

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



ახალი “შრომის კანონი” - არსებული რეალობის მოწესრიგების მცდელობა

საქართველოში შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი ახალი კოდექსის მიღების აუცილებლობაზე მსჯელობა დიდი ხანია მიმდინარეობს. მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ საზოგადოებისთვის განსახილველად წარმოდგენილ იქნა შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი სამი კანონპროექტი, საკითხის სირთულიდან გამომდინარე შეუძლებელი გახდა კომპრომისული ვერსიის შემუშავება. 2006 წლის 7 აპრილს საქართველოს პარლამენტის იურიდიულ საკითხთა კომიტეტის გაფართოებულ სხდომაზე წარდგენილ იქნა სამივე კანონპროექტის შეჯერებული ვარიანტი.

კანონპროექტის ავტორების ამოსავალ პრინციპს წარმოადგენს სახელმწიფოს მხრიდან კერძო პირთა ურთიერთობებში მინიმალური ჩარევა და თავისუფალი ეკონომიკური განვითარების ხელშეწყობა, შესაბამისად, მხარეთა მიერ შრომითი ურთიერთობების მათი ნების თავისუფალი გამოვლინების შედეგად მოწესრიგება.

ნებისმიერი საკანონმდებლო აქტის შემუშავებისას კანონმდებლის ამოსავალ პრინციპებს საქართველოს კონსტიტუცია წარმოადგენს, რომლის პრეამბულაშივე ნათქვამია, რომ საქართველოს მოქალაქეთა ურყევი ნებაა დაამკვიდროს სოციალური და სამართლებრივი სახელმწიფო, ეკონომიკური თავისუფლების მეშვეობით. საქართველოს მოქალაქეთა ნების დადასტურებას წარმოადგენს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი, რომელშიც, ასევე, ურთიერთშერწყმულია სახელმწიფოს სოციალური უფლებების უზრუნველყოფისა და თავისუფალი ეკონომიკური განვითარების ხელშეწყობის ვალდებულება.

კონსტიტუციაში სოციალური უფლებების განმტკიცებით სახელმწიფო ძირითადად თავის თავზე იღებს მათი განხორციელების პოზიტიურ ვალდებულებას. უნდა აღინიშნოს, რომ სოციალური უფლებები სახელმწიფოსათვის ძვირადღირებული უფლებებია, ანუ ხშირ შემთხვევაში სოციალური უფლებების განხორციელება შეზღუდულია. ამის საუკეთესო მაგალითად გამოდგება საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი, რომლის თანახმად

□□□□ თავისუფალია. A ამ კონკრეტული უფლების აღიარებით სახელმწიფომ იკისრა თითოეულის დასაქმებისა და შრომის სამართლიანი ანაზღაურების ვალდებულება. თუმცა, ეჭვს არ იწვევს, რომ ამ სახის ვალდებულების აღება და მისი რეალიზაცია არა თუ საქართველოს, მსოფლიოს განვითარებული ქვეყნების შესაძლებლობებსაც აღემატება. სოციალური უფლებების სარეალიზაციოდ ეკონომიკური განვითარების, როგორც უმნიშვნელოვანესი ფაქტორის კონსტიტუციურ დადასტურებას წარმოადგენს ამავე 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული სახელმწიფოს ვალდებულება: □□□□ შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. A მუხლის კონსტრუქცია ნათელს ხდის სახელმწიფოს მიერ პრიორიტეტების რიგითობას, ანუ როგორც უკვე ზემოთ აღინიშნა, პირველადია სოციალური შრომითი უფლება, რომლის დაცვის უზრუნველყოფის ძირითად საფუძველს თავისუფალი ეკონომიკური განვითარება, ანუ ქვეყანაში არსებული მაღალი ეკონომიკური დონე წარმოადგენს.

მარტივად რომ ვთქვათ, საქართველოს კონსტიტუციის თანახმად სახელმწიფოს მიზანს წარმოადგენს სოციალური შრომის უფლების უზრუნველყოფა, ხოლო საშუალებას - ეკონომიკური თავისუფლება. ახალი შრომის კანონის შემუშავებისას მთავარია მიზანი და საშუალება ერთმანეთთან გონივრულ თანაფარდობაში იყოს.

მიგვაჩნია, რომ შემოთავაზებული კანონის A პროექტი ვერ უზრუნველყოფს მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისას ზემოთხსენებული მიზნისა და საშუალების გონივრულ თანაფარდობას.

შრომის ხელშეკრულების ფორმა - მხარეთა ნების თავისუფალი გამოვლენა თუ თანაფარდობის დარღვევა?

წამოდგენილი კანონპროექტი ითვალისწინებს ხელშეკრულების დადების როგორც წერილობით, ისე ზეპირ ფორმას. რატომ არის შრომის ხელშეკრულების ზეპირი ფორმა პრინციპულად მიუღებელი და რა უარყოფითი შედეგები შეიძლება გამოიწვიოს ხელშეკრულების მოცემული ფორმის დამკვიდრებამ?

უპრველეს ყოვლისა, უნდა აღინიშნოს, რომ შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკიდან და მრავალფეროვნებიდან გამომდინარე აუცილებელია შრომის ხელშეკრულების პირობები იყოს განზრდილი და დადასტურებული მხარეთა ხელმოწერით, რადგან დავის წარმოშობის შემთხვევაში მხარეებს ძალზე გაურთულდებათ გარკვეული გარემოებების მტკიცება. შრომის ხელშეკრულების ზეპირი ფორმის მისაღებობად მიჩნეულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით ხელშეკრულების დადების თავისუფლების ზოგადი პრინციპები, მაგრამ უნდა აღინიშნოს, რომ სამოქალაქო კოდექსის ხელშეკრულებათა სირთულის მიხედვით ადგენს ხელშეკრულების სავალდებულო ფორმებს. მაგალითად, განვადებით ნასყიდობის ხელშეკრულების დადებისას სამოქალაქო კოდექსი ადგენს ხელშეკრულების სავალდებულო წერილობით ფორმას. ამას განაპირობებს ის გარემოება, რომ ნასყიდობა არის რეალური ხელშეკრულება ანუ ერთდროულად ხდება ნივთისა და ფასის გადახდა/გადაცემა, მაგრამ თუ ეს პროცესი განგრძობად ხასიათს მიიღებს და შესაბამისად, გაიზრდება ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არასათანადოდ შესრულების რისკი, სამოქალაქო კოდექსს მხარეთა ინტერესების დამცავ მექანიზმად შემოაქვს ხელშეკრულების მარტივი წერილობითი ფორმა და ამავედროულად ადგენს ხელშეკრულებაში გასათვალისწინებელ მინიმალურ სავალდებულო პირობებს. რაც შეეხება შრომით ურთიერთობებს, ყველასათვის მარტივ ჭეშმარიტებას წარმოადგენს ის, რომ აღნიშნული ურთიერთობა განგრძობადი ხასიათისაა და მხარეების მიერ ვალდებულებათა შესრულებისა თუ შეუსრულებლობის რისკიც გაცილებით მაღალია, ამდენად სამოქალაქო ურთიერთობების ზოგადი პრინციპებით ხელმძღვანელობა მათ მოსაგვარებლად უცილობლად უკუშედეგამდე მიგვიყვანს.

ზეპირი ხელშეკრულების დაუმჯობესების მეორე ნათელ მაგალითს წარმოადგენს გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება, რადგან გამოსაცდელი ვადა გულიხმობს

პირის შესაბამისობის გარკვევას შესასრულებელ სამუშაოსთან, გეპირი შეთანხმების პირობებში შეუძლებელი გახდება მხარეების მიერ შასაბამისობა/შეუსაბამობის მტკიცება.

გეპირი ხელშეკრულების დაშვებით წარმოშობილი შესაძლო უარყოფითი შედეგები გემოთ მოყვანილი მაგალითებით არ ამოიწურება. კანონპროექტის თანახმად შრომითი დავის წარმოშობის შემთხვევაში ☐ ხელშეკრულების ნამდვილობა არ შეიძლება დადგინდეს მხოლოდ იმ მოწმეთა ჩვენებებით, რომლებიც უშუალოდ ესწრებოდნენ ხელშეკრულების დადების პროცესს. A მოყვანილი დებულება სხვა არაფერია თუ არა სასამართლოსადმი მიმართვის შესაძლებლობის შეზღუდვა, რადგან გეპირი ხელშეკრულების არსებობის შემთხვევაში სასამართლო დავის თავისებურებიდან გამომდინე (პლიუს შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკა) პრაქტიკულად შეუძლებელი იქნება დაქირავებულის მიერ საკუთარი შრომითი უფლებების/ინტერესების დაცვა, მითუმეტეს იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ დამქირავებელი შეიძლება იყოს ფიზიკური პირიც.

კერძო ურთიერთობებში სახელმწიფოს მინიმალური ჩარევის პრინციპი, რაც ხაზად გასდევს მსჯელობის საგნად ქცეულ კანონპროექტს, სავსებით მისაღებია და ვეთანხმებით იმ აზრს, რომ სახელმწიფო კერძო შრომით ურთიერთობებში მხოლოდ სასამართლოს მეშვეობით უნდა ერეოდეს (მხარეთა შორის დავის წარმოშობის შემთხვევაში), მაგრამ სასამართლოს მეშვეობით ის მინიმალური ჩარევა სახელმწიფოს მიერ, რომელიც მხარეთა უფლებების დაცვის გარანტიას წარმოადგენს, კიდევ უფრო მცირდება, რაც კატეგორიულად მიუღებელია. და ბოლოს, შრომის ხელშეკრულების სავალდებულო წერილობითი ფორმის დადგენით არ იზრდება სახელმწიფოს მხრიდან კერძო ურთიერთობებში ჩარევის შესაძლებლობა და არც ამ კერძო ურთიერთობათა თავისუფლების ხარისხი მცირდება. პირიქით, ამ ფორმით მოხდება საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებული ადამიანის უფლებების დაცვის შედარებით მეტი გარანტიის უზრუნველყოფა. აქედან გამომდინარე შრომის ხელშეკრულების გეპირი ფორმის დაშვება გამოიწვევს დაქირავებულთა უფლებების შელახვას, რომელთა დაცვა/აღდგენა შეუძლებელი იქნება.

სამუშაოზე მიღებისას წარსადგენი დოკუმენტები

წარმოდგენილი კანონპროექტის ამოქმედების შემთხვევაში დამქირავებელი უფლებამოსილი იქნება მოიპოვოს ის ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ, რომელიც ესაჭიროება მას კანდიდატის დაქირავების შესახებ გადაწყვეტილების მისაღებად, ანუ დამქირავებელი შეზღუდული არ არის წარსადგენი დოკუმენტების ჩამონათვალით, ერთადერთი შეზღუდვა არის დოკუმენტების კანონიერი გზით მოპოვება. ერთ-ერთი

კანონიერი გზა არის თავად კანდიდატის მიერ შესაბამისი დოკუმენტების წარდგენა, პირობითად ეს შეიძლება იყოს განათლების დამადასტურებელი საბუთი, რეკომენდაცია, ინფორმაცია ადრინდელი საქმიანობის ან წარმატებების შესახებ და ა.შ. დამქირავებლისათვის საბუთების მოთხოვნის საზღვრების დაუდგენლობა განსაკუთრებულად გართულებს დასაქმების პრობლემას, რადგან კანონპროექტში არსად არ არის განსაზღვრული, რომ შრომის ხელშეკრულება დგება ორი თანაბარი ძალის მქონე ეგზემპლიარად, ამასთან თუ ხელშეკრულება დაიდო ზეპირი ფორმით, დაქირავებულს წინა შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელი არანაირი საბუთი არ გააჩნია. თუმცა, ეს არ არის სავარაუდო გართულებების სრული ჩამონათვალი, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში კანონპროექტი არ ითვალისწინებს დამქირავებლის მიერ დაქირავებულისათვის გაწეული საქმიანობის შესახებ შესაბამისი საბუთის გაცემის ვალდებულებას. ნებისმიერი მკითხველისთვის სირთულეს არ წარმოადგენს იმის გააზრება, თუ რამდენად მარტივი მოსაპოვებელი გახდება დაქირავებულისაგან ამ სახის საბუთის მოპოვება, იმ შემთხვევაში თუ ურთიერთობა მხარეებს შორის შეწყდა კონფლიქტურ ნიადაგზე.

დაცული იქნება თუ არა ქალთა შრომითი უფლებები?

საყოველთაო დავის და გაურკვევლობის საგნად იქცა ქალებისათვის შრომითი ურთიერთობის შეჩერება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო. ევროპის სოციალური ქარტიის თანახმად დადგენილია, რომ ორსულობისა და ბავშვების გაჩენის შემდეგ უზრუნველყოფილ უნდა იქნეს ქალებისათვის არანაკლებ 14 კვირის ანაზღაურებადი შვებულება. სამწუხაროდ, საქართველოს მიერ სწორედ ეს პუნქტი არ არის რატიფიცირებული. წარმოდგენილი კანონპროექტით დაცულია ქარტიით დადგენილი 14 კვირიანი შვებულების ვადა. რაც შეეხება, შვებულების ანაზღაურებას, ეს დამქირავებლის ვალდებულებას წარმოადგენს. დამქირავებლისათვის ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურების დაკისრება ცალსახად გამოიწვევს ქალთა დასაქმების შემცირებას. დამქირავებლის მოტივაცია ქალების სამსახურში ასაყვანად გაცილებით ნაკლები იქნება, რადგან ეს მათთვის დამატებითი ხარჯის ერთ-ერთი მინიშნელოვანი საფუძველი გახდება. ამ შემთხვევაში, აუცილებელია სახელმწიფო კონსტიტუციით აღიარებული სოციალური უფლებების დაცვის გარანტიის როლში მოგვევლინოს და საკუთარ თავზე აიღოს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურება.

წინასწარი გაფრთხილება სამსახურიდან განთავისუფლების შემთხვევაში

შემოთავაზებული კანონპროექტი ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სხვა დასხვა შესაძლებლობებს, მაგრამ მოცემულ შემთხვევაში მკითხველის ყურადღება გვინდა გავამახვილოთ მხარებისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის შეტყობინებების ვალდებულებაზე. დაქირავებულმა ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში 30 დრით ადრე წერილობით უნდა გააფრთხილოს დამქირავებელი, ხოლო დამქირავებელს შეუძლია წინასწარი შეტყობინების გარეშე გაანთავისუფლოს დაქირავებული, მაგრამ უნდა გადაუხადოს ერთი თვის ხელფასი. ამ შემთხვევაში ნიშანდობლივია მხარეებისათვის გაფრთხილების/შეტყობინების სხვადასხვა ფორმის დაწესება, ანუ დაქირავებულმა წერილობით უნდა შეატყობინოს, დამქირავებელს ამის გაკეთება ზეპირადაც შეუძლია. იმ შემთხვევაში თუ დაქირავებელს წერილობითი ფორმით არ განესაზღვრება შეტყობინების გაკეთების ვალდებულება, მაშინ აზრს კარგავს დამქირავებლისთვის განსაზღვრული ერთი თვის ხელფასის გაცემის მოვალეობა, რადგან პრაქტიკულად შეუძლებელი გახდება იმის დამტკიცება თუ როდის გაკეთდა ზეპირი შეტყობინება, შესაბამისად შეუძლებელი გახდება იმ თარიღის დადგენა, რომლიდანაც უნდა აითვალოს ერთი თვის ხელფასი. მხარეთა შორის ვალდებულებების მოცემული სახით გადანაწილება სხვა არაფერია თუ არა დაქირავებულისა და დამქირავებლისადმი უთანაბრო მიდგომა.

ზეგანაკვეთური სამუშაო

კონვენცია ☐ ან სავალდებლო შრომის შესახებ A ადგენს, რომ ზეგანაკვეთურ დროს მუშაობის აუცილებლობის შემთხვევაში, ასეთი სამუშაო ანაზღაურდება ჩვეულებრივ განაკვეთებზე უფრო მაღალი განაკვეთებით. წარმოდგენილი კანონპროექტი კი ითვალისწინებს სტიქიური უბედურების ან საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ანაზღაურების გარეშე ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ვალდებულებას., რაც წინააღმდეგობაში მოდის ხსენებულ კონვენციასთან. გარდა ამისა, საქართველოს კონსტიტუცია ადგენს შრომის სამართლიანი ანაზღაურების ვალდებულებას, რომელიც კანონით უნდა იქნეს განსაზღვრული. კონსტიტუციით აღიარებული შრომითი უფლების შეზღუდვა დასაშვებია მხოლოდ საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით (კონსტიტუციის 46-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი) საგანგებო და საომარი მდგომარეობის დროს. წარმოდგენილი დებულებით კი ხდება კონსტიტუციით აღიარებული უფლების შეზღუდვა, რაც წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს უზენაეს კანონთან. პრეზიდენტის დეკრეტით შეიძლება საგანგებო მდგომარეობა გამოცხადდეს სტიქიური უბედურების დროს, სწორედ ამ დროს არ იქნება საქართველოს კონსტიტუციის დარღვევა შრომის სამართლიანი

ანაზღაურების უფლების შეზღუდვა, სხვა ყველა საგამონაკლისო შემთხვევა, რომელიც შეიძლება დადგინდეს კანონით იქნება საქართველოს კონსტიტუციის საწინააღმდეგო ნორმა.

არასრულწლოვანთა შრომა

არასრულწლოვანთა შრომა ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი საკითხია, რომლის ახლებურად მოწესრიგებასაც ისახავს მიზნად ახალი კანონი. კანონპროექტის თანახმად 14 წლის ასაკს მიღწეულ არასრულწლოვანს დამოუკიდებლად შეუძლია დადოს შრომითი ხელშეკრულება, მშობლის ან კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობა აუცილებელია მხოლოდ 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნებთან ხელშეკრულების დადებისას. ბავშვთა უფლებების დაცვის კონვენციის თანახმად 18 წელი არის ის ასაკი, რომლის შემდეგ ადამიანი ხდება სრულ ქმედუნარიანი (ანუ იგი არ არის ბავშვი) და მხოლოდ ამ ასაკს მიღწევის შემდეგ იგი არ საჭიროებს მშობლის ან კანონიერი წარმომადგენლის მზრუნველობას. ამდენად, პროექტით შემოთავაზებული შესაძლებლობა 14 წლის ასაკს მიღწეული პირების მშობლების თანხმობის გარეშე დასაქმების დაშვების თაობაზე ეწინააღმდეგება საერთაშორისო სტანდარტებს და ასევე, საქართველოს შიდა კანონმდებლობას.

გარდა ამისა, ევროპის სოციალური ქარტიის სავალდებულოდ ადგენს 18 წლამდე პირებისათვის ისეთი სამუშაო პირობების შექმნას რომელთა თანახმად ხელმოწერი სახელმწიფოები ვალდებულიებას იღებენ, რომ: ☐ 18 წლამდე ასაკის პირებისათვის სამუშაო საათების შემცირება მათი განვითარების და კერძოდ, პროფესიული მომზადების საჭიროების შესაბამისად A და ☐ რომ ჩვეულებრივი სამუშაო დღის განმავლობაში ახალგაზრდების მიერ პროფესიული მომზადებაზე დახარჯული დრო დამსაქმებლის თანხმობით ჩაითვალოს სამუშაო საათებში. A პროექტში არსასრულწლოვანთათვის დადგენილი სტანდარტების არ არის სათანადოდ ასახული. ამდენად, სასურველი იქნებოდა ახალგაზრდების შრომის მარეგულირებელ ნორმებში უფრო დეტალურად და ნათლად ჩამოყალიბდეს მოყვანილი დებულებები.

და ბოლოს,

კანონპროექტი არ გვთავაზობს დასაქმებულთა აღრიცხვის არანაირ მეთოდს, ანუ გაურკვეველია სახელმწიფო როგორ მოახდენს ყოველწლიურად ქვეყანაში პენსიონერთა საერთო რიცხვის განსაზღვრას, ასევე, გაურკვეველია გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლებით სარგებლობისას რამდენ ხანს შეიძლება გაგრძელდეს გამაფრთხილებელი გაფიცვა და

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



გამაფრთხილებელი ლოკაუტი.

საბოლოოდ გვინდა აღვნიშნოთ, რომ სახელმწიფოს მიერ შრომითი ურთიერთობის თანამედროვე მოთხოვნების შესაბამისად მონესრიგების მცდელობა უაღრესად მნიშვნელოვანი მოვლენაა. დასახული რთული საკითხის ღირსეულად გადაწყვეტის გზაზე ერთ - ერთი უმნიშვნელოვანეს ფაქტორს საზოგადოებრივი აქტივობა და ინტენსიური დიალოგი წარმოადგენს.