითაც დამსაქმებელი აფრთხილებს დასაქმებულს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. დამსაქმებელი ვალდებულია, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე, მიაწოდოს აღნიშნულის შესახებ ინფორმაცია დასაქმებულს.⁵⁵

კანონმდებელი ადგენს გამონაკლისს და დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებამოსილებას, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.⁵⁶

კომპენსაცია არის ფულადი დახმარება, რომელიც ეძლევა დასაქმებულს დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში. კომპენსაციის ოდენობა დამოკიდებულია, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულისათვის გაფრთხილების შესახებ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის ვადაზე. კერძოდ, თუ დამსაქმებელი 30 კალენდარული

⁵³ საქ. შრომის კოდექსი, N28942, 7 მარტ, 2015

⁵⁴ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის: ა, ვ, ი და ო ქვეპუნქტები

⁵⁵ საქ. შრომის კოდექსი, მუხლი 38, 1

⁵⁶ იქვე მუხლი 38, 2

დღით ადრე შეატყობინებს დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, იგი ვალდებულია დასაქმებულს მისცეს სულ მცირე ერთი თვის შრომის ანაზღაურება,⁵⁷ ხოლო 3 კალენდარული დღით ადრე გაფრთხილების შემთხვევაში, არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურებისა.⁵⁸

წერილობითი დასაბუთება არის დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების წერილობით დასაბუთებას გულისხმობს, ნებისმიერი საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტისას. დასაქმებულს უფლება აქვს აღნიშნულთან დაკავშირებით, დამსაქმებელს მიმართოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.⁵⁹ ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში, წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.⁶⁰

ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება დასაქმებულს აძლევს შესაძლებლობას, განსაზღვროს მისი შემდგომი სამართლებრივი მოქმედებები და გაზომოს მისი სავარაუდო შედეგები.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს წარმოადგენს. ასეთ შემთხვევაში, კანონმდებელი დასაქმებულს ავალდებულებს, რომ 30 კალენდარული დღით ადრე, წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით, გააფრთხილოს დამსაქმებელი.⁶¹ 174 მასობრივი დათხოვნა მასობრივი დათხოვნა არის 15 კალენდარული დღის განმავლობაში, სულ მცირე 100 დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტა, იმ შემთხვევაში, როდესაც ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად, აუცილებელი გახდა სამუშაო ძალის შემცირება. მასობრივი დათხოვნისას, დამსაქმებელი ვალდებულია, მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 45 კალენდარული დღით ადრე, წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს

⁵⁷ იქვე მუხლი 38 1

⁵⁸ იქვე მუხლი 38, 1

⁵⁹ იქვე მუხლი 38, 4

⁶⁰ იქვე მუხლი 38, 5

⁶¹ საქ. შრომის კოდექსი, მუხლი 38, პრ

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები. მასობრივი დათხოვნის შემთხვევაში, არ მოქმედებს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გაფრთხილებასთან დაკავშირებული ვადები.

საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება ხდება იმ პირის ან დაწესებულების მიერ, რომელსაც მისი სამსახურში მიღების უფლება მოსილება აქვს. კანონმდებლობა საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ საფუძვლებს ადგენს: საკუთარი ინიციატივა, სამსახურის ვადის გასვლა, დაწესებულების ლიკვიდაცია, შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირება, არაკანონიერად განთავისუფლებულ მოხელეთა სამსახურში აღდგენა,- დაკავებულ თანამდებობასთან შეუთავსებლობა,- დისციპლინური გადაცდომა,- ხანგრძლივი შრომისუუნარობა; - სამხედრო ან ალტერნატიულ სამსახურში გაწვევა; - გამამტყუნებელი განაჩენის ძალაში შესვლა; - სამსახურში მიღებისას დადგენილი მოთხოვნების დარღვევა; - მოქალაქეობის შეცვლა; - მოხელის გარდაცვალება. მოხელეს, ლიკვიდაციის, თანამდებობის შემცირების ან ატესტაციის არადაამკმაყოფილებელი შედეგების გამო, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ წერილობით უნდა ეცნობოს ერთი თვით ადრე, ხოლო ხანგრძლივი შრომისუუნარობის გამო გათავისუფლების შემთხვევაში, 2 კვირით ადრე მაინც. გაფრთხილების ვადის დარღვევის შემთხვევაში, მოხელეს ეძლევა ხელფასი ყოველი გადაცილებული დღისათვის. დაწესებულების ლიკვიდაციის ან შტატების შემცირების გამო სამსახურიდან გათავისუფლებისას, მოხელეს კომპენსაციის სახით ეძლევა 2 თვის ანაზღაურება. ხოლო ჯანმრთელობის მდგომარეობის, ხანგრძლივი შრომისუუნარობის, სამხედრო ან ალტერნატიულ სამსახურში გაწვევის გამო სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში – ერთი თვის ანაზღაურება.⁶²

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრება სასამართლოში დასაქმებულს უფლება აქვს დამსაქმებლის მიერ გაგზავნილი შეტყობინებიდან (შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ) მიღებიდან 30 დღის განმავლობაში გაუგზავნოს მას მოთხოვნა, ხელშეკრულების

⁶² საქ. კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, თავი 10

შეწყვეტის დასაბუთების შესახებ.დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობითი დასაბუთება გაუგზავნოს დასაქმებულს, მოთხოვნის მიღებიდან 7 დღის ვადაში, რის შემდეგაც დასაქმებულს გააჩნია უფლება 30 დღის განმავლობაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის შესაბამისად 7 დღის განმავლობაში არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გადაწყვეტილებას, დასაქმებულს უფლება ექნება 30 დღის განმავლობაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ასეთ შემთხვევაში ის განსხვავება იქნება, რომ დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი დაეკისება დამსაქმებელს.თუ სასამართლო შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას ბათილად ცნობს, დამსაქმებელს შეიძლება დაეკისროს ვალდებულება: ა) პირვალდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს დასაქმებული. ან ბ) უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გ)გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

4.5 დასაქმებულის უფლებების მოწესრიგება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას

დასაქმებულს უფლება აქვს დამსაქმებლის მიერ გაგზავნილი შეტყობინებიდან (შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ) მიღებიდან 30 დღის განმავლობაში გაუგზავნოს მას მოთხოვნა, ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების შესახებ. დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობითი დასაბუთება გაუგზავნოს დასაქმებულს, მოთხოვნის მიღებიდან 7 დღის ვადაში, რის შემდეგაც დასაქმებულს გააჩნია უფლება 30 დღის განმავლობაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის შესაბამისად 7 დღის განმავლობაში არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გადაწყვეტილებას, დასაქმებულს უფლება ექნება 30 დღის განმავლობაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ასეთ შემთხვევაში ის განსხვავება იქნება, რომ დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი დაეკისება დამსაქმებელს.

სასამართლოს გადაწყვეტილება: თუ სასამართლო შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას ბათილად ცნობს, დამსაქმებელს შეიძლება დაეკისროს ვალდებულება:

- ა) პირვალდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს დასაქმებული.
- ბ) უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან
- გ) გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

თავი 5 შრომითი ურთიერთობები საზღვარგარეთის ქვეყნებში

5.1 შრომითი ურთიერთობები ამერიკაში

აშშ-ში კოლექტიური ხელშეკრულება განისაზღვრება „როგორც წესი, ერთ წლის ვადით, ხოლო დიდ ბრიტანეთში კი იგი განუსაზღვრელია.

აშშ-ში არ არსებობს მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების რაიმე შეზღუდვა, გარდა საჯარო სექტორისა, არც სამართლებრივი მოთხოვნები კომპენსაციის შესახებ. მხოლოდ მასობრივი განთავისუფლებისას აუცილებელია წინასწარი შეტყობინება 60 დღით ადრე, ხოლო ინდივიდუალური განთავისუფლების დროს კი ასეთი ნორმა არ არსებობს. სამუშაოდან დათხოვნა შესაძლებელია ყოველგვარი ახსნის გარეშე, თუ შრომით ურთიერთობებში მონაწილე მხარეები სხვა რამეზე არ არიან შეთანხმებულნი. მაგალითად, არიზონაში, უტასა და მისისიპის შტატებში არ არსებობს კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ კანონები, ხოლო ფლორიდას, ჰავაის და ნიუ-იორკის შტატებში კი კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლება ენიჭება ყველა სახელმწიფო მოხელეს. სხვა შემთხვევაში სახელმწიფო კანონები კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლებებს ანიჭებენ თანამშრომელთა მხოლოდ სპეციალურ ჯგუფებს, როგორიცაა პედაგოგები, პოლიცია, ან მეხანძრეები. გარდა ამისა, სახელმწიფო იურისდიქციები ზოგჯერ აწესებენ ხელფასს, თანამშრომელთა სარგებელს და ორგანიზაციულ წესებს თანამშრომლებისთვის. გაფიცვა სახელმწიფო სექტორში მკაცრად აკრძალულია, რადგან, ის მომსახურება, რომელსაც აწარმოებენ მოხელეები, საზოგადოებრივ მომსახურებად არის აღქმული. რამდენადაც სახელმწიფო სექტორი შეზღუდულია იმ უფლებებით, რომელიც კერძო სექტორს გააჩნია, სახელმწიფო მოხელეთა პროფკავშირები

მიიჩნევენ ამას როგორც კოლექტიური მოლაპარაკებების დროს მათი ძალაუფლების შესუსტებას.⁶³

5.2 შრომითი ურთიერთობები იაპონიაში

იაპონური ტიპის შრომით ხელშეკრულებას აქვს მთელი რიგი თავისებურებები ევროპულთან და ამერიკულთან შედარებით. იაპონური ტიპის ხელშეკრულებები უფრო ზოგადი და აბსტრაქტული ხასიათისაა და მისი შინაარსი პრაქტიკულად იმეორებს შრომის საკანონმდებლო სტანდარტების ძირითად დებულებებს. ეს ქმედებები გამიზნულია შრომითი დავების მშვიდობიანი მოგვარებისკენ. ნათელია, რომ ორივე მხარეს ურჩევნიათ მოძებნონ დავების არაფორმალური გადაწყვეტა. ამით შეიძლება აიხსნას შრომითი ურთიერთობების და ხელშეკრულებების ზოგადი და ზოგჯერ გაურკვეველი დებულებები, რომელიც მათ ფართო ინტერპრეტაციის საშუალებას იძლევა. სხვა ქვეყნებში კი ასეთი მიდგომა მიუღებელია.

მთლიანობაში იაპონური შრომითი ურთიერთობების რეგულირების მოდელისთვის დამახასიათებელია: არ არსებობს სამუშაოდან დათხოვნის სამართლებრივი ნორმები, მაგრამ სასამართლოები განიხილავენ, თუ რამდენად რაციონალურად ხდებოდა ფირმის რესტრუქტურისა და მოითხოვენ საკმარისი პირობის დასაბუთებას, რომელიც შეიძლება დაკავშირებული იყოს წარმოების რეორგანიზაციის ან ჭარბი სამუშაო ძალის არსებობასთან და სხვ. ფირმებს არა აქვთ შეზღუდვა და საკომპენსაციო ვალდებულება განთავისუფლებული მუშაკების მიმართ, მაგრამ მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ 30 დღით ადრე და მასობრივი განთავისუფლების შემთხვევაში კი - 15-30 დღით ადრე, ატყობინებენ გადაწყვეტილებას მოსალოდნელი განთავისუფლების

⁶³ ელგუჯა მელამე- შრომითი ურთიერთობების რეგულირება და სოციალური დიალოგის განვითარება საქართველოში, თბილისი 2012, გვ 85-86

შესახებ. პროფკავშირების შეტყობინებაში ასახული უნდა იყოს ანტიდისკრიმინაციული ქმედება. საწარმოებს აქვთ ნებაყოფლობითი საპენსიო სქემები. კანონი შრომის სტანდარტის შესახებ ეხება ყველას, გარდა საჯარო მოსამსახურეებისა და მეზღვაურებისა. შეზღუდულია კერძო დასაქმების სამსახურების რეგულირება მათი საქმიანობის კონკრეტული დარგების მიხედვით და მასზე ნებერთვას იძლევა სამინისტრო. კორეაში შრომის სტანდარტები მოიცავს ყველას, სადაც დასაქმებულია 5 კაცზე მეტი, გარდა იმ საწარმოებისა, სადაც ნათესავები არიან დასაქმებულნი, ერთად ცხოვრობენ, დაქირავებული ჰყავთ ადამიანები სახლის მოსავლელად. თუ საწარმოში 4 კაცზე ნაკლებია დასაქმებული, მათ უფლებებს განსაზღვრავს პრეზიდენტის მიერ გამოცემული ნორმატიული აქტები.

როგორც იაპონიაში, ასევე კორეაში მინიმალური ხელფასი განისაზღვრება ტრიპარტიულ საწყისებზე შექმნილი მინიმალური ხელფასის საკონსულოს მიერ. მნიშვნელოვანია მინიმალური სამომხმარებლო კალათა, ხელფასების სიდიდე და დასაქმებულთა შესაძლებლობები. აღნიშნულ ქვეყნებში ფირმის გაკოტრების შემთხვევაში გადაუხდელ ხელფასს ფარავს სახელმწიფო.

5.3 შრომითი ურთიერთობები დიდ ბრიტანეთში

დიდ ბრიტანეთში კანონი იცავს არასამართლიანი განთავისუფლებისგან იმ მუშაკს, რომელიც მხოლოდ უწყვეტად იყო დასაქმებული 2 ან მეტი წლით. სამუშაოდან დათხოვნის მიზეზები შეიძლება იყოს კვალიფიკაციის შეუსაბამობა, გაუმართლებელი ქცევები და სხვა. ყველა შემთხვევაში განთავისუფლება უნდა იყოს სამართლიანი. წინასწარი შეტყობინება განთავისუფლების შესახებ განისაზღვრება დასაქმების ვადების მიხედვით: ერთ კვირით ადრე ხდება შეტყობინება, თუ მუშაკი დასაქმებული იყო 2 წელზე ნაკლები ვადით, ყოველ შემდგომ წელზე კი ეს ვადა იზრდება. 12 კვირით ადრე უნდა მიეცეს შეტყობინება თუ მუშაკი 12 წლის და მეტი ხნით იყო დასაქმებული ფირმაში.

დიდ ბრიტანეთში არსებობს Industrial Tribunal, რომელიც ღებულობს გადაწყვეტილებას აღდგენის, ან კომპენსაციის შესახებ. კომპენსაცია კი სამი

სახისაა: საბაზისო, საკომპენსაციო და სპეციალური. კომპენსაცია 22 წლის ასაკის და მის დაბლა ასაკის დასაქმებულზე: ყოველ ნამსახურეზე წელზე გაიცემა ნახევარი კვირის ხელფასი; 22-40 წლის ასაკის ადამიანებისთვის - ერთი კვირის ხელფასი 100 ყოველ ნამსახურეზე წელზე, ხოლო, 40 წლის ზემოთ კი - ერთნახევარი კვირის ხელფასი ყოველ ნამსახურეზე წელზე.

5.4 შრომითი ურთიერთობები ევროპის სხვა ქვეყნებში

გერმანიაში განთავისუფლება ხდება ბიზნესის საჭიროებების, ოპერაციული მოთხოვნების შესაბამისად, ან მუშაკთა არაეფექტური საქმიანობის გამო. როგორც წესი, მასობრივი დათხოვნის შემთხვევაში ერთი თვით ადრე ხდება შეტყობინება და ეს ვადა განსხვავებულია ფირმებში დასაქმების ხანგრძლივობის მიხედვით. რაც უფრო ხანგრძლივი პერიოდით იყო დასაქმებული მუშაკი, მით უფრო მეტი ხნით ადრე ხდება მისი წინასწარი გაფრთხილება. შეტყობინება ხდება: 2 კვირით ადრე, თუ დასაქმებული იყო დროებით; 4 კვირით ადრე, თუ დასაქმებული იყო 2 წელზე ნაკლები პერიოდით; 1 თვით ადრე, თუ დასაქმებული იყო 5 წელზე ნაკლები ვადით; 2 თვით ადრე - თუ დასაქმებული იყო 8 წელზე ნაკლები პერიოდით და ა.შ.⁶⁴

ჩეხეთში სამუშაოდან დათხოვნა შესაძლებელია ორგანიზაციული ცვლილებების, ან იმის გამო, რომ დამსაქმებელს არ შეუძლია დაასაქმოს მუშაკი, ტექნიკური ცვლილებების ან სხვა ცვლილებების გამო, თუ მუშაკის ჯანმრთელობის მდგომარეობა ხანგრძლივ პერიოდში ზარალს აყენებს ფირმას, მუშაკი ვერ ასრულებს სამუშაოს ეფექტიანად განვლილი 12 თვის განმავლობაში, ან მისი მხრიდან შრომის დისციპლინის დარღვევების გამო. შეტყობინება ხდება ორი-სამი თვით ადრე სხვადასხვა მიზეზების გამო.⁶⁵

საფრანგეთში - ერთი თვით ადრე, მიზეზების ჩვენებით, თუ მუშაკი მუშაობს 6-დან 2 წლამდე და ორო თვით ადრე, თუ მუშაკი დასაქმებული იყო 2 წელზე მეტი ხნის ვადით. განთავისუფლებულ მუშაკს ეძლევა დამატებით ერთი თვის ხელფასი

⁶⁴ ელგუჯა მელაძე- შრომითი ურთიერთობების რეგულირება და სოციალური დიალოგის განვითარება საქართველოში, თბილისი 2012. გვ 99

⁶⁵ იქვე გვ.100

და 60 დღის ხელფასი მასობრივი დათხოვნების დროს. განთავისუფლების შესახებ წინასწარი გაფრთხილება კი ხდება 1-2 თვით ადრე, იმისდა მიხედვით, თუ მუშაკი ერთ წელზე მეტი ხნით, დასაქმებული, ან თუ მასზე ნაკლები ვადით იყო დასაქმებული. ფირმის დახურვის, გადაადგილების, მუშაკის სხვა ადგილზე გადაყვანის და შტატების შემცირების შემთხვევაში მუშაკი ღებულობს 2 თვის ხელფასს. საფრანგეთში სამუშაოდან დათხოვნას უნდა ჰქონდეს საკმარისი და სერიოზული საბაზი. დამქირავებელი ვალდებულია კონსულტაციები გაიაროს მუშაკთა კომიტეტთან და მათ დელეგატებთან და შეატყობონ ისი იგი კომპეტენტურ ორგანოს. ამის შემდეგ დამქირავებელს შეუძლია განსაზღვროს განთავისუფლების კრიტერიუმები, სადაც მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ოჯახზე პასუხისმგებლობა, მუშაობის ხანგრძლივობა და სხვ. შეტყობინების პერიოდია: სულ ცოტა 30 დღით ადრე, თუ გასანთავისუფლებელი პირების რაოდენობა 100-ზე ნაკლებია; 45 დღით ადრე, თუ გასანთავისუფლებელი მუშაკების რაოდენობა 100-102 250-ია; 60 დღით ადრე, თუ მუშაკთა რაოდენობა 250-ია. თუ სასამართლო ცნობს არასამართლიან განთავისუფლებას, შეუძლია დაადგინოს მუშაკის აღდგენა, ხოლო, თუ ამაზე ორივე მხარე უარს იტყვის, მაშინ, დაქირავებულმა უნდა გადაიხადოს კომპენსაცია ერთ თვის ხელფასზე ნაკლები სიდიდით მისი განთავისუფლების დღიდან. მუშაკი, განთავისუფლების შემთხვევაში, ღებულობს თვიური ანაზღაურების 10 პროცენტს, ან 20 საათის ანაზღაურებას გამომუშავებული ხელფასის მიხედვით, რომელიც მრავლდება ნამუშევარ წლებზე, მაქსიმუმ 10-ზე.

ესპანეთში და პორტუგალიაში სამუშაოდან დათხოვნა ხდება დისციპლინარული, ეკონომიკური მიზეზებით, პროფესიონალიზმის ნაკლებობით 101 ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის შემთხვევაში, ან ტექნიკური მიზეზების გამო. აგრეთვე განთავისუფლება ხდება იმ შემთხვევაში, თუ მუშაკი არაადექვატურია სამუშაო ადგილისადმი, ტექნიკური მოდიფიკაციის შედეგად მორალურად გაცვდა მუშაკის კვალიფიკაცია, სამუშაოს გაცდენა 12 თვეზე მეტი ხნით 25 პროცენტით, ან ორი თვის განმავლობაში 20 პროცენტით, მუდმივი დაგვიანებებით, ვერბალური, ან ფიზიკური შეურაცხყოფის, ნარკოტიკების მოხმარების გამო და სხვა ისევე როგორ გერმანიაში, ესპანეთში განთავისუფლების

შესახებ შეტყობინება ხდება 30 დღით ადრე, მაგრამ, თუ ფირმაში 50-ზე ნაკლები მუშაკია დასაქმებული, მათ შეუძლიათ 15 დღით ადრე გააკეთონ შეტყობინება. წერილობითი თანხმობა აუცილებელია. სხვა შემთხვევაში, მათ უნდა მიიღონ თანხმობა შრომის ბაზრის სახელმწიფო სტრუქტურებიდან. ფირმა ვალდებულია გადაუხადოს დათხოვნილ მუშაკს ყოველ ნამსახურევ წელზე 20 დღის ხელფასი 12 წლამდე და 30 დღით ადრე შეატყობინოს მუშაკს გადაწყვეტილება სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ. ესპანეთში ყოველ ნამსახურევ წელიწადზე გაიცემა 20 დღის ხელფასის ტოლფასი კომპენსაცია და იგი მაქსიმუმ 12 თვის ხელფასის ტოლფასი შეიძლება იყოს. პორტუგალიაში განთავისუფლების შესახებ შეტყობინება შრომის ინსპექციას 75-90 დღით ადრე უნდა გაეგზავნოს. ამასთან, არასამართლიანი განთავისუფლების შემთხვევაში დასაქმებულს აქვს არჩევანის უფლება: სამუშაოზე აღდგენა, ან კომპენსაცია ყოველ ნამსახურევ წელზე ერთი თვის ხელფასის ოდენობით (სულ ცოტა 3 თვის ანაზღაურებით). ⁶⁶

თურქეთში ადრეული შეტყობინება ხდება 2-8 კვირით ადრე. ეს დამოკიდებულია დასაქმებულთა ფირმაში მუშაობის ხანგრძლივობაზე (2 კვირით ადრე, თუ მუშაობს 6 თვეზე ნაკლები ხნით, და 8 თვით ადრე - თუ დასაქმებული იყო 3 წელზე მეტი ხნით) გაიცემა ერთი დღის ხელფასის ტოლფასი კომპენსაცია ყოველ ნამსახურევ თვეზე და სასამართლოები არ არიან უფლებამოსილნი მიიღონ გადაწყვეტილება აღდგენაზე (გამონაკლისების გარდა, როდესაც განთავისუფლება მოხდა პროფკავშირების აქტივობის საფუძველზე).

⁶⁶ ელგუჯა მელამე- შრომითი ურთიერთობების რეგულირება და სოციალური დიალოგის განვითარება საქართველოში, თბილისი 2012. გვ 101

თავი 6 რეკომენდაციები

როგორც ვხედავთ საქართველოს შრომის კოდექსი მიუხედავად იმისა, რომ წლების განმავლობაში იცვლებოდა, ერგებოდა საერთაშორისო ნორმებს და ცდილობდა მაქსიმალურად დაეცვა როგორ დასაქმებულის, ასევე დამსაქმებლის უფლებები და ინტერესები, მაინც რჩება გამონაკლისი შემთხვევები რასაც კოდექსი ვერ არეგულირებს.

1. დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ. ძველი შრომის კოდექსი კრძალავდა უარის დაუსაბუთებლობას, რაც ვთვლი რომ სწორი იყო. მიმაჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება ობიექტურ მიზეზებზე უნდა იყოს დაფუძნებული და დამსაქმებელმა სამსახურიდან გათავისუფლების ობიექტური მიზეზი უნდა დაასაბუთოს.
2. შრომითი ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა. კიდევ ერთი ხარვეზი ჩვენი კანონმდებლის, არსად არ არის მითითებული ანაზღაურების მინიმალური ოდენობა, როგორ წესი იგი უნდა აღემატებოდეს საარსებო მინიმუმს. კანონში მითითებულია, რომ ანაზღაურების შესახებ ინფორმაცი მითითებული უნდა იყოს ხელშეკრულებაში, მაგრამ რა ეთითება ხელშეკრულებაში როდესაც ანაზღაურება გაიცემა გამომუშავებით? ან ვინ აკონტროლებს ამ საკითხს?
3. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დაწესდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ

გამოიყენოს კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ და ეს შეზღუდვა შეიძლება გრძელდებოდეს ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში- ეს ეწინააღმდეგება ადამიანის უფლებებს და ამ შემთხვევაშიც ადამიანი იძულების მდგომარეობაშია. საინტერესოა თუ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულს ასეთ პირობას დავუდგენთ, ამ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის (შეწყვეტის) შემდეგ რა უნდა ქნას დასაქმებულმა, რით უნდა იარსებოს მითითებული 6 თვის განმავლობაში.

ვთვლი , რომ ზემოაღნიშნული და არა მარტო მათი შეძლებისდაგვარად მოწესრიგებით მეტად გამოსწორდება სიტუაცია და უფრო მეტად დაცული იქნება დასაქმებულთა უფლებები, რომ შეძლონ ისეთი ანაზღაურების მიღება, რომელიც უზრუნველყოფს მათი ცხოვრების ღირსეულ დონეს.

თავი 7 სასამართლო პრაქტიკა

საქმე #1

საქმე №ას-543-543-2018

11 იანვარი, 2019 წელი
ქ.თბილისი

კასატორი – ა(ა)იპ გარდაბნის მუნიციპალიტეტის კულტურის
ცენტრი (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – ვ.ნ. (მოსარჩელე)

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:
 - 1.1. ვ.ნ-მა (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორის მოწინააღმდეგე მხარე ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში ა(ა)იპ გარდაბნის მუნიციპალიტეტის კულტურის ცენტრის (შემდგომში – მოპასუხე, აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარე, კასატორი, ცენტრი ან დამსაქმებელი) მიმართ და მოითხოვა შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ დამსაქმებლის 2015 წლის 8 ივნისის #88 ბრძანების (შემდგომში – გათავისუფლების შესახებ ბრძანება) ბათილად ცნობა, ცენტრის ნ-ოს ფილიალის მენეჯერის თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის სახით თვეში 175 ლარის ანაზღაურება.
 - 1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: 2010 წლის 5 იანვარს 2010 წლის 31 მაისამდე მხარეთა შორის გაფორმდა #20 შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დაინიშნა ცენტრის ნ-ოს ფილიალის მენეჯერის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, მოსარჩელემ გააგრძელა საქმიანობა ამავე პოზიციაზე 2015 წლის 8 ივნისამდე. 2015 წლის 16 ივნისს მას ჩაბარდა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების

თაობაზე სადავო ბრძანება. აღნიშნული ბრძანება არ შეიცავდა შრომითი ურთიერთობის მოშლის დასაბუთებას, ამიტომ 2015 წლის 20 ივნისს მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთება. დამსაქმებლის #41 წერილით მას განემარტა, რომ დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ხოლო, საფუძვლად ცენტრმა მიუთითა 2010 წლის 5 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1. ქვეპუნქტის დარღვევა (უთანხმოება დასაქმებულსა და მის თანამშრომლებს შორის), ასევე, 2015 წლის 9 მაისს ფილიალში ჩატარებული ღონისძიების არაორგანიზებულობა, რაც უსაფუძვლოა და ამართლებს სასარჩელო მოთხოვნას.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ მოსარჩელესთან ხელშეკრულება მოიშალა დასაქმებულის მიერ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, კერძოდ, 2015 წლის 9 მაისს სოფელ ნ-ში დაგეგმილი ღონისძიებები ჩატარდა ხარვეზებით, ფილიალში იყო უწყესრიგობა. ამასთან მოსარჩელეს თანამშრომლებთან ჰქონდა სისტემატური უთანხმოება, რის თაობაზე არაერთხელ მიეცა გაფრთხილება და განემარტა მოსალოდნელი სამართლებრივი შედეგები. შრომითი ხელშეკრულების 4.1. პუნქტის თანახმად, დაქირავებულის საქმიანობა წარმოადგენს ძირითად საქმიანობას. სამუშაო დროის ფარგლებში სხვა ორგანიზაციაში საქმიანობა შეთავსებით დაქირავებულს შეუძლია მხოლოდ დამქირავებლის წერილობითი თანხმობის საფუძველზე. მოსარჩელე ასევე მუშაობდა ა(ა)იპ გარდაბნის მუნიციპალიტეტის მოსწავლე ახალგაზრდობის ცენტრის წრის ხელმძღვანელად.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 22 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დასაქმებულმა, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 17 იანვრის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2015 წლის 8 ივნისის #88 ბრძანება და მოსარჩელე აღდგენილ იქნა ცენტრის ნ-ოს ფილიალის მენეჯერის თანამდებობაზე, დამსაქმებელს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015 წლის 8 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 180 ლარის ოდენობით, მასვე სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა 553.60 ლარის, ხოლო, მოსარჩელის სასარგებლოდ – 150 ლარის გადახდა.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლომ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, შეამოწმა საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის საკითხი და მიიჩნევს, რომ მატერიალური მოთხოვნის ნაწილში იგი დაუშვებელია, ხოლო, პროცესის ხარჯების განსაზღვრის ნაწილში – დასაშვები შემდეგ გარემოებათა გამო:

1. საკასაციო საჩივრის ნაწილობრივ დაუშვებლად ცნობის დასაბუთება:

1.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო საჩივარი ქონებრივ ან არაქონებრივ დავაზე დასაშვებია, თუ კასატორი დაასაბუთებს, რომ: ა) საქმე მოიცავს სამართლებრივ პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას; ბ) საქართველოს უზენაეს სასამართლოს მანამდე მსგავს სამართლებრივ საკითხზე გადაწყვეტილება არ მიუღია; გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება; დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან; ე) სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მატერიალური ან/და საპროცესო სამართლის ნორმების მნიშვნელოვანი დარღვევით, რასაც შეეძლო, არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე; ვ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციასა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს; ზ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე. ზემოაღნიშნული დანაწესები განსაზღვრავს იმ მოთხოვნებს, რომელთაც საკასაციო საჩივარი უნდა შეიცავდეს და ეფუძნებოდეს.

1.2. მოცემულ შემთხვევაში, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთება ძირითადად იმ დასკვნებს ეფუძნება, რომ:

1.2.1. 2010 წლის 5 იანვარს მხარეთა შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2010 წლის 31 მაისამდე, შრომის ანაზღაურება კი, ყოველთვიურად - 180 ლარით. ხელშეკრულების 3.1. პუნქტის თანახმად, დაქირავებული ახორციელებს შემდეგ სამუშაოს: გარდაბნის მუნიციპალიტეტის კულტურის ცენტრის ნ-ოს ფილიალში მენეჯერის ფუნქციას, ღონისძიებების ორგანიზებულად ჩატარებისათვის ხელისშეწყობა და მოსახლეობის კულტურული და სულიერი მოთხოვნის გამოვლენა. ასევე კონცერტების, გასართობი და შემეცნებითი, შოუ და სხვა სახის პროგრამებისა და პროექტების მომზადება, უშუალო მონაწილეობის მიღება კულტურის ცენტრის მიერ ჩატარებულ ღონისძიებებში. ამავ პუნქტით, დაქირავებული წარმოადგენდა ფილიალთან არსებული წრეების მუშაობაზე და ადგილზე არსებულ კულტურის

ცენტრის ბალანსზე რიცხულ ქონებაზე პასუხისმგებელ პირს. 4.1. პუნქტის თანახმად კი, დაქირავებულის საქმიანობა წინამდებარე კონტრაქტით, წარმოადგენდა მის (დასაქმებულის) ძირითად საქმიანობას. სამუშაო დროის ფარგლებში სხვა ორგანიზაციაში საქმიანობა შეთავსებით ან ნარდობის ხელშეკრულების საფუძველზე დაქირავებულს შეეძლო მხოლოდ დამქირავებლის წერილობითი თანხმობის საფუძველზე;

1.2.2. 2010 წლის 5 იანვრის შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ დასაქმებულმა გააგრძელა საქმიანობა დაკავებულ პოზიციაზე;

1.2.3. დამსაქმებლის #88 ბრძანებით მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2015 წლის 8 ივნისს, ამ უკანასკნელს, 2015 წლის 22 ივნისის განცხადების პასუხად, 2015 წლის 25 ივნისს ეცნობა, რომ თანამდებობიდან გათავისუფლდა შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პუნქტის საფუძველზე, ასევე, თანამშრომლებთან მუდმივი უთანხმოებისა და 2015 წლის 9 მაისის ღონისძიების არაორგანიზებულად ჩატარების გამო;

1.2.4. მენეჯერის თანამდებობაზე ყოფნის პარალელურად, დასაქმებული მუშაობდა ა(ა)იპ გარდაბნის მუნიციპალიტეტის მოსწავლე ახალგაზრდობის ცენტრში წრის ხელმძღვანელად;

1.2.5. დამსაქმებელმა ვერ დაამტკიცა შრომითი ურთიერთობის მოშლის ფაქტობრივ საფუძველად მითითებული გარემოებების არსებობა. დასაქმებულის კონფლიქტურობა, რაც შეუძლებელს ხდიდა მასთან მუშაობას და აფერხებდა სამუშაო პროცესს, არ დასტურდება საქმეში არსებული რომელიმე მტკიცებულებით. გარდა განმარტებისა, მოპასუხეს ასევე არ წარუდგენია სარწმუნო მტკიცებულება, რომლითაც დადგინდებოდა, რომ 2015 წლის 9 მაისის ღონისძიება არაორგანიზებულად ჩატარდა და ფილიალში იყო უსუფთაობა. არც მოწმეთა ახსნა-განმარტებებიდან არ გამომდინარეობს დასკვნა მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობების დარღვევის შესახებ. ა(ა)იპ გარდაბნის მუნიციპალიტეტის მოსწავლე-ახალგაზრდობის ცენტრი ფუნქციონერებდა იმავე შენობაში, სადაც განთავსებულია მოპასუხე ორგანიზაცია. მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია დამქირავებლის წერილობითი თანხმობა პარალელურად სხვა საქმიანობის შეთავსებასთან დაკავშირებით, თუმცა, საქმის მასალებით არ დგინდება მოსარჩელის მიერ მენეჯერის მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობა და შრომის შინაგანაწესის დარღვევა.

1.3. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით არ წარმოუდგენია დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

1.4. ამდენად, საკასაციო პალატა უარყოფს კასატორის პრეტენზიებს და განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის ფარგლებში, შრომითი ურთიერთობის

ფაქტობრივად გაგრძელება სწორად შეაფასა შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ დადებად, ხოლო მისი მოშლისათვის დამსაქმებლის მიერ მითითებული საფუძვლის (შკ-ის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი) არსებობის დადგენა, სასამართლომ სწორად დააკისრა მოპასუხეს. საკასაციო პალატა სრულად იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნას, რომ დამსაქმებელმა ვერ დაამტკიცა მის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერება, ამ მხრივ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები შეფასებულია ყოველმხრივ, სრულად და ობიექტურად (სსსკ-ის 105-ე მუხლი), ერთადერთი დარღვევა, რომელიც დასტურდება დასაქმებულის მიერ, შრომითი ხელშეკრულების 4.1. პუნქტით დადგენილი შეთავსებით სამუშაოზე დამსაქმებლის წინასწარი თანხმობის არარსებობაა, თუმცა, საკასაციო სასამართლო ასევე იზიარებს ქვემდგომი სასამართლოს დასკვნას, რომ ამ დარღვევის შედეგად შრომითი ურთიერთობის შეფერხება არ დადასტურდა, ხოლო, ამ პირობებში, დისციპლინური პასუხისმგებლობის უმკაცრესი და უკიდურესი ღონისძიების გამოყენება – პირის სამსახურიდან გათავისუფლება, ეწინააღმდეგება, როგორც სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის, ისე – საერთაშორისო სამართლით დადგენილ სტანდარტებს პატივსადები მიზეზის არარსებობისას შრომითი ურთიერთობის მოშლის აკრძალვის თვალსაზრისით. ხსენებული გარემოებებიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სააპელაციო სასამართლომ მართებულად გამოიყენა/განმარტა შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი და 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი და სწორად აღადგინა პირვანდელი მდგომარეობა. საბოლოოდ, პალატა ასკვნის, რომ კასატორი ვერ ამტკიცებს დავის მატერიალურ-სამართლებრივი მოთხოვნის ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე-394-ე მუხლებით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობას.

1.5. ამდენად, განსახილველი დავა არ წარმოადგენს იშვიათ სამართლებრივ პრობლემას, რომელიც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას, რადგანაც დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის კანონიერების საკითხზე არსებობს საკასაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკა. კასატორი ვერ მიუთითებს იმგვარ გარემოებებზე, რაც სასამართლოს მისცემდა ვარაუდის საფუძველს, რომ საქმის არსებითი განხილვის შედეგად მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილება შეიძლება ყოფილიყო მიღებული. სააპელაციო სასამართლოს მიერ მოცემული საქმე არ არის განხილული მნიშვნელოვანი მატერიალური ან საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევებით, რომელსაც შეეძლო, არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე. გარდა ამისა, საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს არ წარმოადგენს სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე, ხოლო კასატორი ვერც ქვემდგომი სასამართლოს შეფასებებისა და დასკვნების წინააღმდეგობრიობას ვერ ამტკიცებს მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის დებულებებთან და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალთან, რის გამოც საკასაციო საჩივარს არა აქვს წარმატების პერსპექტივა.

1.6. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლო არ არის

უფლებამოსილი მოთხოვნის მატერიალურ-სამართლებრივ ნაწილში, დაუშვას საკასაციო საჩივარი, რის გამოც მას უარი უნდა ეთქვას განხილვაზე.

2. სასამართლო ხარჯები:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ და „კ“ ქვეპუნქტების, ასევე, ამავე ნორმის მე-2 ნაწილის თანახმად, დავის საგნის ფასი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელის განისაზღვრება არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით, 4 000 ლარით, თუ ქონებრივ-სამართლებრივ დავაში შეუძლებელია დავის საგნის ფასის განსაზღვრა. თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით. მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში დავის საგნის ღირებულება განისაზღვრება 4 000 ლარით, ასევე დადგენილია, რომ დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება შეადგენდს თვეში 180 ლარს. მისი გათავისუფლებიდან საკასაციო საჩივრის შეტანამდე გასული დროის გათვალისწინებით (33 თვე) განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში დავის საგნის ღირებულება შეადგენს 5 940 ლარს და სწორედ ამ ოდენობით უნდა განისაზღვროს საკასაციო საჩივრის საგნის ღირებულება, ხოლო, მასზე გადასახდელი ბაჟის ოდენობა, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად – 300 ლარით (5 940 ლარის 5% არ აღემატება კანონით განსაზღვრულ მინიმალურ ოდენობას). კასატორის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 324 ლარი, რის გამოც, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 42-ე მუხლის ანალოგიით (სსსკ-ის მე-7 მუხლი) მას უნდა დაუბრუნდეს ზედმეტად გადახდილი 24 ლარი, ასევე, საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად მიჩნევის გამო, ამავე კოდექსის 401-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად (საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად ცნობის შემთხვევაში პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70 პროცენტი), ასევე დარჩენილი 300 ლარის 70% – 210 ლარი.

3. საკასაციო საჩივრის ნაწილობრივ დასაშვებად ცნობის დასაბუთება:

3.1. განსახილველ შემთხვევაში, კასატორი სადავოდ ხდის ასევე სააპელაციო პალატის გადაწყვეტილებას პროცესის ხარჯების განსაზღვრის ნაწილში. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სახეზეა პროცესის ხარჯების განსაზღვრის ნაწილში წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრის დასაშვებად ცნობის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობა (სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მატერიალური ან/და საპროცესო სამართლის ნორმების მნიშვნელოვანი დარღვევით, რასაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე).

3.2. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლოს შეუძლია გადაწყვეტილება გამოიტანოს საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე. სასამართლომ საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე განხილვის შესახებ წინასწარ უნდა აცნობოს მხარეებს.

3.3. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი განხილულ უნდა იქნას მხარეთა დაუსწრებლად.

დაადგინა:

1. ა(ა)იპ გარდაბნის მუნიციპალიტეტის კულტურის ცენტრის საკასაციო საჩივარი პროცესის ხარჯების განსაზღვრის ნაწილში მიჩნეულ იქნას დასაშვებად, ხოლო, დანარჩენი მოთხოვნის ნაწილში დარჩეს განუხილველად დაუშვებლობის გამო.
2. კასატორ ა(ა)იპ გარდაბნის მუნიციპალიტეტის კულტურის ცენტრს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დაუბრუნდეს მის მიერ 15.05.2018წ. საგადახდო მოთხოვნით სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 324 ლარიდან ზედმეტად გადახდილი 24 ლარი, ასევე, დარჩენილი 300 ლარის 70% – 210 ლარი.
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

საქმე #2

საქმე №ას-862-862-2018

15 მარტი, 2019 წელი,
ქ. თბილისი

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი განხილვის გარეშე

კასატორი – სსიპ "ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი" (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – გ.თ. (მოსარჩელე)

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინება გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი - ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

უნივერსიტეტის 2014 წლის 14 აგვისტოს N02-1574 ბრძანებით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა და იგი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა.

დასაქმებულმა 2014 წლის 19 სექტემბერს სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ 2014 წლის 14 აგვისტოს N02-1574 ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

მოპასუხემ წერილობით წარდგენილი შესაგებელით სარჩელი არ ცნო

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 15 ნოემბრის გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2014 წლის 14 აგვისტოს N02-1574 ბრძანება, მოსარჩელის დაკავებული აკადემიური თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 15 ნოემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ აღნიშნული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღების მოთხოვნით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 აპრილის განჩინებით დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.

დამსაქმებელმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 აპრილის განჩინება მისი გაუქმების, ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და დამსაქმებლის სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით.

საკასაციო პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. სსიპ „ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 აპრილის განჩინება იმ ნაწილში, რომლითაც უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 15 ნოემბრის გადაწყვეტილება გ.თ–ის სსიპ "ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში" უვადოზე ორიენტირებული პირველი დონის კონტრაქტის ფარგლებში, სამართლის სკოლაში სამართლის მიმართულებით სრული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე აღდგენისა და გ.თ–ის სასარგებლოდ, 2014 წლის 15 აგვისტოდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდში, იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის - ყოველთვიური ხელფასის 2400 (ორი ათას ოთხასი) ლარის გათვალისწინებით, სსიპ "ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტისათვის" დაკისრების შესახებ და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. გ.თ–ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. გ.თ–ის სასარგებლოდ სსიპ ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტს დაეკისროს კომპენსაციის 106 800 (ას ექვსი ათას რვაასი) ლარის გადახდა.
5. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

დასკვნა

ნაშრომში „დასაქმებულთა სამართლებრივი უფლებების რეალიზება შრომითი ხელშეკრულების დადების და შეწყვეტის დროს“, განსაკუთრებული ყურადღება გავამხვილეთ დასაქმებულის უფლებებზე შრომითი ხელშეკრულების დადების და შეწყვეტის დროს არსებითი პირობების შესახებ და გამოიკვეთა მათი დადებითი და უარყოფითი მხარეები.

კოდექსში ცვლილების შეტანით ქართველმა კანონმდებლებმა შეძლებისდაგვარად დააბალანსეს დასაქმებულისა და დამსაქმებლის უფლებები, მოახდინეს შიდა კანონმდებლობის საერთაშორისო სტანდარტებთან დაახლოება. ამისთვის ქართველმა კანონმდებლებმა მოახდინეს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების დაკონკრეტება. მისასალმებელია, რომ კანონმდებელმა საჭიროდ ჩათვალა, გაეზიარებინა შრომის კოდექსის ნორმები არსებით პირობებთან დაკავშირებით. შესაბამისად, დღეისათვის, შრომითი კანონმდებლობა თვითონ განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს. უახლესი ცვლილებები წინ გადადგმული ნაბიჯია, როგორც დასაქმებულის დაცვისაკენ, ისე საერთაშორისო სტანდარტების გაზიარების კუთხით.

არსებითი პირობების შესახებ ახალი ნორმებით, გარკვეულწილად, შეიცვალა შრომითი კანონმდებლობის ძველი მიდგომა, რომელიც „დამსაქმებელთა სამართალი“ უფრო იყო. არსებითი პირობების შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრის მიზანი დასაქმებულთა უფლებების დაცვაში ერთიანი მიდგომის ჩამოყალიბება და სწორი პრაქტიკის დანერგვა. კანონმდებელმა ნათლად გამოკვეთა თავისი ნება შრომითი ხელშეკრულების შინაარსთან დაკავშირებით და იმ ძირეული საკითხების მითითებით

შემოიფარგლა, რომელთა გარეშეც შრომითი ხელშეკრულების არსებობა თითქმის წარმოუდგენელია.

მიუხედავად აღნიშნული დადებითი მხარეებისა, ხელშეკრულების თითოეული არსებითი პირობების შესახებ კვლევამ, ცვლილებების ურთიერთკავშირში განხილვამ და სხვა ქვეყნების შრომითი კანონმდებლობების ანალიზმა ნათელი გახადა ხარვეზები. ასევე გამოიკვეთა არაერთი ნორმა, რომელიც, ძირითადად, ისევ დამსაქმებელზეა მორგებული და მას ერთპიროვნულად გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობას ანიჭებს. 2013 წელს შრომის კანონმდებლობაში შესულმა ცვლილებებმა, ხელშეკრულების არსებითი პირობების ურთიერთკავშირში განხილვამ ამ პირობების ორ ჯგუფად დაყოფის აუცილებლობა წარმოშვა: კერძოდ, არსებითი პირობები, რომლებიც შრომითი ურთიერთობისათვის განმსაზღვრელია და სხვა არსებითი პირობები, რომლებიც შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობა-არარსებობაზე ზეგავლენას არ ახდენს. ამით გამოიკვეთა, სამოქალაქო კოდექსისაგან განსხვავებით, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებისადმი კანონმდებლის განსხვავებული მიდგომა.

შრომის უფლება ადამიანის უმნიშვნელოვანეს, სასიცოცხლო უფლებათა რიგს განეკუთვნება, ნებისმიერი საზოგადოების წევრთა უმრავლესობისათვის შრომითი შემოსავალი ფიზიკური არსებობისა და მატერიალური კეთილდღეობის საფუძველს წარმოადგენს, ამიტომ საჭიროა შრომის კანონმდებლობა მოწესრიგებული იყოს და თანაბრად იცავდეს, როგორც დასაქმებულის, ასევე დამსაქმებლის ინტერესებს და არ იყოს მხოლოდ რომელიმე კონკრეტული მხარის დამცველი. დღეს მოქმედი შრომის კანონმდებლობა, მისი ხარვეზების მიუხედავად, როგორიცაა ანაზღაურების საკითხი და სხვა, ცდილობს მაქსიმალურად მოერგოს ევროპულ სტანდარტებს, თუ დინამიკაში შევხედავთ საქართველოსა და ევროპული კავშირის ურთიერთობას, ცხადი გახდება, რომ საქართველო წინ მიიწევს და პროგრესულად ვითარდება ევროკავშირის მიერ დაწესებული სტანდარტებისა და მოთხოვნების შესაბამისად და ურთიერთობები კიდევ უფრო მჭიდრო და ყოვლისმომცველი ხდება.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. საქართველოს კონსტიტუცია
2. საქართველოს შრომის კოდექსი, თბ., 2006
3. საქართველოს შრომის კოდექსი, თბ., 2013
4. ევროპის 1996 წლის სოციალური ქარტია, სტრასბურგი
5. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ
6. ზაალიშვილი ვ, სამომხმარებლო კერძო სამართლებრივი ურთიერთობის რეგულირების სისტემური თავისებურებანი ქართულ კანონმდებლობაში, სამართლის ჟურნალი, 2010
7. ასბორნ ეიდე, კატარინა კრაუზე, ალან როსა, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების სახელმძღვანელო“, მეორე განახლებული გამოცემა, 2006წელი.
8. კერესელიძე თ., შრომის ხელშეკრულებაში სტანდარტული პირობების შინაარსის კონტროლი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, 2013
9. ჯორბენაძე ს, ხელშეკრულების თავისუფლების ფარგლები სამოქალაქო სამართალში, თბ., 2016
10. ძამუკაშვილი დ, შრომის სამართალი, როგორ დავიცვათ დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებები, თბ., 2013
11. საქართველოს პარლამენტის უწყებანი, 1997 წ. #31.
12. ელგუჯა მელაძე - შრომითი ურთიერთობების რეგულირება და სოციალური დიალოგის განვითარება საქართველოში, თბილისი 2012

13. Preis U., Arbeitsrecht, Verbraucherschutz und Inhaltskontrolle, Sonderbeilage zu NZA, Heft 16/2003, S. 20
14. Jobs F., Otto von Gierke und das moderne Arbeitsrecht, Inaugural-Dissertation, 1968, S.35.
15. <http://www.supremecourt.ge>
16. <https://matsne.gov.ge>