

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია

# ქართული შრომის სამართლის ანალიზი

პრობლემები და რეკომენდაციები

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია

**ქართული შრომის  
სამართლის ანალიზი**

**პრობლემები და რეკომენდაციები**

თბილისი  
2011

კვლევა დაიბეჭდა ევროკავშირის მხარდაჭერით. კვლევის შინაარსზე პასუხისმგებელია საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია და მასში გამოთქმული მოსაზრებები შეიძლება არ ემთხვეოდეს ევროკავშირის ოფიციალურ პოზიციას.



პროექტი დაფინანსებულია  
ევროკავშირის მიერ

ავტორი: სოფიო ჩაჩავა

რედაქტორი: ხათუნა ყვირალაშვილი

ტექ. რედაქტორი: ირაკლი სვანიძე

გამოცემაზე პასუხისმგებელი: თინათინ ავალიანი



აინყო და დაკაბადონდა  
საქართველოს ახალგაზრდა  
იურისტთა ასოციაციაში.  
ჯ. კახიძის ქ.15, 0102, თბილისი, საქართველო  
(+995 32) 295 23 53, 293 61 01  
ტირაჟი: 300 ცალი

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალების გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება  
კომერციული მიზნით, ასოციაციის ნერილობითი ნებართვის გარეშე

© 2011, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია

## ს ა რ ჩ ე ვ ი

1. შესავალი .....	4
2. შრომის სამართლისა და შრომითი ხელშეკრულების ნორმატის ურთიერთმიმართება .....	5
3. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა .....	6
ა) დასაქმების შესახებ ინფორმაცია .....	6
ბ) შეკითხვის შინაარსის მიმართ წაყენებული მოთხოვნები .....	7
გ) ცალკეულ პირთა უპირატესი მოპყრობა .....	8
დ) დისკრიმინაციის აკრძალვა წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში .....	9
4. მტკიცების ტვირთი .....	9
5. მითითების უფლების შეზღუდვა .....	10
6. შრომის შინაგანანდესი .....	11
7. ხელშეკრულების დადება გამოსაცდელი ვადით .....	12
8. სამუშაოს შესრულება .....	13
9. გამომუყენებელი შვებულების ანაზღაურება .....	13
10. დამატებითი ანაზღაურება .....	15
11. ხელფასის დაქვითვა .....	16
12. ყოველკვირეული და ზებანაკვეთური სამუშაო დრო .....	17
13. ყოველწლიური შვებულება .....	19
14. ხელშეკრულების ფორმის თავისუფლება და დასაქმებულის სასარგებლოდ განმარტების პრინციპი .....	20
15. ხელშეკრულების მოქმედების ვადის განსაზღვრა .....	21
16. დაქირავებულის უფლებები შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას .....	25
ა) ხელშეკრულების შეწყვეტის ზოგადი საფუძვლები .....	25
ბ) გაფრთხილება .....	26
გ) ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წინასწარ შეტყობინება .....	27
დ) პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა .....	29
17. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება .....	30
18. პროფესიული კავშირების როლი შრომით ურთიერთობებში .....	32
19. კანონისთვის გვირდის ავლა .....	34



## 1. შესავალი

შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი ქვემდებარების პრინციპი დასაქმებულის დაცვითი სამართლისა და, შესაბამისად, შრომის სამართლის კერძო სამართლის დამოუკიდებელ მიმართულებად ჩამოყალიბებას განაპირობებს. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების მონესრიგება 2006 წლიდან მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსით (სმკ) ხდება, ხოლო მასში გაუთვალისწინებელი ურთიერთობების რეგულირება სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით ხორციელდება. იშვიათია სპეციალური კანონმდებლობა (მაგალითად, კანონი პროფესიული კავშირების შესახებ).

ცალკეული საკითხის მონესრიგებისას გამოსაყენებელი სამართლის ნორმის თუ მისი შინაარსის იდენტიფიცირება შესაბამის სასამართლო გადაწყვეტილებებთან ურთიერთკავშირში მიიღწევა. გარდა ამისა, საქართველოში შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების რეგულირებაზე მნიშვნელოვან გავლენას საქართველოს მიერ ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებებიც ახდენს.

ამასთან, სამართლებრივი სიცხადის თვალსაზრისით, ცალკეული საკითხის საკანონმდებლო რეგულირება მიზანშეწონილად უნდა ჩაითვალოს მაშინაც, თუ ანალოგიურ შედეგამდე სასამართლო, წესით, უკვე არსებული ნორმების ადეკვატური განმარტებითაც უნდა მიდიოდეს. ადეკვატურია განმარტება, რომელიც, ნორმის არსისა და მიზნის დადგენისას, ემყარება საქართველოს კონსტიტუციურ ფასეულობებს, საერთაშორისო შეთანხმებებით ნაკისრ ვალდებულებებს და, ზოგადად, შრომის სამართლის, როგორც დასაქმებულის დამცავი სამართლის არსებობის არსს. სხვა მხრივ, შეუძლებელია დაიშვას ვარაუდი, რომ ცალკეული ნორმის ფორმირებისას, კანონმდებლის მიზანი შესაძლებელია ყოფილიყო შრომითი ურთიერთობების მონესრიგება კონსტიტუციის, საერთაშორისო შეთანხმებისა ან შრომის სამართლის არსის საწინააღმდეგოდ.

შესაბამისად, ქვემოთ მოცემული ზოგიერთი საკანონმდებლო ცვლილებების მიზანი შესაძლებელია სასამართლოს მიერ ადეკვატური განმარტებითაც ყოფილიყო მიღწეული. თუმცა, მხედველობაშია მისაღები ის გარემოება, რომ ცალკეული ქცევის წესის დამკვიდრებისათვის, შესაძლებელია, სასამართლოს არ აღმოაჩნდეს საკმარისი ნორმატიული საფუძველი. ამდენად, ქვემოთ შემოთავაზებული პრობლემური საკითხების მოკლე აღწერა და ადეკვატური მონესრიგების მაგალითები.

## 2. შრომის სამართლისა და შრომითი ხელშეკრულების წორმების ურთიერთმიმართება

დასაქმებულის დამცავი სამართლის არსიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულებით დასაშვებია კანონმდებლობით გათვალისწინებული ურთიერთობების მოდიფიცირება მხოლოდ დასაქმებულის სასიკეთოდ.

შრომითი ურთიერთობის სხვა ვალდებულებითსამართლებრივი ურთიერთობისაგან გამიჯვნა იშვიათად შრომითი ხელშეკრულებისა<sup>1</sup> თუ დასაქმებულის ცნებიდან,<sup>2</sup> უმრავლეს შემთხვევაში კი, ზოგადად, შრომის სამართლის სპეციფიკისა და, შესაბამისად, მისი მომწესრიგებელი ნორმატიული აქტის მოქმედების სფეროდან გამომდინარეობს. საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლი შეიცავს შრომითი ურთიერთობის განმარტებას, რომელიც წარმოიშობა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე და რომლის სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობებისაგან გამიჯვნა დამსაქმებლის და, განსაკუთრებით, დასაქმებულის შრომის სამართლისათვის ცენტრალური ცნებების მეშვეობით მიიღწევა (კოდექსის მე-3 მუხლი).

მიზანშეწონილია შრომით ხელშეკრულებაში შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი აქტით (მათ შორის, საერთაშორისო ხელშეკრულებით) ან კოლექტიური ხელშეკრულებით განსაზღვრული პირობის გაუარესების სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინება უშუალოდ შრომის კოდექსში – ხელშეკრულების შესაბამისი პირობის ბათილობის სახით. კერძოდ, შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს ნორმის შემდეგი ფორმულირება:

„ბათილია შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი ნორმატიული აქტითა ან კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ პირობასთან შედარებით.“<sup>3</sup>

ამგვარი მოწესრიგება უზრუნველყოფს დასაქმებულის ინტერესების დაცვას და ადგენს კოლექტიური ხელშეკრულების დებულებათა უპირატესობას ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებასთან მიმართებით. სსკ-ის 54-ე მუხლი, მართალია, განსაზღვრავს, რომ ბათილია ნებისმიერი გარიგება რომელიც კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს ეწინააღმდეგება, თუმცა, სასურველია, დასაქმებულის ინტერესების საზღვარის თვალსაზრისით, სწორედ ამგვარი ფორმუ-

<sup>1</sup> შვეიცარიის სამოქალაქო კოდექსის მე-5 ნაწილის ვალდებულებითი სამართლის (*Obligationenrecht, OR*) 319-ე მუხლი;

<sup>2</sup> ესპანეთის შრომის სამართლის შესახებ კანონის (*Estatuto de los Trabajadores, ET*) პირველი მუხლის პირველი ნაწილი;

<sup>3</sup> შეად. ბელორუსიის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის 23-ე მუხლი.

ღირება აისახოს შრომის კოდექსში. ამასთანავე, შემოთავაზებული ფორმულირებით შრომის ხელშეკრულების პირობა ბათილად ჩაითვლება, მათ შორის, იმ შემთხვევაშიც, თუ იგი აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას კოლექტიური ხელშეკრულების პირობასთან მიმართებით. ამგვარად, დაცვის უფრო მაღალი სტანდარტი იქნება უზრუნველყოფილი, ვიდრე ამის შესაძლებლობას სსკ-ის 54-ე მუხლი იძლევა.

სწორედ ასე განიმარტება სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი 1920 წლის შრომითი ხელშეკრულების შესახებ კანონით. კანონის IV თავის მე-14 მუხლის თანახმად, „შრომის ხელშეკრულების ყოველი პირობა დამოკიდებულია მხარეთა შეთანხმებაზე.“ თუმცა, „ნამდვილად არ ჩაითვლება ისეთი პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ზნეობის წესებს, ... აგრეთვე, პირობა, რომელიც აუარესებს მშრომელის მდგომარეობას წარმოებაში, შინაური წესრიგისა და შრომის დამცველი კანონებით დაწესებულ პირობებთან შედარებით.“

### 3. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა

#### ა) დასაქმების შესახებ ინფორმაცია

2007 წლის პირველი იანვრიდან საქართველოს სახალხო დამცველის სახელზე შესულ განცხადებებს შორის ერთ-ერთი ყველაზე პრობლემური პირთა შრომითი უფლებების დარღვევაა,<sup>4</sup> რაც სხვა საკითხებთან ერთად კონკრეტული ვაკანსიის დაკავებისას წარმოშობილ სირთულეებსაც გულისხმობს.

მოუწესრიგებელია განცხადების გაკეთების პრინციპი თავისუფალი სამუშაო ადგილის შესახებ, რაც დასაქმების კანდიდატთა მიმართ არათანასწორი მოპყრობის საფრთხეს ქმნის. დასაკავებელი თანამდებობისათვის სასურველი კრიტერიუმების არარსებობის შემთხვევაში, არსებობს დამსაქმებლის მიერ სუბიექტური ან/და დისკრიმინაციული გადაწყვეტილების მიღების საფრთხე. კანდიდატსა და დამსაქმებელს შორის დისკრიმინაციის ფაქტის გამო დავის წარმოშობის შემთხვევაში, გამოცხადებული ვაკანსიისათვის წაყენებული მოთხოვნების წინასწარ მითითების გარეშე, რთულდება დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა. შესაბამისად, სასურველია განისაზღვროს სავალდებულო ინფორმაცია, რომელსაც უნდა შეიცავდეს განცხადება თავისუფალი სამუშაო ადგილის შესახებ:

„თავისუფალი სამუშაო ადგილის შესახებ საჯაროდ ან უშუალოდ ორგანიზაციაში განცხადების გაკეთებისას, დამსაქმებელი მოვალეა,

<sup>4</sup> ადამიანის უფლებები საქართველოში, საქართველოს სახალხო დამცველის საანგარიშო მოხსენება, 2007, 16.

მიუთითოს სამუშაო ადგილის დასახელება, არსი, ადგილმდებარეობა, მუშაობის დაწყების თარიღი და კანდიდატისადმი წაყენებული მოთხოვნები. განცხადებაში დამქირავებელმა უნდა განსაზღვროს საბუთების მიღების ადგილი და ვადა.“

## **ბ) შეკითხვის შინაარსის მიმართ წაყენებული მოთხოვნები**

შეკითხვის დასმის ფარგლების განსაზღვრა მიზანშეწონილია, რათა არ მოხდეს დასასაქმებელთა მიმართ არათანასწორი მოპყრობა და შეიზღუდოს დამსაქმებლის მიერ დისკრიმინაციული შეკითხვის დასმის საფუძველზე კანდიდატისათვის დასაქმებაზე უარის თქმის შესაძლებლობა.

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას, დამქირავებელს უფლება უნდა ჰქონდეს, კანდიდატს დაუსვას მხოლოდ ისეთი შეკითხვა, რომელზე პასუხის გაცემაც არსებითია გამოცხადებული სამუშაო ადგილის დასაკავებლად. ამგვარი ინტერპრეტაციის შესაძლებლობას იძლევა სშკ-ის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილიც, ამ ნორმის ფართო განმარტების შემთხვევაში. თუმცა, სასურველია, ეს საკითხი უფრო დეტალურად დარეგულირდეს სშკ-ის ნორმებით.

შესაბამისად, სასურველია, ასევე განისაზღვროს დასაშვებ შეკითხვათა კატეგორია. მაგალითად:

„ჯანმრთელობის მდგომარეობის ან ორსულობის შესახებ შეკითხვის დასმა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გარკვეული დაავადების ან ორსულობის გამო სამუშაოს შესრულება დაუშვებელია;

„შეკითხვა ნასამართლობის ან სისხლისსამართლებრივი დევნის შესახებ შეიძლება დაისვას, თუ ეს გარემოება შეუთავსებელია შესასრულებელ სამუშაოსთან“;

დასაზუსტებელია შეკითხვის დასმის შეზღუდვა რელიგიური აღმსარებლობის, პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ან პოლიტიკური შეხედულების შესახებ.

დამსაქმებლის მიერ წინასახელშეკრულებო ეტაპზე შეკითხვის დასმას პირდაპირ უკავშირდება დამქირავებლის მიერ კანდიდატის თაობაზე ინფორმაციის მოპოვების უფლების ფარგლები. სასურველია, კანდიდატის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შემოწმების პროცედურა იყოს გამჭვირვალე და დადგენილი სშკ-ით. მაგალითად:

„დამსაქმებელი უფლებამოსილია, შრომითი ხელშეკრულების დადების პირობად განსაზღვროს შესასრულებელ სამუშაოსთან კანდიდატის ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამისობის დადგენა და, კანდიდატთან შეთანხმებით, შეარჩიოს შემოწმებელი სამედიცინო“



ნო დანესებულება. ასეთ შემთხვევაში, დამქირავებელს უნდა ეცნობოს მხოლოდ ის, შეესაბამება თუ არა კანდიდატის ჯანმრთელობის მდგომარეობა შესასრულებელ სამუშაოს.“

„დასაქმებლის მიერ კანდიდატის ფაქტობრივი კვალიფიკაციის შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის დადგენისას, შემონიშნება შეიძლება შეეხოს სამუშაოს შესასრულებლად ობიექტურად აუცილებელ გარემოებებს და უნდა განხორციელდეს კანდიდატის ღირსების დაცვით.“

### გ) ცალკეულ პირთა უპირატესი მოპყრობა

წინასახელშეკრულებო დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით, სასურველია აისახოს შემთხვევები, როდესაც გარკვეული კატეგორიის პირთა დასაქმების წახალისება სახელმწიფოსათვის პრიორიტეტულია. გასათვალისწინებელია როგორც 2010 წლის 26 მარტის კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, ასევე, 1995 წლის 14 ივნისის კანონის 21-ე მუხლი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ.

საქართველოს მთავრობის მიერ 2007 წელს მიღებული განკარგულებით (საქართველოს მთავრობის 2007 წლის 2 თებერვლის №47 განკარგულება იძულებით გადაადგილებულ პირთა – დევნილთა მიმართ სახელმწიფო სტრატეგიის დამტკიცების შესახებ) დამტკიცდა იძულებით გადაადგილებულ პირთა – დევნილთა მიმართ სახელმწიფო სტრატეგია. სტრატეგიის პრეამბულაშივე განისაზღვრა მისი ერთ-ერთი ძირითადი მიზანი – დევნილი მოსახლეობის ღირსეულად ცხოვრების პირობების მხარდაჭერა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მათი ჩაბმა – ინტეგრაცია. აღნიშნული განკარგულება მიუთითებს, რომ დევნილების ინტეგრაციისათვის საჭიროა დამატებით ღონისძიებათა განხორციელება, რომლებიც გაითვალისწინებს მათ სპეციფიკურ პრობლემებს და, საჭიროების შემთხვევაში, სანამ მიღწეულ იქნება დასახული მიზნები სახელმწიფო პროგრამების ფარგლებში – მათ პოზიტიურ დისკრიმინაციას.

შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ 1958 წლის 4 ივნისის მიღებული კონვენცია კრძალავს დისკრიმინაციას, თუმცა, ასევე განმარტავს, თუ რა შემთხვევაში არ ჩაითვლება პირთა განსხვავება დისკრიმინაციად. კონვენციის მე-5 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, „დისკრიმინაცია არ ჩაითვლება სხვა ნებისმიერი საგანგებო ღონისძიებები, რომლებიც გამიზნულია იმ პირების განსაკუთრებულ საჭიროებათა დასაკმაყოფილებლად, რომლებსაც სქესის, ასაკის, ფიზიკური არასრულფასოვნების, ოჯახურ გარემოებათა, ანდა სოციალური და კულტურული დონის გათვალისწინებით,

ჩვეულებრივ, სცნობენ განსაკუთრებული დაცვისა და დახმარების გასანევე პირებად.” კონვენცია საქართველოსთვის ძალაშია 1995 წლიდან.<sup>5</sup> თითოეულმა წევრმა სახელმწიფომ იკისრა ვალდებულება, განსაზღვროს და განახორციელოს ეროვნული პოლიტიკა, რომლის მიზანიც შრომისა და დასაქმების სფეროში ეროვნული პირობებისა და პრაქტიკის შესაბამისი მეთოდებით შესაძლებლობებისა და მოპყრობის თანასწორობის წახალისებაა, რათა აღმოიფხვრას ყოველგვარი დისკრიმინაცია.<sup>6</sup>

#### **დ) დისკრიმინაციის აკრძალვა წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში**

სშკ პირდაპირ არ განსაზღვრავს დისკრიმინაციის აკრძალვას წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში, თუმცა, შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაცია აკრძალულია სშკ-ის მე-2 მუხლის მიხედვით. სშკ-ის პირველი მუხლის პირველი ნაწილი აწესრიგებს „შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს“. ასეთად უნდა ჩაითვალოს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაც, რომელზეც უნდა გავრცელდეს დისკრიმინაციის აკრძალვა.

სასურველია, ფორმულირება დაზუსტდეს და დისკრიმინაციის აკრძალვა პირდაპირ განისაზღვროს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის მიმართ.<sup>7</sup>

#### **4. მტკიცების ტვირთი**

სშკ, დისკრიმინაციის საფუძვლით დავის შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის საკითხს არ აწესრიგებს. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის თანახმად, მხარემ თავად უნდა ამტკიცოს ის გარემოებები, რომლებზეც თავის მოთხოვნას ამყარებს, ასევე, მანვე უნდა წარადგინოს მტკიცებულებები, რომლებიც მის მოთხოვნას ასაბუთებს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი). ეს წესი არ უნდა იქნეს გამოყენებული დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დისკრიმინაციის ფაქტის გამო დავის შემთხვევაში, ვინაიდან დასაქმებულისათვის რთული და, ხშირად, შეუძლებელიცაა ისეთი მტკიცებულებების მოპოვება, რომლებიც მის მოთხოვნას გაამყარებდა.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 4 მაისის დადგენილება;

<sup>6</sup> კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ, მე-2 მუხლი;

<sup>7</sup> პოსტსაბჭოურ სახელმწიფოთა კოდიფიკაციებიდან სათანადო მაგალითია ყაზახეთის რესპუბლიკის 2008 წლის შრომის კოდექსის 25-ე მუხლი.

<sup>8</sup> იხ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 158-ე კონვენცია (4, 9 | | ა),

აღნიშნულს სრულიად მართებულად ეხმიანება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2011 წლის 24 ივნისის განჩინება №519-493-2011, რომლის თანახმად, დისკრიმინაციის შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელზე გადააქვს.

საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით, სასამართლო გადაწყვეტილებას მხოტავი იურიდიული ძალა არ აქვს და ის სამართლის სავალდებულო წყაროდ ვერ იქნება მიჩნეული. სსსკ-ის 83-ე თანახმად, მხარე უფლებამოსილია, სასამართლოში მსგავს საქმეზე არსებული სასამართლო გადაწყვეტილება წარადგინოს. თუმცა, მას სავალდებულო ძალა ვერ მიენიჭება და, შესაძლოა, შემდგომი, სასამართლო გადაწყვეტილებით, აღნიშნული საკითხი განსხვავებულად იქნეს გადაჭრილი. მსგავსი წინააღმდეგობრივი პრაქტიკის თავიდან არიდების მიზნით, სასურველია იგი კანონმდებლობაში აისახოს.

შესაბამისად, სასურველია, საქართველოს კანონმდებლობით უშუალოდ დადგინდეს, რომ:

„დისკრიმინაციიდან გამომდინარე შრომითსამართლებრივ დავაში მტკიცების ტვირთი აწევს დამსაქმებელს.“

## 5. მითითების უფლების შეზღუდვა

შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის საფუძველი შრომითი ხელშეკრულებაა. იგი ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და სხვა მსგავსი ხელშეკრულებებისგან იმით განსხვავდება, რომ ამ ხელშეკრულების დადებით სახეს იცვლის მხარეთა თანასწორობის პრინციპი – დასაქმებული დამსაქმებლის გავლენის სფეროში ექცევა და დამოკიდებული ხდება მის მითითებებზე.<sup>9</sup> სსკ-ის მე-11 მუხლი

რომელიც არ არის რატიფიცირებული საქართველოს პარლამენტის მიერ, ასევე ევროკავშირის დირექტივა 97/80. ასევე, თანასწორი მოპყრობის შესახებ გერმანიის ფედერაციის კანონის 22-ე პარაგრაფის შინაარსიდან იკვეთება, რომ დავის არსებობის შემთხვევაში, თუ მხარე დისკრიმინაციის შემცველი გარემოების ეჭვის ვარაუდს დაასაბუთებს, მეორე მხარეს დაეკისრება დისკრიმინაციისგან დამცავ ნორმებთან წინააღმდეგობის არარსებობის მტკიცების ტვირთი. ეს კი დისკრიმინირებული პირისთვის სასამართლოსადმი მიმართვასა და სასარჩელო მოთხოვნის დასაბუთებას ამარტივებს. შეად. *კერესელიძე თათია*, შრომის ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისათვის დასმული დისკრიმინაციული შეკითხვის სამართლებრივი შედეგები, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, 2011წ, გვ. 226; ასევე, *სტურუა ნატა*, ზიანის ანაზღაურება წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისას შრომის სამართალში, 2011წ, გვ. 255;

<sup>9</sup> *ადეიშვილი ლეონიდე/კერესელიძე დავით*, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 6, №1, 2003, გვ. 10.

ითვალისწინებს დამსაქმებლის მითითებების უფლებას.<sup>10</sup>

ის, თუ როგორ უნდა შეასრულოს სამუშაო დასაქმებულმა, ძირითადად, ცალმხრივად განისაზღვრება დამსაქმებლის მიერ მისი მითითების უფლების გამოყენებით. დასაქმებულის დაქვემდებარებული მდგომარეობა ავალდებულებს მას, დაემორჩილოს დამსაქმებლის მითითებებს და ორგანიზაციაში მოქმედ სპეციალურ წესებს.

შესაბამისად, დამსაქმებლისათვის მითითების უფლება მნიშვნელოვნად უნდა შეიზღუდოს. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დამსაქმებელს ეძლევა შესაძლებლობა, ბოროტად გამოიყენოს მითითების უფლება და, დასაქმებულის ინტერესების უგულვებელყოფით, ცალმხრივად შეცვალოს შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობები.

მითითების უფლების ფარგლების შეზღუდვის მიზნით, სასურველია, შრომის კოდექსით განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები. აღნიშნული განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს სსკ-ის მე-11 მუხლთან ურთიერთკავშირში, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არაარსებითი პირობის შეცვლა დასაშვებია დასაქმებულთან შეთანხმების გარეშე, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ იცვლება ორი ან მეტი პირობა.

„შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია:

- ა) მუშაობის დანყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;
- ბ) სამუშაო ადგილი;
- გ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე;
- დ) გასამრჯელოს ოდენობა და გადახდის წესი;
- ე) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა.“<sup>11</sup>

## 6. შრომის შინაგანაწესი

სსკ-ის მე-6 მუხლის მე-5 ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულებით შესაძლოა განისაზღვროს, რომ შრომითი შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილია. დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შინაგანაწესი, ხოლო შემდგომში – მასში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება.

ნორმის თანახმად, ბუნდოვანია, რა პროცედურას მოითხოვს შრო-

<sup>10</sup> შეად. მაგალითად: *Weisungen* შვეიცარიის სამოქალაქო კოდექსის ვალდებულებითი სამართლის 321 დ მუხლის პირველი ნაწილი, *direzione* იტალიის სამოქალაქო კოდექსის 2094-ე მუხლი, გერმანიაში *Weisungsrecht*, BAG NJW 1996, 1770;

<sup>11</sup> შეად. ბელორუსიის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის მე-19 მუხლი.



მის შინაგანანწესში ცვლილების შეტანა. კერძოდ, შესაძლებელია თუ არა, ამა თუ იმ ცვლილებამ შეიძინოს დასაქმებულისათვის სავალდებულო ძალა იმ შემთხვევაში, თუ იგი გაეცნო ცვლილებას, მაგრამ არ დაეთანხმა.

ცხადია, დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს რეალური შესაძლებლობა, გაეცნოს ორგანიზაციაში მოქმედ ყველა მოთხოვნას ჯერ კიდევ ხელშეკრულების დადებამდე. მაგ: ნიდერლანდურ სამართალში მოქმედებს სპეციალური წესები, ე.წ. რეგლამენტები (*reglementen*), რომლებიც თავისი შინაარსით საბჭოთა თუ პოსტსაბჭოურ კანონმდებლობებში მონესრიგებულ შრომის შინაგანანწესს ჰგავს. იქ 2000 წლიდან მნიშვნელოვნად შეიზღუდა დამქირავებლის უფლება, ცალმხრივად შეცვალოს ასეთი შინაგანანწესის დებულებები (NBW-ის 7:613-ე მუხლი).<sup>12</sup>

დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ შინაგანანწესში ცვლილების შეტანის შემთხვევაში, მასზე სრულად უნდა გავრცელდეს სშკ-ის მე-11 მუხლით დადგენილი წესი. კერძოდ, შინაგანანწესში ცვლილება უნდა ჩაითვალოს არსებითად და მოხდეს დასაქმებულთან შეთანხმება, თუ ის მნიშვნელოვნად ცვლის ხელშეკრულების პირობას, ასევე თუ მასში იცვლება ორი ან მეტი უმნიშვნელო პირობა. ასეთ შემთხვევაში სასურველია, პირდაპირ განისაზღვროს, რომ დასაქმებულთან შეთანხმება აუცილებელია.

ბუნდოვნების თავიდან აცილების მიზნით, სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-5 ნაწილის ბოლო წინადადება შემდეგი სახით უნდა დაკონკრეტდეს:

„დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდგომ შრომის შინაგანანწესში ცვლილების შეტანის შესახებ უნდა ეცნობოს დასაქმებულს. დასაქმებულის თანხმობა სავალდებულოა, თუ ცვლილება ზემოქმედებას ახდეს ხელშეკრულების არსებით პირობაზე (ან თუ იცვლება ხელშეკრულების ორი და ორზე მეტი პირობა).“

## 7. ხელშეკრულების დადება გამოსაცდელი ვადით

სასურველია, ცალკეულ შემთხვევებში, შეიზღუდოს შრომის ხელშეკრულების დადება გამოსაცდელი ვადით. გამართლებულია, ასეთი წესი განისაზღვროს, მაგალითად, სამუშაოზე კონკურსის ან არჩევის წესით მიღებული არასრულწლოვანი დასაქმებულებისა ან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების მიმართ.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> ყაზახეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის 69-ე მუხლის მიხედვითაც, შრომის შინაგანანწესის პირობები მტკიცდება მხოლოდ დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან შეთანხმების საფუძველზე.

<sup>13</sup> შეად. ბელორუსიის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის 28-ე მუხლი. იხ. ასევე, ყაზახეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-5 ნაწილი.

არასრულწლოვანებისა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მიმართ გამოსაცდელი ვადის დანესების შეზღუდვის მიზანია ამ კატეგორიის პირთა დასაქმების წახალისება და გარკვეული შეღავათების მინიჭება, რაც, მათ შორის, გამყარებულია 1958 წლის 4 ივნისს მიღებული კონვენციით შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ.

კონკურსის ან არჩევის ნესით მიღებულ დასაქმებულ პირთა მიმართ გამოსაცდელი ვადის დანესება მიზანშეუწონელია, ვინაიდან დამსაქმებელს თავად კონკურსისა თუ შერჩევის პროცედურა საკმარის შესაძლებლობას ანიჭებს, შეამოწმოს დასაქმებულის კომპეტენცია და მისი შესაბამისობა დაკავებულ თანამდებობასთან.

## 8. სამუშაოს შესრულება

სმკ არ ითვალისწინებს დასაქმებულის ლოიალობის ვალდებულებას, რაც, სსკ-ის 316-ე მუხლის შესაბამისად, მხარეთა გულისხმიერების ვალდებულებაში მოიაზრება. შრომის სამართალი დასაქმებულის ინტერესების დაცვის სამართალია, თუმცა, დასაქმებულსაც, თავის მხრივ, ეკისრება გარკვეული ვალდებულება დამსაქმებლის მიმართ. ვინაიდან შრომითი ურთიერთობა განსაკუთრებულ ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობაა, მხარეთა შორის რეალური ურთიერთნდობისა და შრომით ურთიერთობაში ჯანსაღი გარემოს უზრუნველსაყოფად, სასურველია, აღნიშნული ვალდებულება აისახოს სმკ-ში:

- „1. დაქირავებული მოვალეა, ორგანიზაციაში მისი პასუხისმგებლობის დონის შესაბამისად, დაიცვას დამქირავებლის ინტერესები.
2. დაქირავებული მოვალეა, არ შეასრულოს სამუშაო კონკურენტის სასარგებლოდ, მათ შორის – არასამუშაო დროს.
3. შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება ითვალისწინებდეს დაქირავებულის მოვალეობას, დაიცვას დამქირავებლის კომერციული საიდუმლოება. იგი მოვალეა, არ გაახმაუროს ის ინფორმაცია, რომელიც მან მიიღო დამქირავებლის ან სხვა დაქირავებული პიროვნების შესახებ, ან რომლის შესამე პირისათვის გადაცემამ შეიძლება ხელყოს ორგანიზაციის ინტერესები.
4. ლოიალობის მოვალეობა შეიძლება გავრცელდეს წინასახელშეკრულებო და ხელშეკრულების შემდგომ ურთიერთობებზეც.“

## 9. გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება

სმკ არ ანებსრიგებს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების საკითხს იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულთან წყდება შრომითი ურთიერთობა და დასაქმებულს რჩება გამოუყენებელი შვებულება.

სასამართლო პრაქტიკაში, ამასთან დაკავშირებით, განსხვავებული მიდგომებია. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 26 მარტის №სს-836-1122-09 განჩინებით, განიმარტა, რომ, აღნიშნულ საკითხზე დავის წარმოშობის შემთხვევაში, გამოიყენება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1936 წლის 24 ივნისის კონვენცია ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ (რაციფიცირებულია 1995 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით), თუ სადავო შემთხვევა ექცევა კონვენციის პირველი მუხლით გათვალისწინებულ სფეროში.<sup>14</sup> კონ-

<sup>14</sup> ეს კონვენცია გამოიყენება ყველა პირის მიმართ, რომლებიც დასაქმებულნი არიან ნებისმიერ ქვემოთ ჩამოთვლილ საწარმოებსა თუ დაწესებულებებში, იმისგან დამოუკიდებლად, ეს ობიექტები სახელმწიფო თუ კერძო:

- ა) საწარმოებში, სადაც ინარმოება, იცვლება და ინმინდება, შეკეთდება, შეიმკობა, განიყოფა, გასაყიდად დამზადდება, დაიშლება ან განადგურდება საგნები, ანდა სამქროებში, სადაც მასალები გადამუშავდება, მათ შორის გემთმშენებელ საწარმოებში ან ელექტროენერჯის ან სხვა ნებისმიერი სახის მამოძრავებელი ძალის წარმოების, ტრანსფორმაციის ან გადამცემ საწარმოებში;
- ბ) საწარმოებში, რომლებიც მთლიანად ან უმთავრესად დასაქმებულია მშენებლობით, რეკონსტრუქციით, შენახვით, შეკეთებით, გადაკეთებით ან დემონტაჟით: შენობების, სარკინიგზო გზების, ტრამვაის ხაზების, აეროპორტების, ნავსადგურების, დოკების, პირსების, წყალდიდობისა ან სანაპირო ზოლის ეროზიისაგან დაცვის ნაგებობების, არხების, შიდა, საზღვაო ან საჰაერო ნავიგაციის მიზნებისათვის განკუთვნილი ნაგებობებისა, გზებისა, გვირაბებისა, ხიდებისა, ვიადუკებისა, საკანალიზაციო სისტემებისა, წყალსადინარებისა, ჭებებისა, საირიგაციო ან საშრობი ნაგებობებისა, ელექტროკავშირგაბმულობის მოწყობილობებისა, გაზის ან ელექტროენერჯის მწარმოებელი და გამანაწილებელი საწარმოებისა, მილსადენებისა, წყალმომარაგების სისტემებისა და იმ საწარმოებში, რომლებიც ასრულებენ სხვა მსგავს სამუშაოებს ან მშენებლობისათვის მოსამზადებელ სამუშაოებს, ან მუშაობენ საძირკვლის ჩაყრაზე, რაც წინ უსწრებს ზემოთ ჩამოთვლილ სამუშაოებს;
- გ) იმ საწარმოებში, რომელთაც გადაჰყავთ მგზავრების ან გადააქვთ ტვირთი გზატკეცილზე, ან რკინიგზით, შიდა სამდინარო ან საჰაერო გზებით, დოკებში, ნავსაბელებში, ნავმისადგომებში, სანყოფებში ან აეროპორტებში ტვირთის დამუშავების ჩათვლით;
- დ) შახტებში, კარიერებში ან სასარგებლო წიაღისეულის მომპოვებელ სხვა საწარმოებში;
- ე) კომერციულ ან სავაჭრო საწარმოებში, ფოსტისა და ელექტროკავშირგაბმულობის ჩათვლით;
- ვ) იმ დაწესებულებებში ან ადმინისტრაციულ ორგანოებში, რომელთა პერსონალი დასაქმებულია უმთავრესად საკანცელარიო სამუშაოებით;
- ზ) პერიოდული პრესის საწარმოებში;
- თ) იმ დაწესებულებებში, რომლებიც დასაქმებულია ავადმყოფთა, დაუძლურებულითა, ლატაკთა ან ჭკუასუსტთა მოვლით;
- ი) სასტუმროებში, რესტორნებში, პანსიონებში, სასადილოებში, კლუბებში, კაფეებში და საზოგადოებრივი კვების სხვა მსგავს დაწესებულებებში;
- კ) თეატრებში და საზოგადოებრივი გართობის სხვა ადგილებში;

ვენციის მე-6 მუხლის შესაბამისად, პირი, რომელიც გათავისუფლებულია სამუშაოდან მენარმის მიზეზით, გამოუყენებელი შვებულების ყოველი დღისათვის მიიღებს ამავე კონვენციის მე-3 მუხლით დადგენილ ანაზღაურებას. ანაზღაურების გამოთვლა, მე-3 მუხლის თანახმად, უნდა მოხდეს ეროვნული კანონმდებლობის ან/და კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული წესების შესაბამისად.<sup>15</sup>

გამომდინარე აქედან, სასურველია, გამოუყენებელ შვებულებასთან დაკავშირებული საკითხების (ანაზღაურების წესი და პირობები, ასევე, კონვენციით დაშვებული გამონაკლისი შემთხვევები, როდესაც ანაზღაურების ვალდებულება შესაძლოა გამოირიცხოს) მონესრიგება მოხდეს სშკ-ით. კერძოდ, სშკ-ში უნდა ჩაიდოს დებულება, რომლის მიხედვითაც, დასაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში, დასაქმებულს აუნაზღაურდება გამოუყენებელი შვებულება ფულადი სახით, ხელფასის შესაბამისი ოდენობით.

## 10. დამატებითი ანაზღაურება

სშკ-ის მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, „ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობები განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.“ შესაბამისად, დამსაქმებელი უშუალოდ არ არის ვალდებული, დამატებითი ანაზღაურება შესთავაზოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის, რაც დასაქმებულის ინტერესების შელახვის და ამ ნორმის ბოროტად გამოყენების შესაძლებლობას ტოვებს. უნდა იყოს გათვალისწინებული, მინიმუმ, სანაცვლო უქმე დღის შეთავაზების ვალდებულება.

სშკ არ ანესრიგებს ასევე ზეგანაკვეთური ან მძიმე თუ მავნე პირობებიან სამუშაოზე პირის დასაქმებისას ანაზღაურების განსაზღვრის პრინციპს, რაც ეწინააღმდეგება როგორც საერთაშორისო, ასევე პოსტსაბჭოთა ქვეყნების შრომითი კანონმდებლობებით დამკვე-

---

ლ) იმ შერეულ კომერციულ და სამრეწველო საწარმოებში, რომლებიც მთლიანად არ მოიცავს ზემოჩამოთვლილ კატეგორიებს;

<sup>15</sup> განსხვავებული წინააღმდეგობრივი განმარტებები იხ. 2009 წლის 31 მარტის №ას-772-987-08 განჩინებაში: „საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ შრომის კანონმდებლობა დასაქმებულს არ ავალდებულებდა, მიეთითებინა შრომის ხელშეკრულების მოშლის მოტივებზე და უფლებას ანიჭებდა, ნებისმიერ დროს, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, თავისი შეხედულებისამებრ მიელო გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე.“ ასევე, 2008 წლის 2 აპრილის №680-1010-07 განჩინებით, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი განიმარტა იმგვარად, რომ თავისუფალი მენარმეობის უფლება, მათ შორის, გულისხმობს დამსაქმებლის უფლებას, თავისი შეხედულებისამებრ გააფორმოს და მოშალოს შრომის ხელშეკრულება დასაქმებულთან.



იდრებულ პრინციპს.

მიზანშეწონილია სშკ-ში შემდეგი შინაარსის ნორმების მონესრიგება:

მძიმე და მავნე პირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულს ანდა მკაცრ ბუნებრივ-კლიმატურ პირობებში მუშაობისათვის დაქირავებულს მიეცეს დამატებითი ანაზღაურება – დადგენილი ხელფასის არანაკლებ 20 პროცენტისა.<sup>16</sup>

„ზეგანაკვეთური მუშაობა ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის არანაკლებ ერთნახევარი ოდენობით“;<sup>17</sup>

„დამსაქმებლის მოთხოვნით დასვენების ან უქმე დღეს შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება განისაზღვროს ხელფასის ორმაგი ოდენობით“;<sup>18</sup>

„ლამით მუშაობის ყოველი საათისათვის დასაქმებულს უნდა განესაზღვროს დამატებითი ანაზღაურება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის არანაკლებ 20 პროცენტის ოდენობით“;<sup>19</sup>

„მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასვენების ან უქმე დღეს მუშაობის ერთმაგად ანაზღაურებაზე ერთი თვის განმავლობაში სამაგიერო დასვენების დღის მიცემით“.

სასურველია, სშკ-ით განისაზღვროს სამივლინებო ხარჯების ანაზღაურების ზოგადი წესიც. კერძოდ, მივლინებაში მყოფ დაქირავებულს, მივლინებაში ყოფნის მთელი დროის განმავლობაში, უნდა აუნაზღაურდეს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯები.<sup>20</sup>

## 11. ხელფასის დაქვითვა

ხელფასის დაქვითვა, როგორც წესი, ის ბერკეტია, რომლის გამოყენების თავისუფლება, მოქმედი სშკ-ით, შეუზღუდავად აქვს დამსაქმებელს. თუმცა, სასურველია, შეიზღუდოს ამ თავისუფლების ფარგლები, რათა არ მოხდეს ამ უფლების გამოყენება დასაქმებ-

<sup>16</sup> განსხვავებული მომატებული ტარიფით ანაზღაურების შესახებ შეად. ბელორუსიის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის 62-ე მუხლი;

<sup>17</sup> შეად. ყაზახეთის რესპუბლიკის შრომის კანონთა კოდექსის 127-ე მუხლი;

<sup>18</sup> შეად. ყაზახეთის რესპუბლიკის შრომის კანონთა კოდექსის 128-ე მუხლი;

<sup>19</sup> ბელორუსიის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის 69-ე მუხლის თანახმად, ზეგანაკვეთური საათების ანაზღაურება უნდა მოხდეს ხელფასის ორმაგი ოდენობით; ყაზახეთის რესპუბლიკის შრომის კანონთა კოდექსის 129-ე მუხლის მიხედვით – ხელფასის არანაკლებ ერთნახევარი ოდენობით;

<sup>20</sup> შეად. საქართველოს ფინანსთა მინისტრის 2005 წლის 5 აპრილის ბრძანება №220, დაქირავებულისათვის გადახდილი სამივლინებო ხარჯების ნორმების განსაზღვრის შესახებ.

ულთა ინტერესების საზიანოდ. სასურველია, განისაზღვროს შემთხვევები ან პროცედურა, როდესაც ამ ღონისძიების გამოყენების უფლება საფრთხეს არ შეუქმნის დასაქმებულის საარსებო მიწინააღმდეგობას.

წინააღმდეგ შემთხვევაში, შეიძლება შეილახოს შრომითი, როგორც ანაზღაურებადი ურთიერთობის არსი.

სასურველია, სმკ-ით გათვალისწინებულ იქნეს, რომ:

„გასამრჯელოს გადახდის მოთხოვნის შემცირება ან სხვა მოთხოვნაში გაქვითვა დაუშვებელია, გარდა კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული შემთხვევებისა“;

„დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაქვითოს გასამრჯელოდან:

- ა) ხელფასიდან გაცემული ავანსის ან საბუღალტრო გამოთვლის შეცდომის გამო ზედმეტად გაცემული თანხა;
- ბ) სამსახურებრივი მივლინების, სამუშაოდ სხვა ადგილას გადაყვანის ან სამეურნეო საქმიანობისათვის გაცემული ავანსის ის ნაწილი, რომელიც არ დახარჯულა;
- გ) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ წინასწარ აღებული შვებულების გამოუმუშავებელი დღეების ანაზღაურება;
- დ) საწარმოს ქონებისათვის განზრახ ან უხეში გაუფრთხილებლობით მიყენებული ზიანის საკომპენსაციო თანხა.“

## 12. ყოველკვირული და ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო

კონტინენტური ევროპის ქვეყნებში შეინიშნება ყოველკვირეული მაქსიმალური საათობრივი ზღვრის (თანმიმდევრულად) შემცირების ტენდენცია. ამ მხრივ, საფრანგეთში პირველი ნაბიჯი 1919 წელს მიღებული კანონით გადაიდგა 48 საათიანი სამუშაო კვირის სახით, ხოლო 1998 წლის 13 ივნისის კანონით (რომელიც ძალაში 2000 წლის 1-ლი იანვრიდან, ხოლო მცირე საწარმოთათვის 2002 წლის 1-ლი იანვრიდან შევიდა) 35 საათიანი სამუშაო კვირა განისაზღვრა.

განსაზღვრულ ჩარჩოებში დასაშვებია დაქირავებულის ზეგანაკვეთური დასაქმება. ამასთან, ევროკავშირის 2000/34 დირექტივით გათვალისწინებული გარდამავალი პერიოდის შემდეგ, სამუშაოს შესრულების ყოველკვირეული ლიმიტი, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით, არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს.<sup>21</sup> ასეთ შემთხვევებში ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები უნდა ანაზღაურდეს ერთნახევარი, ხოლო დასვენების ან უქმე დღეს შესრულებული სამუშაო ორ-

<sup>21</sup> ევროკავშირის დირექტივა 2003/88, მე-6 ბ მუხლი.

მაგი ოდენობით, ან მიეცეს დაქირავებულს სათანადო საათობრივი კომპენსაცია. ღამით მუშაობა დამატებით ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის არანაკლებ 20 პროცენტის ოდენობით.<sup>22</sup>

სასურველია სშკ-ით შემდეგი შინაარსის დებულებების გათვალისწინება:

„1. დაქირავებულის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დრო, რომლის განმავლობაშიც დაქირავებული ასრულებს შრომით მოვალეობებს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.<sup>23</sup> სამუშაო დროში არ შეიძლება შესვენების დრო.

2. ხუთ დღიანი სამუშაო კვირის შემთხვევაში, ყოველდღიური სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს, ექვს დღიანი სამუშაო კვირის შემთხვევაში – 7 საათს.

3. 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისა და შრომის მძიმე, მავნე ან საშიშ პირობებიან სამუშაოზე დაქირავებულის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს.

4. 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისა და, განსაკუთრებით, მავნე სამუშაოზე დაქირავებულის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს.“<sup>24</sup>

გარდა ამისა, მიზანშეწონილია ზეგანაკვეთური მუშაობის შემდეგი შეზღუდვების გათვალისწინება:

„ზეგანაკვეთური მუშაობა დასაშვებია მხოლოდ დასაქმებულის თანხმობით და მისი ხანგრძლივობა კვირაში არ უნდა აღემატებოდეს 9, ხოლო ექვსი თვის განმავლობაში – 150 საათს.“<sup>25</sup>

„ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე არ დაიშვება 18 წლამდე ასაკის პირი“.<sup>26</sup>

ყოველდღიური სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ღამით (22 საათიდან 6 საათამდე) მუშაობისას მცირდება ერთი საათით. ეს წესი არ

<sup>22</sup> იხ. ბელორუსიის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის 70-ე მუხლი;

<sup>23</sup> იხ. ბელორუსიის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის 112-ე მუხლი, ანალოგიური მონესრიგება გათვალისწინებულია ყაზახეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის 82-ე მუხლით;

<sup>24</sup> შეად. ყაზახეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის 181-ე მუხლი. ბელორუსიის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის 114-115-ე მუხლი ადგენს გარკვეულ შეზღუდვებს არასრულწლოვანთა და ინვალიდთა შრომის საათების შეზღუდვის თაობაზე. იხ. ასევე, არასრულწლოვანთა შრომის დაცვის შესახებ გერმანიის კანონის მე-8 პარაგრაფი;

<sup>25</sup> ბელორუსიის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის 122-ე მუხლის მიხედვით, არ უნდა აღემატებოდეს ერთი წლის განმავლობაში 120 საათს;

<sup>26</sup> ყაზახეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის 88-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის მე-2 ქვეპუნქტი.

ვრცელდება მოკლე სამუშაო დროით მომუშავე დასაქმებულებსა და უწყვეტად მოქმედ ორგანიზაციაზე.

სასურველია, ასევე გათვალისწინებულ იქნეს შემთხვევები, როდესაც შესვენება სამუშაო დროში ჩაითვლება. ასეთი შესაძლოა იყოს დამატებითი შესვენება ბავშვის კვებისა და მოვლისათვის.

### 13. ყოველწლიური შვებულება

ყოველწლიური შვებულება, მაგალითად, საფრანგეთსა და ესპანეთში შეადგენს 30 დღეს, რომელიც 6 დღიანი სამუშაო კვირის პირობებში შეესაბამება 5 კვირიან მინიმალურ სავალდებულო შვებულებას (საფრანგეთის შრომის კოდექსის 221.2 მუხლი და ესპანეთის შრომის სამართლის შესახებ კანონის 38-ე მუხლი). ნიდერლანდებში მინიმალური შვებულება გამოითვლება ყოველკვირეულად ნამუშევარი საათებიდან და შეადგენს, საშუალოდ, ნამუშევარი საათების ოთხმაგ ოდენობას, ანუ ოთხ კვირას. ამასთან, დაქირავებულს უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, ორი კვირა თანმიმდევრობით დაისვენოს 30 აპრილიდან 1 ოქტომბრამდე მონაკვეთში (ნიდერლანდების სამოქალაქო კოდექსის 7:634-ე მუხლი და 7:638-ე მუხლის მე-3 ნაწილი).

სშკ-ის 21-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით არანაკლებ 24 სამუშაო დღისა წელიწადში. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, მხარეები შესაძლოა შეთანხმდნენ შვებულების განსხვავებულ ვადებსა და პირობებზე, თუ ის არ აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. ამ ნორმის ფართოდ განმარტების შემთხვევაში, დამსაქმებელმა შესაძლოა არ მისცეს დასაქმებულს შვებულებით სარგებლობის უფლება და, სანაცვლოდ, აუნაზღაუროს შვებულება ხელფასის ორმაგი ოდენობით. ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციის შესაბამისად, ეს პირობა ბათილია.<sup>27</sup> თუმცა, სადავო რჩება, კონვენციით დადგენილი შეზღუდვა რამდენად უნდა გავრცელდეს შემთხვევაზე, როდესაც დასაქმებული ნებაყოფლობით ამბობს უარს შვებულებით სარგებლობაზე დამსაქმებლის მიერ მისთვის გაკეთებული მომგებიანი შემოთავაზების სანაცვლოდ.

ამ მხრივ განსხვავებულ რეგულირებას არც 1936 წლის ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ კონვენცია გვთავაზობს. კონ-

<sup>27</sup> შეად. ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია, რომელიც რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ 1995 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, ნებისმიერი შეთანხმება, რომელიც გამოიცხავს ყოველწლიური შვებულებით სარგებლობის უფლებას, ბათილია.

ვენცია კრძალავს ხელშეკრულებით შევებულების მიღების უფლების წინასწარ გამოორიცხვას. შესაბამისად, ამ საკითხთან მიმართებით მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულს წინასწარ არ გამოერიცხოს (წაერთვას) შევებულების უფლება, თუმცა, თუ იგი ნებაყოფლობით უარს ამბობს შევებულებით სარგებლობაზე (არ იყენებს ამ უფლებას) ეს მისი ნების თავისუფლების ფარგლებში დასაშვებია.

#### **14. ხელშეკრულების ფორმის თავისუფლება და დასაქმებულის სასარგებლოდ განმარტების პრინციპი**

სშკ-ის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, „შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით.“ სშკ-ის მე-7 მუხლის შესაბამისად, „შრომითი ურთიერთობა ნარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.“

შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების სტანდარტული ფორმა და, ამ მხრივ, რაიმე შეზღუდვა არ არსებობს.<sup>28</sup> თუმცა, სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების, შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე.“ ეს დებულება ეხმიანება თანამედროვე შრომის სამართალში (მათ შორის, ევროკავშირის შესაბამისი დირექტივით<sup>29</sup>) დამკვიდრებულ მიდგომას. კერძოდ, დასაქმებულის უფლებების დაცვის მიზნით, დამსაქმებელმა დასაქმებულს უნდა გადასცეს წერილობითი დასტური შრომითი ურთიერთობის არსებობის შესახებ, რომელიც უნდა შეიცავდეს მონაცემებს შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ანაზღაურების ოდენობის, რეგულარული სამუშაო დროის, სამუშაოს აღწერილობის, სამუშაო ადგილის, ხელშეკრულების მოშლისათვის დადგენილი გაფრთხილების ვადების, შევებულების ოდენობისა და საშვებულებო ანაზღაურების ოდენობის შესახებ.<sup>30</sup>

<sup>28</sup> შეად. საქართველოს დამფუძნებელი კრების და რესპუბლიკის მთავრობის 1920 წლის 14 აგვისტოს შრომის ხელშეკრულების შესახებ კანონის მე-10 მუხლი;

<sup>29</sup> 91/533/EWG, შეად. ასევე გერმანიის ფედერაციის „დადასტურების შესახებ კანონი“ (Nachweisgesetz der BRD, 20.07.1995) და დიდი ბრიტანეთის Employments Right Act 1996, Part I, Art.1;

<sup>30</sup> Hümmerich/Boecken/Düwell, Anwaltskommentar, Arbeitsrecht, B. 2, 2007, Rn. 52; Schaub, Günter, ArbeitsrechtsHandbuch, 9. Aufl., 2000, S. 227.



ევროსასამართლოს განმარტების თანახმად,<sup>31</sup> დავის დროს ნებისმიერი ეჭვი, წერილობითი დოკუმენტის არარსებობისას, უნდა განიმარტოს დასაქმებულის ინტერესების სასარგებლოდ.<sup>32</sup> შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ ასეთი დასტურის გაუცემლობის შემთხვევაში, დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინოს, რომ ხელშეკრულების შინაარსის დადგენა დავისას სასამართლოს მიერ დასაქმებულის ინტერესების სასარგებლოდ მოხდება.<sup>33</sup>

სასურველია, ეს პრინციპი უშუალოდ აისახოს სშკ-ის ნორმებშიც: „დავის დროს ზეპირი ხელშეკრულების არსებობისას, ხელშეკრულების ორაზროვანი პირობა ან ნებისმიერი ეჭვი განიმარტება დასაქმებულის ინტერესების სასარგებლოდ.“

ცალკეულ შემთხვევაში, მიზანშეწონილია წერილობითი ფორმის სავალდებულობის გათვალისწინებაც. მაგალითად, ნიდერლანდებში, სამოქალაქო კოდექსის 7:655-ე მუხლით განსაზღვრული შრომითი ურთიერთობისათვის, დაქირავებულისათვის არსებითი მონაცემების წერილობით შეტყობინების გარდა, წერილობითი ფორმის დაცვა სავალდებულოა, აგრეთვე, ხელშეკრულებაში პირგასამტეხლოს (ნიდერლანდების სამოქალაქო კოდექსის 7:650-ე მუხლი) ან კონკურენციის აკრძალვის შესახებ (ნიდერლანდების სამოქალაქო კოდექსის 7:650-ე მუხლი) შეთანხმების შემთხვევაშიც. ესპანეთის კანონმდებლობით, წერილობითი ფორმა სავალდებულოა პრაქტიკის, სამუშაოს სახლში შესრულებისა და გამოსაცდელი ვადის შესახებ შეთანხმების შემთხვევაში. ამის საპირისპიროდ, მაგალითად, იტალიის სამოქალაქო კოდექსის 2096-ე მუხლი წერილობითი ფორმის დაცვას სავალდებულოდ მიიჩნევს მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების გამოსაცდელი ვადით დადების შემთხვევაში.

## 15. ხელშეკრულების მოქმედების ვადის განსაზღვრა

ხელშეკრულების ფორმის თავისუფლების პრინციპი, როგორც წესი, მოქმედებს კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართალშიც, თუმცა, გარკვეული შეზღუდვებით. მაგალითად, საფრანგეთსა და ესპანეთში უფადო ხელშეკრულების დადების პრეზუმფცია<sup>34</sup> განაპირობებს წერილობითი ფორმის აუცილებლობას ვადიანი და შეთავსებითი შრომითი ხელშეკრულებებისათვის.

<sup>31</sup> EuGH 04.12.1997, C 253/96;

<sup>32</sup> Schaub, Günter, ArbeitsrechtsHandbuch, 9. Aufl., 2000, S. 228;

<sup>33</sup> Hümmelich/Boecken/Düwell, Anwaltkommentar, Arbeitsrecht, B. 2, 2007, Rn. 54;

<sup>34</sup> იხ. მაგალითად, ესპანეთის *Sentencia del Tribunal Supremo, Aranzadi, Repertorio de Jurisprudencia, 1989, 454.*

ვადიანი ხელშეკრულება წყდება მისი ვადის ამონურვით, შესაბამისად, დასაქმებული, ვადიანი ხელშეკრულების დადების შემთხვევაში, ნაკლებადაა დაცული. დამსაქმებელს შეუძლია, დასაქმებულთან ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში დადოს მოკლევადიანი ხელშეკრულებები, რათა გვერდი აუაროს კანონმდებლობით დადგენილ დაცვით ნორმებს, ხელშეკრულების მოშლის წესსა და შეზღუდვებს. აღნიშნულისაგან დასაქმებულის დაცვა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია.<sup>35</sup>

შრომითი ხელშეკრულება, როგორც წესი, უნდა დაიდოს განუსაზღვრელი ვადით.<sup>36</sup> განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია მხოლოდ განსაკუთრებულ, კანონით ამომწურავად დადგენილ შემთხვევებში. ყოველივე ზემოაღნიშნული საფრანგეთში – შრომის კოდექსის 122-1-122-3-17 მუხლების, ესპანეთში – შრომის სამართლის შესახებ კანონის მე-15 მუხლის, ხოლო გერმანიაში – 2001 წლიდან ძალაში შესული შეთავსებითი და ვადიანი ხელშეკრულებების შესახებ კანონის<sup>37</sup> მე-14 პარაგრაფის სათანადო ჩამონათვლის მეშვეობით ხორციელდება.

უვადო, ანუ განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების ტიპურ,<sup>38</sup> პრაქტიკაში გავრცელებულ სახედ.<sup>39</sup> მიუხედავად იმისა, რომ შრომითი ხელშეკრულება შესაძლოა დაიდოს როგორც განსაზღვრული, ისე განუსაზღვრელი ვადით, ვადიანი ხელშეკრულება არ უნდა ჩაითვალოს ნამდვილად, თუ დამსაქმებელი ვადიანი ხელშეკრულების დადებით ცდილობს, გვერდი აუაროს უვადო ხელშეკრულების ფარგლებში მოქმედ დაცვით ნორმებს. ეს უკანასკნელი სახეზეა ყოველთვის, როდესაც დამსაქმებელს განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულების დადების ობიექტური საფუძველი არ გააჩნია.<sup>40</sup>

„ევროპის სოციალური ქარტია“,<sup>41</sup> რომლის ხელშემკვრელი მხა-

<sup>35</sup> 2009 წლის ბელორუსიის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად – არაუმეტეს 5 წლისა. მსგავს შეზღუდვებს ითვალისწინებს ყაზახეთის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, კერძოდ, ერობულ დადებული ვადიანი ხელშეკრულების ხელმოწერედ დადების ან გაგრძელების შემთხვევაში, ის უვადო ხელშეკრულებად განიხილება;

<sup>36</sup> იხ. მაგალითად, საფრანგეთის შრომის კოდექსის 121-5 მუხლი;

<sup>37</sup> გერმანიის ფედერაციის *Teilzeit- und Befristungsgesetz*;

<sup>38</sup> *Schliemann, Harald*, Das Arbeitsrecht im BGB Kommentar, 2. Aufl., 2002, S. 164, შეად. ევროკავშირის დირექტივა 1999/70/EG, allgemeine Erwägungen, Nr. 6;

<sup>39</sup> *Hümmerich/Boecken/Düwell*, Anwaltkommentar, Arbeitsrecht, B. 2, 2007, Rn. 53;

<sup>40</sup> *Schaub, Günter*, ArbeitsrechtsHandbuch, 9. Aufl., 2000, S. 267;

<sup>41</sup> რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით.

რეებიც სტაბილური დასაქმების მიღწევა-შენარჩუნებისათვის პირობების შექმნის ვალდებულებას იღებენ, ვადიან ხელშეკრულებებთან მიმართებით დასაქმებულისათვის შეზღუდვების დაწესებას ითვალისწინებს. ანალოგიურად, ევროკავშირის სოციალური პოლიტიკის გატარების მნიშვნელოვან ნაბიჯად გათვალისწინებულია ვადიან შრომით ხელშეკრულებათა მიმართ მკაცრი ფარგლების დაწესება და ამით დამსაქმებლის თავისუფლების ბოროტად გამოყენების საფრთხის თავიდან აცილება. 1999 წლის 28 ივნისის „ვადიანი ხელშეკრულებების შესახებ დირექტივის თანახმად,<sup>42</sup> სოციალურ-მა პოლიტიკამ უნდა უზრუნველყოს ევროკავშირში დასაქმებულთა შრომის პირობების გაუმჯობესება, მათ შორის, ვადიანი ხელშეკრულებების დადებაზე შეზღუდვების დაწესება. დირექტივაში ასახულია ევროკავშირის ნევერ ქვეყნებში ვადიანი ხელშეკრულების დადების შეზღუდვებთან დაკავშირებით მრავალწლიანი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკა. ვადიანი ხელშეკრულების დადება გამართლებულია გამოსაცდელი პერიოდით ან დასაბუთებული კონკრეტული გარემოებების გათვალისწინებით.

შესაბამისად, ე.წ. ჯაჭვური შრომითი ხელშეკრულებები (მაშინაც კი, როდესაც მათ შორის ერთი წლის შუალედი) და ვადიანი ხელშეკრულებები, რომლებიც არ ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადების მიზანს, ევროკავშირის 99/70 დირექტივის თანახმად, წინააღმდეგობაში მოდის ევროკავშირის დამფუძნებელი ხელშეკრულებითა და ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით დაცულ შრომის უფლებასთან.<sup>43</sup>

გერმანიის „შეთავსებითი და ვადიანი დასაქმების შესახებ“<sup>44</sup> კანონის

<sup>42</sup> ევროკავშირის დირექტივა 1999/70/EG (zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge);

<sup>43</sup> ამ თვალსაზრისით, საინტერესოა ევროსასამართლოს გადაწყვეტილება საბერძნეთის კანონმდებლობაში ევროპული გაერთიანების დირექტივის საფუძველზე მიღებული საკანონმდებლო ცვლილების თაობაზე. ამ ცვლილებით, ორ წელზე მეტი ვადით დადებული ან ორზე მეტჯერ გაგრძელებული ხელშეკრულება, თუ ხელშეკრულებებს შორის შუალედი 20 დღეზე ნაკლებია, უვალოდ უნდა დაკვალიფიცირდეს. ევროპის სასამართლომ ეს საკანონმდებლო რეგულირება დირექტივასთან შეუსაბამოდ მიიჩნია, ვინაიდან, სასამართლოს დასაბუთებით, 20-დღიანი „წყვეტა“ არ გამოირიცხავს დამსაქმებლის მიერ ამგვარი ხელშეკრულებებით თავისი დომინირებული მდგომარეობის ბოროტად გამოყენებას. ასეთი საკანონმდებლო რეგულირება დირექტივის მიზანს არ ამართლებს, ვინაიდან იგი დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოქმედების ფორმალური წყვეტით კანონმდებლობით დადგენილი დამცავი ნორმების გვერდის ავლის შესაძლებლობას ტოვებს. დირექტივას, ევროსასამართლოს გადაწყვეტილებით, პირდაპირი მოქმედების ძალა მიენიჭა;

<sup>44</sup> TzBfG - Teilzeit- und Befristungsgesetz (in Kraft getreten am 01.01.2001 zuletzt geändert durch Gesetz vom 19.04.2007), BGBl. I, S. 538.

მე-14 პარაგრაფის თანახმად, რომელიც ამავე დირექტივის შესაბამისად არის მიღებული, ვადიანი ხელშეკრულებების დადება დაიშვება არა უმეტეს ორი წლის ვადით. ორზე მეტჯერ ამავე ვადის ფარგლებში ხელშეკრულების გაგრძელება დაუშვებელია.

ვადიანი ხელშეკრულების დადების შეზღუდვა მოწესრიგებული იყო 1973 წლის საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსითაც და 2006 წლამდე მოქმედებდა. კოდექსის მე-18 მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადება დასაშვები იყო არა უმეტეს სამი წლისა.

სშკ-ის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის დებულებით გათვალისწინებულია შრომითი ხელშეკრულების დადება „განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით.“ ეს ფორმულირება განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულებების მიმართ ზემოთ განხილული ყველა მიდგომისგან იმით გამოირჩევა, რომ იგი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებისათვის არანაირ შეზღუდვას არ აწესებს.

ამასთან, ხელშეკრულების დადებისას, დამსაქმებლის მიერ შრომის კანონმდებლობის დამცავი ნორმებისათვის გვერდის ავლის ნებისმიერი მცდელობა, იმავდროულად, კანონსაწინააღმდეგო და, შესაბამისად, ბათილია სსკ-ის 54-ე მუხლიდან გამომდინარე,<sup>45</sup> სასურველია, ერთგვაროვანი პრაქტიკის დამკვიდრების თვალსაზრისით, ვადიან ხელშეკრულებებთან დაკავშირებით განსაზღვროს გარკვეული შეზღუდვები დასაქმებულთა ინტერესების დასაცავად:

„1. შრომითი ხელშეკრულება იდება განუსაზღვრელი ვადით.

2. ხელშეკრულების დადება განსაზღვრული ვადით, მაგრამ არაუმეტეს 2 წლისა, დასაშვებია:

- ა) იმ დაქირავებულის შესაცვლელად, რომელთანაც განსაზღვრული ვადით შეჩერებულია შრომითი ურთიერთობა;
- ბ) სეზონური სამუშაოების შესასრულებლად;
- გ) განსაკუთრებული გარემოებების (უბედური შემთხვევების) ასაცილებლად ან მათი შედეგების აღმოსაფხვრელად საჭირო სამუშაოთა შესასრულებლად;
- დ) სამუშაოებზე, რომელთა შესრულების ხანგრძლივობა წინასწარაა ცნობილი.<sup>46</sup>

<sup>45</sup> შეად. ბათილობის შესახებ მსგავსი მიდგომა გერმანულ სამართალში *Däubler/Dorndorf*, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 2004, Rn. 78;

<sup>46</sup> გამოწვევას ითვალისწინებს ასევე ბელორუსიის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის მე-17 მუხლი, *Däubler, Wolfgang*, *das Arbeitsrecht*, 1990, S. 849, Fixed-term Employees (Prevention of Less Favorable Treatment) Regulation, 2002, *Hümmerich/Boecken/Düwell*, *Anwaltkommentar, Arbeitsrecht*, B. 2, 2007, Rn. 54;

3. ვადიანი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ხანგრძლივობა მთლიანობაში აღემატება სამ წელს, ან გაგრძელდება ორჯერ მაინც, უვადო ხელშეკრულებად უნდა ჩაითვალოს.<sup>47</sup>

## 16. დაქირავებულის უფლებები შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას

შრომითი ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე, დასაქმებული, როგორც პიროვნულად, ისე ეკონომიკურად, მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული დამსაქმებელზე. ამ დამოკიდებულების ბოროტად გამოყენების საფრთხის განეიტრალება სახელმწიფოს უფლებამოსილება და, იმავდროულად, ვალდებულებაა. მნიშვნელოვანია შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტის სწორად გააზრება და პრაქტიკაში დანერგვა.

ამ პრინციპის გათვალისწინებით, სრულიად გაუმართლებელია სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლების იმგვარად განმარტება, რომ დამსაქმებელს მიენიჭოს შრომის ხელშეკრულების მოშლის უფლება ნებისმიერ შემთხვევაში, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე. აღნიშნული მიდგომა წლების განმავლობაში შეინიშნებოდა სასამართლო პრაქტიკასა და შრომით ურთიერთობებში. ამ თვალსაზრისით, უდავოდ წინგადადგმულ ნაბიჯად უნდა ჩაითვალოს 2010 წლის 28 აპრილის განჩინება №ას-864-1150-09, რომლითაც განიმარტა, რომ ხელშეკრულების მოშლის მიმართ ვრცელდება სსკ-ის შესაბამისი ნორმები და წინაპირობები. თუმცა, სასურველია, ეს საკითხი დეტალურად მოწესრიგდეს და აისახოს სშკ-ში, ვინაიდან სამოსამართლო სამართალი არ წარმოადგენს სამართლის მბოჭავ წყაროს და ის სავალდებულო არ არის შესასრულებლად.<sup>47</sup>

### ა) ხელშეკრულების შეწყვეტის ზოგადი საფუძვლები

სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება წყდება ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ ხელშეკრულების პირობის დარღვევით; „დ“ ქვეპუნქტი კი, ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ხელშეკრულების მოშლის საფუძველზე.

ერთი შეხედვით, ბუნდოვანია კანონმდებლის ნება სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტთან მიმართებით. ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ ვალდებულების დარღვევამ შესაძლოა წარმოშვას ხელშეკრულების მოშლის უფლება (რაც, ცალკეულ შემთხვევაში, ვალდებულების დარღვევის სახეზე, სიმძიმესა და მნიშ-

<sup>47</sup> შეად. წინამდებარე დოკუმენტის მე-4 თავი.

ვენელობაზეა დამოკიდებული). სამართლებრივად წარმოუდგენელია, ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ ხელშეკრულების პირობის დარღვევამ „ავტომატურად“ გამოიწვიოს ხელშეკრულების შეწყვეტა, ხელშეკრულების იმ მხარის ნების მიუხედავად, რომლის მიმართაც დარღვეულია ვალდებულება.

ამდენად, სსკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული „საფუძვლის“ მოქცევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველთა ჩამონათვალში, მიზანშეწონილი არ არის.

„გ“ და „დ“ ქვეპუნქტების გამიჯვნით, სავარაუდოდ, კანონმდებელმა ვალდებულების დარღვევის გამო ხელშეკრულების მოშლა<sup>48</sup> განასხვავა ხელშეკრულების მოშლისაგან სხვა პატივსაცემი მიზეზით. თუმცა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი ორივე შემთხვევაში სსკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლაა. შესაბამისად, „ზ“ ქვეპუნქტი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველთა ჩამონათვალში ამ შემთხვევაშიც უადგილოა. უმჯობესია, ხელშეკრულების მოშლა ვალდებულების დარღვევის გამო მონესრიგდეს სსკ-ის 38-ე მუხლით, როგორც ხელშეკრულების მოშლის ერთ-ერთი ალტერნატიული წინაპირობა.

## ბ) გაფრთხილება

სსკ არ ითვალისწინებს სახელშეკრულებო ურთიერთობაში გაფრთხილების ვალდებულებას. თუმცა, აღნიშნული ვალდებულება მონესრიგებულია სსსკ-ის 405-ე და 399-ე მუხლებით, როგორც აუცილებლად გამოსაყენებელი ზომა (წინაპირობა), რომლის გარეშეც ხელშეკრულების მოშლის უფლება, ჩვეულებრივ, არ წარმოიშობა.<sup>49</sup>

სსკ-ის 1-ლი მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, „შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით.“ გამომდინარე აქედან, შრომით ურთიერთობებზე ვრცელდება სსკ-ის 399-ე და 405-ე მუხლით გათვალისწინებული წესები.

სსკ-ის 399-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, გრძელვადიან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში, ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ ვალდებულების დარღვევისას, გამოიყენება სსკ-ის 405-ე

<sup>48</sup> კანონმდებელმა სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილით, მხარეები გაათავისუფლა ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილებით გათვალისწინებული ვალდებულებებისგან: დასაქმებული – დამსაქმებლის ერთი თვით ადრე გაფრთხილების, ხოლო დამსაქმებელი – დასაქმებულისათვის ერთი თვის კომპენსაციის მიცემის ვალდებულებისაგან;

<sup>49</sup> გამონაკლისები, როდესაც გაფრთხილება/დამატებითი ვადის დაწესება საჭირო არ არის, იხ. სსკ-ის 405-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.



მუხლით გათვალისწინებული წესი (2010 წლის 28 აპრილის განჩინება №ას-864-1150-09). ხელშეკრულების მხარეს, რომელმაც დაარღვია ვალდებულება, მეორე მხარის მიერ უნდა განესაზღვროს დამატებითი ვადა ნაკლის გამოსასწორებლად, ან მიეცეს გაფრთხილება ვალდებულების დარღვევის სპეციფიკის გათვალისწინებით. შრომით ურთიერთობებში, როგორც გრძელვადიან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში, ჩვეულებრივ, გამოიყენება გაფრთხილება. ეს იმითაა განპირობებული, რომ, შრომითი ურთიერთობების თავისებურების გათვალისწინებით, ვალდებულების დარღვევა დასაქმებულის მხრიდან ხშირად ისეთი ხასიათისაა, რომლის გამოსწორებაც შეუძლებელია. მაგალითად, თუ დასაქმებული სამსახურში დააგვიანებს, მისთვის დამატებითი ვადის განსაზღვრა დარღვევის გამოსასწორებლად აზრს მოკლებულია. ასეთ შემთხვევაში, დამატებითი ვადის დაწესებას უთანაბრდება გაფრთხილება. ხოლო თუ გაფრთხილებას შედეგი არ მოჰყვება, მხარე უფლებამოსილია, მოშალოს ხელშეკრულება.

დამსაქმებლის გაფრთხილება მიზნად ისახავს დასაქმებულისათვის იმ გარემოებებზე მითითებას, რაც ურთიერთობის გაგრძელებას საფრთხეს უქმნის. ამავე დროს, გაფრთხილების დანიშნულებაა ამ გარემოებების შესაძლო სამართლებრივ შედეგებზე მინიშნება. ჩვეულებრივ, დამსაქმებელი მხოლოდ იმ შემთხვევაშია უფლებამოსილი, მოშალოს ხელშეკრულება, თუ, გაფრთხილების მიუხედავად, არ აღმოიფხვრება ურთიერთობის შემდგომი გაგრძელებისათვის საფრთხის შემცველი გარემოება.<sup>50</sup>

გასათვალისწინებელია, რომ თვით გაფრთხილებაც უნდა ჯდებოდეს თანაზომიერების ჩარჩოში. კერძოდ, გაფრთხილება, რომელიც უმნიშვნელო მიზეზით ხორციელდება, არ ჩაითვლება ნამდვილად და, შესაბამისად, არ წარმოშობს ხელშეკრულებაზე უარის თქმის უფლებას. ამგვარი გაფრთხილების საფუძველზე განხორციელებული ხელშეკრულების მოშლა კანონსაწინააღმდეგოა და მას სამართლებრივი შედეგები არ მოჰყვება.

### გ) ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წინასწარ შეტყობინება

დამატებითი ვადის დაწესების ან გაფრთხილების ვალდებულებისაგან უნდა გაიმიჯნოს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წინასწარი შეტყობინება. ხელშეკრულების მოშლის შესახებ შეტყობინების ვალდებულებას, რაც მონესრიგებული იყო 2006 წლამდე მოქმედ შრომის კანონთა კოდექსში,<sup>51</sup> საქართველოს მოქმედი შრომის კოდექსი არ

<sup>50</sup> *Lieb, Manfred, Arbeitsrecht, 8. Aufl., 2003, Rn. 359 f;*

<sup>51</sup> შეად. შრომის კანონთა კოდექსის 42<sup>2</sup>-ე მუხლი (დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ მინიმუმ ერთი თვით ადრე შეატყობინოს, რისი მიღებაც დასაქმებულმა წერილობით უნდა დაადასტუროს).

ითვალისწინებს. თუმცა, აღნიშნული ვალდებულება განსაზღვრულია „ევროპის სოციალური ქარტიის“ მე-4 მუხლის მე-4 ნაწილით, რაც გულისხმობს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის ინფორმირებას ხელშეკრულების მოშლის შესახებ, ხელშეკრულების მოშლამდე გარკვეული გონივრული ვადით ადრე. აღნიშნულის მიზანია, დასაქმებულის მინიმალური სოციალური დაცვა – დასაქმების სხვა ალტერნატივის მოსაძიებლად გარკვეული ვადის მიცემა. წინასწარ შეტყობინებას ცვლის დასაქმებულისათვის კომპენსაციის მიცემა,<sup>52</sup> რომელიც სსკ-ის 38-ე მუხლის III ნაწილითაა მონესრიგებული, თუმცა, მისი გამოყენება, ხელშეკრულების პირობის დარღვევის შემთხვევაში, გამოირიცხულია. გამომდინარე აქედან, სასურველია, აღნიშნული პუნქტის ფორმულირება მოხდეს იმგვარად, რომ ის შესაბამისობაში მოვიდეს ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 ნაწილთან და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის კონვენციასთან დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ (№ C 158). კერძოდ, კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება გამოირიცხოს მხოლოდ დასაქმებულის მიერ მოვალეობათა განსაკუთრებით უხეშად დარღვევისას. ეს იმას ნიშნავს, რომ ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 ნაწილით დადგენილი წინასწარი შეტყობინების ვალდებულება უალტერნატივოდ განსახორციელებელი ვალდებულება არ იქნება და მას, ცალკეულ შემთხვევებში, ჩაენაცვლება დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის კომპენსაციის მიცემა, რაც ხშირად ორივესთვის უფრო ხელსაყრელია.

შრომითი ხელშეკრულების მოშლის კანონიერების შეფასებისას, საქართველოს უზენაესი სასამართლო მართებულად მიიჩნევს „ევროპის სოციალური ქარტიის“ მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტით სარგებლობას, რომელიც აღიარებს დამსაქმებლის ვალდებულებას, წინასწარ შეატყობინოს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. სასამართლო განმარტავს, რომ ქარტიის დანართის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან დაუყოვნებლივ დათხოვნა (მოშლის შესახებ წინასწარ შეტყობინების გარეშე) დასაშვებია იმ შემთხვევაში, თუ სახეზეა დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების „სერიოზული“ დარღვევა. ამდენად, გასაზიარებელია უზენაესი სასამართლოს განმარტება ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის ქარტიის დანართის მე-2 ნაწილთან ერთობლიობაში გამოყენების თაობაზე და, ცალკეულ შემთხვევაში, დასადგენია, თუ რა სახისა და სიმძიმის დარღვევამ განაპირობა დასაქმებულის დაუყოვნებლივ დათხოვნა სამსახურიდან.<sup>53</sup> წინააღმდეგ შემთხვევაში, შეუძლებელია, სასამართლომ მიიღოს სამართ-

<sup>52</sup> შდრ. ILO C 158, მე-11 მუხლი;

<sup>53</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო, სამეწარმეო და გაკოტრების საქმეთა პალატის 2008 წლის 4 ივნისის №ას-911-1218-07 განჩინება.

ლებრივად დასაბუთებული გადაწყვეტილება.

ვალდებულების დარღვევა იმდენად არსებითად უნდა ხელყოფდეს ხელშეკრულების საფუძველს, რომ დამსაქმებელს ხელშეკრულების ერთი დღით გაგრძელება არ შეიძლება მოეთხოვოს,<sup>54</sup> ანუ როდესაც სხვა ზომების გამოყენება, ობიექტური გარემოებების გათვალისწინებით, გამორიცხებულია. ასეთი მაგალითებია: სანარმოს საიდუმლოების ან სხვა კონფიდენციალური ინფორმაციის გახმაურება,<sup>55</sup> (დანესებულების ინტერესების საზიანოდ) სამსახურებრივი სტატუსის პირადი ინტერესებისათვის გამოყენება, დანესებულების ბუღალტრის მიერ თანხების მითვისება და ა.შ, რაც საბოლოოდ და შეუქცევადად იწვევს დასაქმებულის მიმართ ნდობის შერყევას.<sup>56</sup>

ცალკეული გარემოების მიჩნევა ისეთ პატივსაცემ საფუძველად, რომელიც ათავისუფლებს მხარეს გაფრთხილებისა და ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წინასწარი შეტყობინების ვალდებულები-საგან, დასაშვებია, თუ ის შეუძლებელს ხდის მხარეთა ურთიერთობის გაგრძელებას მინიმალური ვადითაც კი.<sup>57</sup> შესაბამისად, სანარმო აუცილებლობა, ლიკვიდაცია, გაკოტრება ან სხვა მსგავსი გარემოება შეიძლება არც ათავისუფლებდეს დამსაქმებელს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წინასწარი შეტყობინების ვალდებულებისაგან, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ კონკრეტული ვითარების გათვალისწინებით შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება მინიმალური გონივრული ვადითაც კი შეუძლებელია.<sup>58</sup>

სასურველია, აღნიშნული დებულებები აისახოს უშუალოდ სშკ-ში.

## დ) პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა

გარდა ზემოთ ხსენებულისა, გასაზიარებელია სასამართლოს განმარტება, რომლის თანახმადაც, სსკ-ის 408-ე და 409-ე მუხლების შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების უკანონო მოშლის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, აღადგინოს დასაქმებულის დარღვეული შრომის უფლება მასთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების გზით. ამასთან, დამსაქმებელმა უნდა ააზაზღაუროს ზიანის სახით მიუღებელი თანხა სამუშაოდან გაათავისუფლებიდან თანამდე-

<sup>54</sup> Zivilabteilung des schweizerischen Bundesgerichts, 4C.400/2005/sza Urteil vom 24. März 2006;

<sup>55</sup> LAG Thüringen, Urt. v. 09.12.2003 – 5 Sa 157/02;

<sup>56</sup> Schliemann, Harald, Das Arbeitsrecht im BGB, 2. Aufl., 2002, S. 828;

<sup>57</sup> Prütting/Wegen/Weinreich, BGB Kommentar, 2006, § 626, Rn. 3-9;

<sup>58</sup> შეად. ადგილობრივი ლეონიდე/კერესელიძე დავით, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 2003 (6), გვ. 24.

ბოზაზე აღდგენამდე პერიოდის განმავლობაში.<sup>59</sup>

სასურველია, ხელშეკრულების მოშლის პროცედურა და წინაპირობები ამომწურავად მოწესრიგდეს სშკ-ის ნორმებში შემდეგი სახით:

„დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლა დასაშვებია დასაქმებულის მიერ ვალდებულების არსებითი დარღვევის ან პატივსაღები საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში.

ვალდებულების დარღვევის გამო ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, ხელშეკრულების მოშლამდე დასაქმებულს მისცეს გაფრთხილება ან განუსაზღვროს დამატებითი ვადა ვალდებულების დარღვევის სპეციფიკის კათვალისწინებით. დარღვევის კვლავ გამეორების ან დამატებითი ვადის უშედეგოდ გასვლის შემდეგ დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მოშალოს ხელშეკრულება.

ვალდებულების დარღვევის ან პატივსაღები საფუძვლის გამო ხელშეკრულების მოშლის შესახებ დამსაქმებელმა უნდა შეატყობინოს დასაქმებულს გონივრული ვადით ადრე. გონივრულ ვადად ჩაითვლება ის დრო, რომელიც დასაქმებულს დასჭირდება ალტერნატიული სამუშაოს მოძიებისათვის.

შეტყობინების ვალდებულება არ გამოიყენება, თუ დამსაქმებელმა ჩაიდინა ვალდებულების უხეში დარღვევა.

ხელშეკრულების მოშლა, რომელიც განხორციელდა ამ მუხლით დადგენილი პროცედურის დარღვევით, კანონსაწინააღმდეგოდ და, შესაბამისად, ბათილად უნდა ჩაითვალოს“ (ბათილი ხელშეკრულების მოშლა კი არ წარმოშობს არანაირ სამართლებრივ შედეგს და ხელშეკრულება კვლავ ინარჩუნებს ძალას. აქედან გამომდინარე, 32-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, აანაზღაუროს ხელშეკრულების უკანონო მოშლით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება).

## 17. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

განმარტებას საჭიროებს, თუ რა სამართლებრივი შედეგები დადგება იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული დამსაქმებლისგან ითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას კანონით მოწესრიგებული საფუძ-

<sup>59</sup> თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2007 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილება, რომელიც უცვლელი დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2007 წლის 12 დეკემბრის განჩინებითა და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2008 წლის 2 მაისის №ას-133-410-08 განჩინებით.

ვლით (მაგალითად, შვეტულებას ორსულობის გამო), დამსაქმებელი კი აღნიშნულ მოთხოვნას არ აკმაყოფილებს და ახორციელებს ხელშეკრულების მოშლას.

ცალკეულ შემთხვევაში, შესაძლოა დასაქმებულის მიერ კანონით გათვალისწინებული საფუძვლით დამსაქმებლის წინაშე დაყენებული მოთხოვნა შრომითი ხელშეკრულების შეჩერების შესახებ დამსაქმებელმა არ დააკმაყოფილოს (სმკ-ის 36-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად), შემდგომ კი მოშალოს მასთან ხელშეკრულება. ასეთ შემთხვევაში, დაირღვევა დასაქმებულისათვის კანონით მინიჭებული უფლება, დამსაქმებელს კი შესაძლებლობა რჩება, გვერდი აუაროს კანონით გათვალისწინებულ აკრძალვას შრომითი ურთიერთობის შეჩერების დროს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ (სმკ-ის 36-ე მუხლის მე-6 ნაწილი).

პრაქტიკაში ამგვარი შემთხვევა უნდა განიმარტოს, როგორც ხელშეკრულების მოშლა კანონით დადგენილი წესის დარღვევით.

შესაბამისად, თუ ხელშეკრულების მოშლა დამყარებული იქნება დისკრიმინაციულ საფუძველზე, ან არ მიიღება მხედველობაში სახელშეკრულებო ურთიერთობის შეჩერების ლეგიტიმური საფუძველი, მოშლა კანონით დადგენილ წესს შეენინააღმდეგება და, სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილი იქნება.<sup>60</sup> ამდენად, დამსაქმებელს შეიძლება შეეზღუდოს ხელშეკრულების მოშლის უფლება „პატივსაცემი საფუძვლის“ არსებობის მიუხედავად, თუ, თანაზომიერების პრინციპიდან გამომდინარე, ასეთი შედეგი მოსამართლის მიერ დასაშვებად იქნება მიჩნეული.

სასურველია, დამსაქმებლის მიერ კანონისათვის გვერდის ავლის შესაძლებლობის გამორიცხვის მიზნით, სმკ-ის 36-ე მუხლის მე-3 ნაწილს დაემატოს შემდეგი წინადადება: „*დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეჩერებაზე უარის თქმის შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად უნდა ჩაითვალოს გონივრული ვადით.*“

საგულისხმოა ასევე, რომ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველებში მითითებული ზოგიერთი შემთხვევა არ უნდა იწვევდეს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას. შესაძლებელია მიზანშეწონილი იყოს ცალკეული საფუძვლის არსებობისას შრომითი ურთიერთობის შეჩერებაზე უარის თქმა.

მაგალითად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას არ იწვევს:

- აქტიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;
- გამოძახებით გამოცხადება მოკვლევის ან წინასწარი გამოძ-

<sup>60</sup> შეად. Prütting/Wegen/Weinreich, BGB Kommentar, 2006, § 612a, Rn. 3.

იების ორგანოებში, პროკურატურასა ან სასამართლოში დაზარალებულის, მოწმის ან ექსპერტის სახით, ასევე, სასამართლო პროცესში ნაფიცი მსაჯულის სახით მონაწილეობის მიღება;

- სავალდებულო სამხედრო სამსახურში განწვევასთან დაკავშირებით, შესაბამის ორგანოში გამოცხადება ან სამხედრო შეკრებაზე განწვევა.

ჩამოთვლილ შემთხვევებში სამსახურში გამოუცხადებლობა დასაქმებულს, როგორც წესი, ეთვლება სამუშაო დროში და ექვემდებარება ხელფასის ჩვეულებრივი ოდენობით ანაზღაურებას.

## 18. პროფესიული კავშირების როლი შრომით ურთიერთობაში

პროფესიული კავშირის დანიშნულებაა დასაქმებულთა ინტერესების დაცვა, მათთვის მაღალი ხელფასების, შემცირებული სამუშაო დროის, დასაქმების პოლიტიკაში (გადაწყვეტილებების მიღებაში) დასაქმებულთა ჩართულობის უზრუნველყოფა, რაც ხორციელდება მათ შორის დარგობრივი თუ გენერალური კოლექტიური ხელშეკრულებების მეშვეობით.<sup>61</sup>

პროფესიული კავშირები, ინდივიდუალური შრომითი დავეების შემთხვევაში, სამართლებრივ დაცვას სთავაზობენ დასაქმებულს, მათ შორის, უწევენ იურიდიულ კონსულტაციას, ახორციელებენ საპროცესო წარმომადგენლობას. კოლექტიური შრომითი დავეების შემთხვევაში, პროფესიული კავშირები ქმნიან დავის გადაწყვეტაზე უფლებამოსილ კომიტეტს, გამოიყენება კოლექტიური ზემოქმედების საშუალებები (როგორცაა გაფიცვა).<sup>62</sup>

1997 წლის 2 აპრილის პროფესიული კავშირების შესახებ კანონის მე-2 მუხლის მე-9 პუნქტის შესაბამისად, პროფესიული კავშირის დაფუძნება შესაძლებელია მინიმუმ 100 პირის ინიციატივით.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის 2008 წლის დასკვნის<sup>63</sup> თანახმად, პროფკავშ-

<sup>61</sup> პროფესიული კავშირის როლთან დაკავშირებით, იხ. მაგალითად, დასაქმებულთა საერთაშორისო სიმპოზიუმის დასკვნა „The Role of Trade Unions in the Global Economy and the Fight against Poverty“, რომელიც გაიმართა ჟენევაში 2005 წლის 17-21 ოქტომბერს;

<sup>62</sup> მაგალითისათვის შეად. გერმანიის ყოფილი დემოკრატიული რესპუბლიკის კანონპროექტი პროფესიული კავშირების უფლებების შესახებ & 17, 19; ასევე, ბელორუსიის რესპუბლიკის 1992 წლის 22 აპრილის „პროფესიული კავშირების შესახებ“ კანონის მე-10 და შემდგომი მუხლები;

<sup>63</sup> გვ. 129-131.



ირების შესახებ კანონის მე-2 მუხლის მე-9 პუნქტის რეგულირება არ შეესაბამება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილ სტანდარტს. კერძოდ, პროფესიული კავშირის დაფუძნების მსურველთა მინიმალური ზღვარი (100 პირის ინიციატივა) სასურველია შემცირდეს.<sup>64</sup>

რეკომენდაციის გათვალისწინებით, მიზანშეწონილია, 15-დან 20-მდე პირის ინიციატივით შესაძლებელი გახდეს პროფესიული კავშირის დაფუძნება, რათა აღმოიფხვრას პროფესიული კავშირის ფორმირების ხელოვნური ბარიერი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის 2008 წლის დასკვნაში განხილულია ასევე დისკრიმინაციის საკითხი. დასკვნის შესაბამისად, სასურველია, პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაცია ცალკე იქნეს გამოყოფილი სშკ-ში.<sup>65</sup>

სშკ-ის მოქმედი რეგულირება კრძალავს დისკრიმინაციას ნებისმიერი ნიშნით. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია, მათ შორის, რაიმე გაერთიანებისადმი კუთვნილების გამო. მასში ცალსახად იგულისხმება ასევე პროფესიული კავშირებისადმი კუთვნილება, თუმცა, სიცხადისათვის (რათა არ მოხდეს ნორმის არასწორი ინტერპრეტაცია), მისაღებია, რომ ჩამონათვალს დაემატოს, მათ შორის, პროფესიული კავშირებისადმი კუთვნილება.

სასამართლო პრაქტიკაში არასწორად განიმარტა „პროფკავშირების შესახებ კანონისა“ და სშკ-ის ურთიერთმიმართება. ერთ-ერთ საქმეზე სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ს, როგორც უფრო ახალ კანონს, უპირატესობა უნდა მიენიჭოს „პროფკავშირების შესახებ კანონის“ (1997 წლის) დებულებებთან მიმართებით.<sup>66</sup> სსკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ნორმათა კოლიზიის შემთხვევაში, უპირატესობა ენიჭება უფრო სპეციალურსა და ახალ კანონს. თუმცა, სადავოა, როგორ უნდა გადაწყდეს საკითხი, როდესაც უფრო ზოგადი, მაგრამ ახალი კანონი წინააღმდეგობაში მოდის სპეციალურ, მაგრამ ძველ კანონთან. აღნიშნულთან დაკავშირებით, იურიდიულ მეცნიერებაში მიჩნეულია, რომ ახალ კანონს მხოლოდ მაშინ უნდა მიენიჭოს უპირატესობა, თუ უდავოა, რომ კანონმდებლის ნება ახალი კანონის მიღებისას სწორედ ძველი რეგულირების განვრცობა, ჩანაცვლება

<sup>64</sup> შეად. 1948 წლის № 87 კონვენცია;

<sup>65</sup> შეად. 1949 წლის № 98 კონვენცია;

<sup>66</sup> შეად. 2008 წლის 30 ივნისის ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინება.

და უფრო დეტალური მონესრიგება.<sup>67</sup> სადავოა, სმკ-ის მიღების მიზნებში რამდენად მოიაზრებოდა პროფესიული კავშირების შესახებ კანონით დარეგულირებული საკითხების განვრცობა და დეტალური მონესრიგება. პრაქტიკაში წინააღმდეგობის თავიდან ასაცილებლად, სასურველია აღმოიფხვრას აღნიშნული ხარვეზი.

## 19. კანონისთვის გვირდის ავლა

შრომის სამართლის, როგორც დაცვითი სამართლის, ჩამოყალიბება განპირობებულია დასაქმებულის უფლებების დაცვის მინიმალური სტანდარტის უზრუნველყოფის ინტერესით. სახელმწიფო კერძოსამართლებრივ ურთიერთობაში იმპერატიული ნორმებით ზღუდავს კერძოსამართლებრივი მოქმედების თავისუფლებას სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილეთა შორის თანასწორობის აღდგენისა და მხარეთა ინტერესების სამართლიანი დაბალანსების მიზნით.<sup>68</sup> დაცვის სტანდარტები სწორედ იმ მოცულობით დგინდება, რაც აუცილებელია დამსაქმებლის დომინირებული მდგომარეობის ბოროტად გამოყენების საფრთხის გამოსარიცხად, ანუ დამსაქმებელს არ უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა, არათანაზომიერად შებოჭოს დასაქმებული.

შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებზე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი ნორმები მხოლოდ იმ შემთხვევაში არ უნდა გავრცელდეს, თუ სპეციალური შრომითი კანონმდებლობით გათვალისწინებულია დაცვის უფრო მაღალი სტანდარტი, ვიდრე ეს ანალოგიური ვალდებულებითსამართლებრივი ურთიერთობისთვის არის დადგენილი.

სასამართლოს ფუნქციაა, არ დაუშვას დამსაქმებლის მიერ კანონისთვის გვერდის ავლა დასაქმებულის ინტერესების საზიანოდ. გერმანულ დოქტრინაში გავრცელებული მოსაზრების თანახმად, კანონისათვის გვერდის ავლად ჩაითვლება ნებისმიერი გარიგება, რომელიც, ერთი მხედვით, ნორმის პირდაპირი რეგულირების ქვეშ არ ექცევა, თუმცა, მის არსსა და მიზანთან წინააღმდეგობაში მოდის.<sup>69</sup>

საქართველოს კანონმდებლობაში ზემოთ ხსენებული საკითხის მონესრიგებამ, შესაძლებელია, მოსამართლის პოზიციის გამყარებას შეუწყოს ხელი.

<sup>67</sup> იხ. *Savigny, System des heutigen römischen Rechts, Band 5, 1841, S. 251;*

<sup>68</sup> შეად. ჯორბენაძე/ახვლედიანი/ზოიძე/ნინიძე/ჭანტურია, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი პირველი, სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი დებულებანი, 1999, გვ.39.

<sup>69</sup> შეად. *Benecke, Martina, Gesetzesumgehung im Zivilrecht, 2004, S. 208.*