

საქართველოს შრომის კოდექსის  
მონიტორინგის ანგარიში

სექტემბერი, 2008



## შინაარსი

1	შესავალი	3
2	საქართველოს „შრომის კოდექსის“ მონიტორინგის დროს გამოვლენილი ხარვეზები	5
2.1.	წინასახელშეპრულებო ურთიერთობა	5
2.2.	შრომითი ხელშეპრულების ფორმა	7
2.3.	შრომითი ხელშეპრულების მოქმედების ვადა	8
2.4.	გამოსაცდელი ვადა	10
2.5.	შრომის შინაგანაწესი	11
2.6.	ზეგანაკვეთური სამუშაო	13
2.7.	სამუშაო დროის ხანგრძლივობა	14
2.8.	შრომის პირობების დაცვა	15
2.9.	შვებულების უფლება	16
2.10.	შრომითი დავა	17
3	დამსაქმებლები და დასაქმებულები: შენიშვნები და რეკომენდაციები	18
4	მოსამართლეები: შენიშვნები და რეკომენდაციები	20
5	პროფკავშირები: შენიშვნები და რეკომენდაციები	25
6	დამოუკიდებელი ექსპერტები: შენიშვნები და რეკომენდაციები	28
7	ადვოკატები: შენიშვნები და რეკომენდაციები	32
8	დასკვნა	35

## 1. შესავალი

შრომის უფლება ადამიანის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ უფლებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც ასახავს პოულობს სხვადასხვა საერთაშორისო აქტებში. მათ შორის განსაკუთრებით აღსანიშნავია **გაეროს 1948 წლის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი**, რომელიც აღიარებს ყოველი ადამიანის უფლებას შრომაზე, სამუშაოს თავისუფალ არჩევაზე, თანაბარ ანაზღაურებაზე თანაბარი შრომისთვის, იმ ანაზღაურების ზომაზე, რომელიც მისთვის და მისი ოჯახისთვის ღირსეული ცხოვრების პირობებს ქმნის და **ევროსაბჭოს მიერ 1996 წელს მიღებული „ევროპის სოციალური ქარტია“**, რომელიც ადამიანის ძირითადი უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის პირობად სწორედ შრომის უფლებას ასახელებს.

შრომის უფლების და შრომითი ურთიერთობების თანამედროვე სახით ჩამოყალიბებას დიდი ხნის ისტორია აქვს. შრომითი კანონმდებლობა იცვლებოდა და იხვეწებოდა მიმდინარე გლობალური ეკონომიკური პროცესების კვალდაკვალ.

2005 წელს საქართველოს პარლამენტმა მოახდინა „ევროპის სოციალური ქარტიის“ რატიფიცირება გარკვეული დათქმებით, რითაც აღიარა შრომის უფლების განსაკუთრებული მნიშვნელობა და იკისრა საქართველოს თითოეული მოქალაქის შრომის უფლების რეალიზაციისა და შრომის სამართლიანი ანაზღაურების უზრუნველყოფის ვალდებულება. უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოში 2006 წლამდე მოქმედებდა 1973 წელს მიღებული



„შრომის კანონთა კოდექსი“, რომელიც მიუხედავად მასში შეტანილი უამრავი ცვლილებისა, ვერ პასუხობდა თანამედროვე შრომითი ურთიერთობებისათვის დამახასიათებელ მოთხოვნებს. ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების, სტაბილური ბიზნეს და საინვესტიციო გარემოს შესაქმნელად აუცილებელი გახდა ახალი შრომის კოდექსის შემუშავება.

2006 წლის ივნისში ძალაში შევიდა საქართველოს პარლამენტის მიერ მიღებული „შრომის კოდექსი“. მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსის ამოქმედებიდან მხოლოდ 2 წელი გავიდა, რაც საკმაოდ მცირე დროა კანონის მოქმედების შედეგების სრულყოფილი შეფასებისთვის, მონიტორინგის შედეგებმა დაადასტურა მთელი რიგი საკანონმდებლო ხარვეზების არსებობა, რომლებიც დახვეწას და შრომის საერთაშორისო ნორმებთან შესაბამისობაში მოყვანას მოითხოვენ.

საქართველოს შრომის კოდექსის ხარვეზების გამოვლენის მიზნით, სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტმა 2008 წლის ივლისში დაასრულა შრომის კოდექსის მონიტორინგი, რომელიც განხორციელდა ფონდ “ღია საზოგადოება საქართველოსთან” პარტნიორობით მიმდინარე პროექტის “სამოქალაქო საზოგადოება კანონშემოქმედებით პროცესში” ფარგლებში. კვლევა განხორციელდა თბილისსა და ბათუმში, წინასწარ შერჩეული სამიზნე ჯგუფების მიხედვით, მასში მონაწილეობდა 50-მდე რესპოდენტი (დასაქმებულები, დამსაქმებლები, მოსამართლეები, დამოუკიდებელი ექსპერტები, პროფკავშირები, ადვოკატები).

შრომის კოდექსის მონიტორინგის დროს აღმოჩნდა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსმა არა თუ არ გაითვალისწინა საქართველოს სახელმწიფოს ვალდებულება - „ევროპის სოციალურ ქარტიასთან“ შესაბამისობაში მოყვანა ქვეყნის შრომის



კანონმდებლობა, არამედ უარი თქვა შრომითი კანონმდებლობის იმ ძირითად ამოცანებზე, რომელთა გამოც დაიწყო ცივილიზებული სამყარომ შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი საკანონმდებლო ბაზის შექმნა.

ქვემოთ ცალ-ცალკეა განხილული ჩვენს მიერ შერჩეული სამიზნე ჯგუფის შეხედულებები, მოსაზრებები და რეკომენდაციები შრომის კოდექსის ცალკეულ მუხლებთან მიმართებაში.

## 2. საქართველოს „შრომის კოდექსის“ მონიტორინგის დროს გამოვლენილი ხარვეზები

### 2.1. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის მიხედვით, *„დაქირავებული უფლებამოსილია მოიპოვოს ის ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ, რომელიც ესაჭიროება მას კანდიდატის დაქირავების შესახებ გადაწყვეტილების მისაღებად“.*

დამსაქმებლების უმრავლესობა წინასწარ მოიპოვებს ინფორმაციას, რომელიც მას ესაჭიროება კანდიდატის დაქირავების შესახებ გადაწყვეტილების მისაღებად. კანდიდატების მიერ წარდგენილ დოკუმენტებს შორის არის: განცხადება, პირადობის დამადასტურებელი მოწმობის ასლი, ავტობიოგრაფია ან CV, განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტების ასლები, სერტიფიკატები და ა. შ. აღნიშნული დოკუმენტები კანდიდატისთვის



უარის თქმის შემთხვევაში, მათ უკან უბრუნდებათ. მონიტორინგის დროს, აღმოჩნდნენ ორგანიზაციები, რომლებიც აღნიშნულ დოკუმენტაციას ითხოვდნენ მხოლოდ მას შემდეგ, რაც ხელმძღვანელის მიერ მიღებული იქნებოდა გადაწყვეტილება კანდიდატის დასაქმების შესახებ.

რადგან შრომის კოდექსის მოქმედების სფერო არის კერძო ხასიათის შრომითი ურთიერთობები, სამუშაოზე აყვანის დროს ნაკლებად გამოიყენება კონკურსის წესი. გამონაკლისს წარმოადგენს სახელმწიფოს მიერ წილობრივი მონაწილეობით შექმნილი საწარმოები და საჯარო სამართლის იურიდიული პირები. „ჩვენ გვაქვს სამსახურიდან დათხოვილი თანამშრომლების სარეზერვო სია, ამდენად, ვაკანსიის გაჩენის შემთხვევაში, პირველ რიგში ვახდენთ ამ ადამიანების დასაქმებას“ - შპს „თბილისის მეტროპოლიტენი“.

ძირითადი პრობლემა, რომელიც დასაქმებულთა მხრიდან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობასთან დაკავშირებით დასახელდა (განსაკუთრებით ეს ეხება კონკურსებს), არის შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის მე-8 პუნქტი, სადაც აღნიშნულია: „*დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ*“. ჩვენთან საუბარში ერთ-ერთი დასაქმებული აღნიშნავს: „მონაწილეობა მივიღე ერთ-ერთი ფარმაცევტული კომპანიის მიერ გამოცხადებულ კონკურსში, გავიარე ტესტირება, მოვაგროვე საკმარისი რაოდენობის ქულები, ზეპირი გასაუბრების დროსაც ყველა კითხვას ვუპასუხე, მაგრამ სამსახურში მაინც არ ამიყვანეს, უარის მიზეზი არავის აუხსნია, დამირეკეს და მითხრეს, რომ კონკურსში ვერ გავედი“ (ეს გამოკითხული ამჯერად სხვაგან მუშაობს, არა თავისი სპეციალობით.)



როგორც დასაქმებულები აღნიშნავენ, ამ მუხლის არსებობა საერთოდ უკარგავს აზრს კონკურსში მონაწილეობას, რადგან იქ აიყვანენ იმას, ვინც ხელმძღვანელს „აწეობს“ და არავითარი მნიშვნელობა არა აქვს დაგროვილ ქულებს და გასაუბრების შედეგებს. კითხვაზე - მიმართეს თუ არა სასამართლოს, პასუხი იყო უარყოფითი - „აზრი არა აქვს, მაინც ვერ დაამტკიცებ შენს სიმართლეს“.

რაც შეეხება ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროს, აქ რა თქმა უნდა, არ ხდება არანაირი წინასაწარი ინფორმაციის მოპოვება დამსაქმებლის მიერ.

შრომის კოდექსი კანდიდატის სამუშაოზე აყვანის დროს აუცილებელ დოკუმენტთა რიცხვს არ მიაკუთვნებს შრომის წიგნაკს. დამსაქმებელთა მხრიდან გამოითქვა მოსაზრება, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მსგავსად, შრომის წიგნაკი მიჩნეულ იქნეს სამართლებრივ დოკუმენტად. „შრომის წიგნაკი არის საბუთი, რომლითაც დასტურდება დასაქმებულის შრომითი სტაჟის ოდენობა. აღნიშნული საბუთის არარსებობის შემთხვევაში, თითქმის შეუძლებელი იქნება დადატურდეს სად და რამდენი წლის განმავლობაში უმუშავია ადამიანს, რაც საბოლოო ჯამში გავლენას იქონიებს პენსიის ოდენობის განსაზღვრისას. თუმცა ჩვენი საწარმო მოქმედებს ინერციის წესით და დასაქმებულებს თხოვს შრომის წიგნაკს, ხოლო ვისაც არა აქვს თვითონ ვუხსნით“ - შპს „თბილისის წყალი“.

## 2.2 შრომითი ხელშეკრულების ფორმა



საქართველოს შრომის კოდექსი უშვებს ზეპირი და წერილობითი ფორმით შრომითი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას: „შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით“ (მუხლი 6). მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა, რომ დამსაქმებლების ძირითადი ნაწილი იყენებს წერილობითი ფორმით დადებულ შრომით ხელშეკრულებებს. ზეპირი ფორმით ხელშეკრულებები იდება ისევე და ისევე კერძო სექტორში, როგორცაა ვაჭრობა და მომსახურება.

„შრომითი ხელშეკრულების ზეპირი ფორმის არსებობით, მართალია კიდევ უფრო გამარტივდა დასაქმებულთან ურთიერთობა, მაგრამ ჩვენ მიგვაჩნია, რომ წერილობითი ხელშეკრულების არსებობის დროს მეტად არის დაცული დამსაქმებელიც და დასაქმებულებიც, რადგან ისინი ხელს აწერენ უკვე ერთმანეთს შორის შეთანხმებულ პირობებს.“- სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებელი“.

როგორც დასაქმებულების გამოკითხვამ აჩვენა, მათთვის განსაკუთრებით მიუღებელია შრომითი ხელშეკრულების ზეპირი ფორმით არსებობა, რადგან ამ დროს შეუძლებელია, დავის შემთხვევაში „მოახერხო“ საკუთარი უფლებების დაცვა. ერთ-ერთ სილამაზის სალონში დასაქმებულ სტილისტს, რომელსაც ბანკიდან სესხის გამოტანა უნდოდა, არ მისცეს ხელფასის შესახებ ცნობა, რადგან მასთან არ იყო დადებული შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო ადმინისტრაციამ უარი უთხრა იმ მოტივით, რომ ამ ცნობის გაცემის შემთხვევაში მას პრობლემები შეექმნებოდა საგადასახადო სამსახურთან.

როგორც წესი, ზეპირი ფორმით დადებული შრომითი ხელშეკრულებები განსაკუთრებით ხშირია კერძო საწარმოებში დასაქმებულ ადამიანებთან, რომლებიც სამსახურიდან დათხოვნის, ხელფასის შემცირების და სხვა დავის შემთხვევაში ვერ მიმართავენ





სასამართლოს იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ შეუძლებელია დარღვეული უფლების დამტკიცება. წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების არსებობის დროს, დასაქმებულს აქვს საბუთი, რომელიც ადასტურებს მის უფლებებს. ამას ემატება ის ფაქტიც, რომ სხვა სამსახურში გადასვლის შემთხვევაში, ისინი ვერ წარადგენენ მათი კვალიფიკაციის და გამოცდილების დამადასტურებელ ვერანაირ დოკუმენტს.

ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი პრობლემა არ არსებობს და შრომითი ხელშეკრულებები წერილობითი ფორმით არის დადებული საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში, სახელმწიფოს წილობრივი მონაწილეობით შექმნილ საწარმოებში, ბანკებში და სხვა მსხვილ კომპანიებში.

### 2.3. შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მიხედვით, „*შრომითი ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით*“. გამოკითხულ დამსაქმებელთა უმეტესობა, როგორც წესი, იყენებს ვადიან ხელშეკრულებებს და ამ ხელშეკრულებათა მოქმედების ვადა თითქმის არ აღემატება 1 წელს, გამონაკლისი შემთხვევა აღმოჩნდა შპს „**თბილისის მეტროპოლიტენი**“, სადაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განსაზღვრულია 3 წლით. რაც შეეხება განუსაზღვრელი ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებებს, ასეთი მონიტორინგის განხორციელებისას არ შეგვხვედრია, პირიქით - იგივე მეტროპოლიტენის მაგალითზე თუ ვიმსჯელებთ, ძველი შრომის კოდექსის მოქმედების პერიოდში არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულებები, რომლებიც რეორგანიზაციის მოტივით გაუქმდა და დაიღო ვადიანი ხელშეკრულებები. მონიტორინგის



შედეგებმა აჩვენა, რომ განუსაზღვრელი ვადით ხელშეკრულების დადებისგან დამსაქმებლები თავს იკავებენ, მათთვის უფრო მისაღებია მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, რადგან ასე უფრო მარტივია „არასასურველი თანამშრომლისგან თავის დაღწევა“.

რაც შეეხება გარკვეული სამუშაოს შესრულების პირობით დადებულ შრომით ხელშეკრულებებს, როგორც მონიტორინგმა აჩვენა, ეს უფრო სამოქალაქო კოდექსით გათვალისწინებული ნარდობის ხელშეკრულებაა, ვიდრე შრომითი.

როგორც აღინიშნა, ყველა ჩვენს მიერ გამოკითხული დასაქმებული სამსახურში აყვანილია განსაზღვრული ვადით და მათი შრომითი ხელშეკრულებების ვადა არ აღემატება 1 წელს. რაც შეეხება დასაქმებულებს, რომლებიც ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობენ, მათ სამსახურის დაწყების დროს ვადაზე არ შეთანხმებიან, იმუშავენ მანამ, სანამ შეეძლებათ ან სანამ „უფროსები იქნებიან მათი მუშაობით კმაყოფილნი“.

ყოველივე ამის პარალელურად, შრომის კოდექსი შეიცავს ნორმას, რომელიც დაქირავებულს ავალდებულებს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შედეგად გააგრძელოს სამუშაოს შესრულება, თუ „მუშაობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტა მნიშვნელოვან ზიანს გამოიწვევს და საფრთხეს შეუქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას“. თუმცა არ არსებობს დათქმა - რა არის „მნიშვნელოვანი ზიანი“ და ვინ აფასებს მას.



## 2.4. გამოსაცდელი ვადა

მონიტორინგის შედეგებმა აჩვენა, რომ გამოსაცდელ ვადას იყენებს დამსაქმებელთა 90%, განსაკუთრებით ეს ეხება საჯარო სამართლის იურდიულ პირებს და იმ საწარმოებს, სადაც სახელმწიფო მონაწილეობს გარკვეული წილობრივი მონაწილეობით, ამასთან, აღნიშნულ საწარმოებში გამოიყენება შრომის კოდექსით გათვალისწინებული მაქსიმალური ვადა – 6 თვე.

„გამოსაცდელი ვადა რა თქმა უნდა გამოიყენება, ეს არის ეფექტური საშუალება დასაქმებულის კვალიფიკაციის და შესაძლებლობების გასარკვევად, მისი ოდენობა 3-დან 6 თვემდეა, იმისდა მიხედვით, რა პოზიციაზე ხდება დასაქმებულის აყვანა სამსახურში“ - შპს „თბილისის წყალი“, შპს „თბილისის მეტროპოლიტენი“.

გამოიკვეთა ისეთი საწარმოებიც, სადაც გამოსაცდელი ვადის მაქსიმალური ხანგრძლივობა განისაზღვრება 3 თვით, რაც შეეხება კერძო სამართლის იურდიულ პირებს, ისინი თითქმის არ იყენებენ გამოსაცდელ ვადას. „ჩვენს საწარმოში მოქმედებს 6 თვიანი, ან 1 წლიანი შრომითი ხელშეკრულებები, ამდენად, გამოსაცდელი ვადის არსებობის აუცილებლობას ვერ ვხედავ“ - ბათუმის სახელმწიფო პედაგოგიური კოლეჯი, შპს „დიზაინმშენი“.

გამოსაცდელი ვადის წინააღმდეგნი არ არიან დასაქმებულები, ისინი თვლიან, რომ ეს ვადა გამოავლენს მათ პროფესიონალიზმს, თუმცა უფრო მისაღები იქნებოდა დაკონკრეტებული ყოფილიყო ადამიანების კატეგორია, ვისაც არ უნდა შეეხოს გამოსაცდელი ვადა. ეს საკითხი კარგად არის დარეგულირებული საჯარო მოხელეებისათვის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით.



გამოსაცდელი ვადით აყვანილი დასაქმებულების შრომით ანაზღაურებასთან დაკავშირებით გამოიკვეთა სხვადასხვა ტენდენცია: ნაწილი დამსაქმებლებისა მათ აძლევთ იმ ხელფასის ნახევარს, რასაც მიიღებდნენ შრომითი ხელშეკრულებით მუშაობისას, ნაწილი კი სრულ ოდენობას. რადგან აღნიშნული საკითხის საკანონმდებლო რეგულირება არ ხდება, გამოსაცდელი ვადით სამსახურში აყვანილი დაქირავებულების შრომის ანაზღაურების ოდენობა დამოკიდებულია დაქირავებულის „კეთილსინდისიერებაზე“.

ერთ-ერთი მსხვილი კომპანიის თანამშრომლის გამოკითხვისას გამოიკვეთა შემდეგი დეტალი: კომპანიის ადმინისტრაციას გამოსაცდელი 6-თვიანი ვადით აჰყავდა თანამშრომლები სამსახურში შემდეგი პირობით: ისინი გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში მიიღებდნენ ხელფასის ნახევარს, შემდეგ სრულ ხელფასს. თუმცა გამოსაცდელი ვადის დამთავრების შემდეგ ყოველგვარი საფუძვლის მითითების გარეშე (ამის ვალდებულება მათ შრომის კოდექსით არა აქვთ) ანთავისუფლებდნენ ამ ადამიანებს სამსახურიდან, აჰყავდათ ახლები იმავე ხელფასზე ისევე გამოსაცდელი ვადით და ასე გრძელდება დღესაც. ანუ დამსაქმებელი იყენებს კვალიფიციური მუშაკის შრომას ნახევარ ხელფასზე, ანთავისუფლებს მიზეზის მითითების გარეშე და ზოგავს გასაცემ თანხას. მონიტორინგის მიმდინარეობისას დადასტურდა, რომ ზემოაღნიშნულ ფაქტებს აღვილი აქვს ბევრ საწარმოში.

## 2.5. შრომის შინაგანაწილი



შრომის კოდექსის მიხედვით, „*დამსაქმებელს უფლება აქვს დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი. შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი*“ (შრომის კოდექსის 13-ე მუხლი). შრომის შინაგანაწესი წერილობითი ფორმით ჩამოყალიბებული აქვთ ძირითადად, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებს, სახელმწიფოს წილობრივი მონაწილეობით შექმნილ იურიდიულ პირებს, ბანკებს. საერთო დამახასიათებელი ყველა მათგანისთვის არის ის, რომ შრომის შინაგანაწესს ადგენს ადმინისტრაცია და უკვე დამტკიცებული ფორმით ეცნობებათ თანამშრომლებს, არანაირი წინასწარი შეთანხმება შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებულ საკითხებზე დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არ არსებობს. რამდენადაც შრომის კოდექსი არ ადგენს იმ მინიმალურ მოთხოვნებსაც კი, რასაც უნდა შეიცავდეს შრომის შინაგანაწესი, მისი შინაარსი მთლიანად დამოკიდებულია დამსაქმებლის „ფანტაზიაზე“.

გამოკითხულთა პასუხებიდან:

„*არა მარტო არსებობს წერილობითი ფორმით შრომის შინაგანაწესი, არამედ ყველა თანამშრომელი ეცნობა მას, რასაც ადასტურებს თავისი ხელმოწერით*“ - სს „**პროკრედიტბანკი**“.

„*რა თქმა უნდა, გვაქვს წერილობითი ფორმის შრომის შინაგანაწესი დამტკიცებული დირექტორის ბრძანებით, რომელიც განთავსებულია ჩვენს ვებ-გვერდზე და მისი გაცნობის საშუალება აქვს ყველას, არათუ მარტო თანამშრომლებს*“ - სსიპ „**საზოგადოებრივი მაუწყებელი**“.

„*გვაქვს შრომის შინაგანაწესი წერილობითი ფორმით ჩამოყალიბებული და დირექტორის ბრძანებით დამტკიცებული, სადაც გაწერილია ყველა ნორმები, რომლებიც ეხება დასაქმებულების შრომით უფლებებს, განსაკუთრებით ვცდილობთ უფრო გაშლილი იყოს ის ნორმები, რომლებიც ძალზე ბუნდოვნად არის ჩამოყალიბებული შრომის კოდექსში. შრომის შინაგანაწესით დარეგულირებულია თანამშრომელთა შრომითი უფლებები და*



მოვალეობები, სამუშაოს დაწყების და დამთავრების დრო, სამუშაოზე მიღების წესი, დისციპლინური სახდელის დადების წესი და ზომები, წახალისების მექანიზმები და ფორმები, ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობები, ცვლიანი სამუშაოს პირობები, შესვენების და დასვენების დრო და ა. შ. “ - შპს „თბილისის მეტროპოლიტენი“.

ჩვენს მიერ გამოკითხულ საწარმოთა უმეტეს ნაწილში წერილობითი შრომის შინაგანაწესის არსებობას ადასტურებენ დასაქმებულებიც, გაცნობილნი არიან ამ დოკუმენტს, მაგრამ მის შექმნაში უშუალოდ არ არიან ჩართულები და ვერც იმ ფაქტს იხსენებენ, რომ მათ მიერ გამოთქმული შენიშვნა ადმინისტრაციას გაეთვალისწინებინოს და შეეცვალოს შრომის შინაგანაწესის ნორმები. „შრომის შინაგანაწესს ყველა თანამშრომელი ვეცნობით, ადმინისტრაცია ყველას ელექტრონული ფოსტის საშუალებით ატყობინებს ამის შესახებ, ასევე ცვლილებების შესახებაც. შრომის შინაგანაწესი არსებობს წერილობითი დივერსიფიცირებული სახით. მაგ; ქცევის კოდექსი, კლიენტთან მომსახურების კოდექსი, ჩაცმის წესები და ა. შ. “ - სს „პროკრედიტბანკის“ ფილიალის ხელმძღვანელი. „შრომის შინაგანაწესი არის ჩვენი შრომითი ხელშეკრულებების შემადგენელი ნაწილი, ის არეგულირებს წასვლა-მოსვლის, სამუშაოს დაწყების და დამთავრების დროს, შევბულების გამოყენების წესს, ადგენს კონკურენტ მაუწყებლებში მუშაობის აკრძალვებს, შრომის ანაზღაურების დაქვითვის საკითხებს და ა.შ.“ - სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ იურისტი.

რაც შეეხებათ კერძო სამართლის სხვა იურიდიულ პირებს, მონიტორინგმა აჩვენა, რომ მათ შრომის შინაგანაწესი არა აქვთ წერილობით ფორმით ჩამოყალიბებული და არც ამის არსებობის აუცილებლობას ხედავენ.

## 2.6. ზეგანაკვეთური სამუშაო

როგორც მონიტორინგის შედეგებმა აჩვენა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ფულადი სახით ანაზღაურება არ ხდება თითქმის არც ერთ საწარმოში. მართალია, შრომის კოდექსი ადგენს, რომ *ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობები განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით*, მაგრამ აღნიშნული არსად ხორციელდება. მონიტორინგის დროს ჩვენ ვერ მოვიძიეთ ვერც ერთი საწარმო, გარდა შპს „თბილისის მეტროპოლიტენისა“, სადაც ზეგანაკვეთურად სამუშაოს შესრულებისათვის შესაბამისი კომპენსაციის წესები იქნებოდა გაწერილი.

როგორც გამოკითხულ დასაქმებულთა დიდი ნაწილი ამბობს, ზეგანაკვეთურ სამუშაოს მათ საწარმოებში ჩვეულებრივი ხასიათი აქვს, მუშაობენ, მაგრამ ანაზღაურება არ ხდება. ეს განსაკუთრებით ეხება მენეჯერებს, რაც შეეხება, უფრო დაბალ საფეხურზე მყოფ დასაქმებულებს, მათი დიდი ნაწილიც მუშაობს ზეგანაკვეთურად და კითხვაზე - მოუთხოვიათ თუ არა შესაბამისი გასამრჯელო - პასუხი აქვთ უარყოფითი, უფროსი ავალებთ და სამუშაო საათების შემდეგაც უნდა დარჩნენ საქმის გასაკეთებლად. თუმცა გამოკითხულთა შორის აღმოჩნდნენ ისეთებიც, რომლებმაც აღნიშნეს, რომ „მათ სურთ მიმდინარე დღის საქმეები დაამთავრონ და ამიტომაც რჩებიან სამსახურში სამუშაო საათების შემდეგ“- სს „თი ბი სი ბანკის“ თანამშრომელი.

გამონაკლისს წარმოადგენს ჩვენს მიერ გამოკითხულ დასაქმებულთა 1%, რომელთაც ადმინისტრაციის მიერ ეძლევათ დამატებითი დასვენების დღეები იმ საათების ოდენობით, რაც მათ ზეგანაკვეთურად იმუშავეს.

## 2.7. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მიხედვით, „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 41 საათს კვირაში“.

რაც შეეხება სამუშაო დროის ხანგრძლივობას, გამოკითხულთა უმეტესობამ განაცხადა, რომ ფორმალურად (შრომითი ხელშეკრულებით) სამუშაო დროს ხანგრძლივობა არის 41 საათი – ასეთი ჩანაწერია შრომით კონტრაქტში და შრომის შინაგანაწესშიც (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). მონიტორინგმა აჩვენა, რომ 41 საათზე მეტს მუშაობენ ის დასაქმებულები, რომლებიც ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობენ, აგრეთვე ის პირები, რომლებიც ცვლაში მუშაობენ, მათი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ბევრად აღემატება 41 საათს კვირაში.

დასაქმებულებს მიაჩნიათ, რომ 41 საათი უნდა იყოს იმპერატიულად დადგენილი დრო, რადგან დამსაქმებლები დღევანდელი უმუშევრობის პირობებში ზომამდე მეტად იყენებენ მათ უფლებებს და პრინციპით „თუ არ გინდა, წადი“ აიძულებენ დასაქმებულებს დაბალი ანაზღაურებით იმუშაონ 60 საათზე მეტი კვირაში.

## 2.8. შრომის პირობების დაცვა





შრომის კოდექსის 35-ე მუხლის მიხედვით, „*დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის უსაფრთხო გარემო*“ (შრომის კოდექსის 35-ე მუხლი).

როგორც მონიტორინგმა აჩვენა, საწარმოებში, გამონაკლისის გარდა, არ არსებობს შრომის პირობების დაცვის მექანიზმები და მძიმე, სახიფათო და საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულებისათვის კომპენსაციის გაცემის წესი. აღნიშნული განსაკუთრებით შეიმჩნევა კერძო სამართლის იურიდიულ პირებში, რადგან შრომის კოდექსით არ არის გათვალისწინებული, როგორ უნდა იქნეს დაცული შრომის პირობები ან როგორ უნდა ხდებოდეს კომპენსაციების გაცემა მძიმე, სახიფათო და საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებული ადამიანებისათვის. ჩვენს მიერ გამოკითხული დამსაქმებლებიდან გამონაკლისი გახლდათ შპს „თბილისის მეტროპოლიტენი“ და შპს „თბილისის წყალი“, სადაც აღნიშნული საკითხი დარეგულირებულია შრომის შინაგანაწესით - მავნე პირობებში მომუშავე დასაქმებულებს ეძლევათ უფრო მეტი შრომის ანაზღაურება (ხელფასი), ვიდრე იმავე პროფესიის სხვა დასაქმებულებს მათ საწარმოში. შრომით გასამრჯელოში არ არის ცალკე გამოყოფილი თანხა - დანამატი მავნე და საშიში პირობებისთვის. დასაქმებულებმა გამოხატეს პოზიცია, რომ დანამატები (ან კომპენსაცია) მძიმე, სახიფათო და საშიშპირობებიანი სამუშაოს გამო ცალკე თანხის სახით უნდა იყოს გაწერილი და არ უნდა შედიოდეს ხელფასის ოდენობაში.

## 2.9. შვებულების უფლება

მონიტორინგმა აჩვენა, რომ ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი შვებულების ოდენობა ყველა საწარმოში განსხვავებულად



რეგულირდება. „ანაზღაურებადი შვებულების ვადა განისაზღვრება შრომის შინაგანაწესით და შეადგენს 24 სამუშაო დღეს, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულების ვადა განისაზღვრება 30 კალენდარული დღით. რაც შეეხება იმ დასაქმებულებს, ვისაც არ შესრულებია მუშაობის დაწყებიდან 11 თვე, ხელმძღვანელი გადაწყვეტს მისი შვებულებში გაშვების საკითხს და ამ დროს შვებულების დღეები უფრო ნაკლებია. მაგ: თუ იმუშავა 6 თვე და ვადის შვებულებაში, მას ეძლევა 12 დღე“ - შპს „თბილისის წყალი“.

„ანაზღაურებადი შვებულების ვადა განისაზღვრება შრომის შინაგანაწესით და შეადგენს 24 სამუშაო დღეს, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულების ვადა განისაზღვრება 15-დან 45 კალენდარული დღით. თუ ვადიან 15 დღიან უხელფასო შვებულებაში, ამ საკითხს წყვეტს სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი, მაგრამ 15 დღის ზემოთ ამ საკითხს წყვეტს გენერალური დირექტორი“- შპს „თბილისის მეტროპოლიტენი“.

რაც შეეხება კერძო სამართლის იურიდიულ პირებს, შვებულების ოდენობა არის 24 სამუშაო დღე, ამასთან, ხშირია შვებულების გადატანის წესი, მაგრამ არასწორი ფორმით. შვებულების გადატანის ინიციატორი ბევრ შემთხვევაში არის თავად დასაქმებული და არა დამსაქმებელი საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ ადგენს ანაზღაურებადი შვებულების განსხვავებულ ვადებს იმ ადამიანებისათვის, რომლებიც მძიმე და სახიფათო პირობებში მუშაობენ.



დასაქმებულები განსაკუთრებულ აღშფოთებას გამოხატავენ შრომის კოდექსის 22-ე მუხლთან დაკავშირებით, რომლის მიხედვით, „დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ“. მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს დასაქმებულს ამ ვადის გასვლამდეც. საქართველოში არსებული რეალობიდან გამომდინარე (არასტაბილური სამუშაო გარემო და სამუშაო ადგილები), დასაქმებულები ხშირად იცვლიან სამუშაო ადგილს და წლების განმავლობაში ვერ სარგებლობენ ანაზღაურებადი შვებულებით, რადგან ყოველი ახალი სამუშაო ადგილისთვის შრომის კოდექსით გათვალისწინებული 11 თვიანი ვადა ათვლას იწყებს თავიდან, ხოლო რაც შეეხება ვადაზე ადრე შვებულებაში გასვლას, ეს ისევ და ისევ დამსაქმებლის „კეთილ ნებაზე არის დამოკიდებული“.

## 2.10. შრომითი დავა

არც ერთ ჩვენს მიერ გამოკითხულ საწარმოში არ ყოფილა გამოყენებული დავის დროს გაფიცვა ან/და ლოკაუტი, ამასთან, არ დაწყებულა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული მოლაპარაკებები. უმეტეს შემთხვევაში, დავა იწყება სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ და ის ყოველთვის მთავრდება სასამართლოსადმი მიმართვით. ჩვენს მიერ გამოკითხულ დამსაქმებლებს თითქმის არ ჰქონიათ შრომითი დავის შრომის კოდექსის სხვა საფუძვლებით გათვალისწინებული შემთხვევები, გარდა სამსახურიდან განთავისუფლების დროს სამსახურში აღდგენის და განაცდურის მიღების მოთხოვნით წარმოშობილი დავებისა. გამონაკლისს წარმოადგენდა შპს „თბილისის მეტროპოლიტენი“, სადაც დავას ჰქონდა ადგილი ხელფასების მომატების და ხანგრძლივადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების მოტივით. აღნიშნული საკითხი გადაწყდა კოლექტიური ხელშეკრულების დადების გზით.

რაც შეეხებათ დასაქმებულებს, მათი პოზიცია შრომით დავებთან დაკავშირებით არის ცალსახა, დაობენ მაშინ, როცა ანთავისუფლებენ, ხოლო ყველა სხვა პირობაზე თანახმა არიან სამსახურიდან დათხოვნის შიშით. მით უმეტეს, რომ შრომის კოდექსში არსებობს სამსახურიდან ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე დათხოვნის შესაძლებლობა – შრომის ხელშეკრულების მოშლა.

### **3. დამსაქმებლები და დასაქმებულები:**

#### **შენიშვნები და რეკომენდაციები**

მონიტორინგის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ძირითადად ვერც დამსაქმებლები და ვერც დასაქმებულები ვერ ასახელებენ ახალი შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ სიახლეებს, რაც მათთვის მისაღებია. ისინი თვლიან, რომ შრომის კოდექსი დეკლარაციული ხასიათისაა და საჭიროებს ნორმების მეტად კონკრეტიზაციას. თუმცა გამოკითხულთა შორის იყვნენ ისეთებიც, რომლებიც კარგად არ იცნობენ შრომის კოდექსის მუხლებს, გამოვლინდნენ ისეთებიც, რომელთათვისაც არ არის ცნობილი ახალი შრომის კოდექსის არსებობის შესახებ.

#### **კითხვაზე - რის შეცვლას ისურვებდით შრომის კოდექსში - გამოიკვეთა შემდეგი საკითხები:**

ა) მოქმედმა შრომის კოდექსმა ძალიან გაამარტივა დამსაქმებლის უფლება ნებისმიერ დროს გაანთავისუფლოს სამსახურიდან თანამშრომელი, ყოველგვარი სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე.



ასეთია სწორედ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ პუნქტი შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, რაც იწვევს დასაქმებულის უპირობო განთავისუფლებას.

ბ) მიუღებელია ცვლიანობის გრაფიკის დროს დასვენების 12 საათიანი დრო, შეუძლებელია 24 საათიანი მუშაობის მერე ადამიანს აღუდგეს 12 საათში ის ენერჯია, რომ მისი მუშაობა ნაყოფიერი და მომგებიანი იყოს დამსაქმებლისთვისაც კი.

გ) შრომის კოდექსით შრომის წიგნაკი საერთოდ არ მოიაზრება რაიმე სამართლებრივ დოკუმენტად, ამასთან არ არსებობს სხვა დოკუმენტი, რითაც შეიძლება დადგინდეს პირის შრომითი სტაჟის ოდენობა.

დ) ყოველგვარი ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა იყოს ანაზღაურებადი.

ე) საბოლოო ანგარიშსწორების საკითხი არის დასარეგულირებელი, საწარმოთა დიდი ნაწილი საბოლოო ანგარიშსწორების დროს არ ანგარიშობს გამოუყენებელი შვებულების თანხას.

ვ) მიუღებელია შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი, რომლის თანახმად, დასაქმებულს აქვს ვალდებულება დამსაქმებელი სამუშაოდან წასვლის შესახებ გააფრთხილოს 1 თვით ადრე და იგივე ვალდებულება დამსაქმებელს არ გააჩნია დასაქმებულის მიმართ.

ზ) შრომის კოდექსით დასაქმებულისათვის ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოიშობა სამუშაოს დაწყებიდან 11 თვის გასვლის შემდეგ, შესაძლებელია 11 თვის გასვლამდეც გავიდეს დასაქმებული შვებულებაში, მაგრამ ეს დამოკიდებულია დამსაქმებლის „კეთილ ნებაზე“. ქართული რეალობიდან გამომდინარე, უმჯობესი იქნებოდა აღნიშნული ვადის შემცირება.

თ) რაც შეეხება კონკურენციის აკრძალვას, ალბათ დაკონკრეტებული უნდა იყოს კონკურენტის ცნება და არ უნდა ვრცელდებოდეს ყველა პროფესიის ადამიანებზე, ასევე შეუსაბამოა 3 წლიანი ვადაც ამ მუხლთან დაკავშირებით.



- ი) შრომის კოდექსით უფრო მეტად უნდა იქნეს დაცული და გარანტირებული დასაქმებულთა შრომითი უფლებები.
- კ) ძალზედ მინიმალურია შრომის კოდექსით დადგენილი პროცენტი (0,07) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნებისთვის.
- ლ) საჭიროა დეკრეტული შვებულების მომწესრიგებელი ნორმების სრულყოფა.
- მ) საჭიროა გარკვეული სახის სანქციების დაწესება დამსაქმებლებისათვის, რომლებიც ახორციელებენ დასაქმებულთა დისკრიმინაციას;
- ნ) აუცილებელია შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ იქნეს დასაქმებულის დარღვეული უფლებების სასამართლოს მიერ აღდგენის მექანიზმი. მაგ; უკანონოდ ან უსაფუძვლოდ დათხოვნის შემთხვევაში დასაქმებულის სამსახურში აღდგენა ან მიყენებული ზიანის კომპენსაცია.
- პ) დასაკონკრეტებელია გაფიცვისა და ლოკაუტის პროცედურები.
- ჟ) შესაცვლელია 37-ე მუხლის “ზ” ქვეპუნქტი, საიდანაც მკაფიოდ არ ჩანს, რა შემთხვევებში შეიძლება ხანგრძლივმა შრომისუუნარობამ გამოიწვიოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა – 30 კალენდარულმა დღემ ან 6 თვის განმავლობაში 50 კალენდარულმა დღემ თუ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა დასაქმებულს შრომისუუნარობის დროს უკვე გამოყენებული აქვს კოდექსის 21-ე მუხლით განსაზღვრული შვებულება.

#### 4. მოსამართლეები: შენიშვნები და რეკომენდაციები



თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოსამართლეთა გამოკითხვის შედეგად აღმოჩნდა, რომ ახალი შრომის კოდექსის მიღების შემდეგ შრომითი დაგების ოდენობა არ შემცირებულა, თუმცა დაგების ძირითადი ნაწილი ეხება სამსახურიდან განთავისუფლებას შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ პუნქტის მიხედვით – შრომითი ხელშეკრულების მოშლა. ძალზე იშვიათად, მაგრამ მაინც ადგილი აქვს შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის გამო ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნას, ასევე დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი ქალების განთავისუფლებას სამსახურიდან, მაშინ როცა შრომის კოდექსის მიხედვით, მათ დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის დროს უჩერდებათ შრომითი ურთიერთობა და მათი განთავისუფლება დაუშვებელია; ადგილი აქვს სახელფასო დავალიანების გამო დაგებს.

კითხვაზე - დაასახელოთ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული თქვენთვის მისაღები სიახლეები, **თბილისის საქალაქო სასამართლოს** ერთ-ერთმა მოსამართლემ უპასუხა, რომ მას უჭირს ამ კითხვაზე პასუხის გაცემა, რადგან არავითარი მისაღები სიახლეებით ახალი შრომის კოდექსი არ გამოირჩევა.

კითხვაზე - დაასახელოთ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული თქვენთვის მიუღებელი სიახლეები **თბილისის საქალაქო სასამართლოს** ერთ-ერთი მოსამართლის პოზიცია ასეთია: „მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსი არეგულირებს კერძო ურთიერთობებს და მეწარმეს უნდა ჰქონდეს საშუალება სამსახურიდან გაანთავისუფლოს მისთვის არამომგებიანი თანამშრომელი, მაინც ყველა მედალს ორი მხარე აქვს და დასაქმებულთა ინტერესებიც უნდა იქნეს დაცული. მე მიმაჩნია, რომ 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი აუცილებლად უნდა არსებობდეს და ეს მუხლი ძალიან კარგად იმუშავებს განვითარებულ საზოგადოებაში. ამ მუხლის ამოქმედებამდე, გარდამავალ დებულებებში უნდა არსებობდეს სხვა სახის ჩანაწერი, რადგან ჩვენი საზოგადოება არის



გარდამავალ ეტაპზე. ამიტომ ალბათ საჭიროა სხვა დამცავი ნორმის არსებობა ამ ეტაპზე მაინც“.

მას ასევე არამართებულად მიაჩნია, 37-ე მუხლის გამოყენება საჯარო სამართლის იურიდიული პირების თანამშრომელთა მიმართ. არსებობს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის რეკომენდაცია, რომ მართალია საჯარო სამართლის იურიდიული პირები ახორციელებენ საჯარო საქმიანობას, მაგრამ მის თანამშრომელთა მიმართ შრომითი დავების გადაწყვეტის დროს გამოყენებული უნდა იქნეს შრომის კოდექსი და არა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი.

მოსამართლის აზრით, საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, მათ შორის სკოლებიც, არიან საჯარო ხელისუფლების განმახორციელებელი პირები და მათი თანამშრომელთა შრომითი უფლებები დაცული უნდა იქნეს საჯარო მოსამსახურეთა უფლებების მსგავსად. კერძო სექტორისგან, კერძო მეწარმისგან განსხვავებით, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ხელმძღვანელს არ უნდა ჰქონდეს უფლება სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე გაანთავისუფლოს თანამშრომელი. აუცილებელია ამ აღადიანებს ჰქონდეთ სტაბილურობის განცდა სამსახურთან დაკავშირებით იმ ფუნქციებიდან გამომდინარე, რომელიც მინიჭებული აქვთ კანონით და სამსახურის დებულებით.

იმავე მოსამართლის აზრით, შრომის კოდექსმა საერთოდ არ გაითვალისწინა განთავისუფლებული დასაქმებულის აღდგენის და იძულებითი განაცდურის მიღების საშუალება. ამდენად, მოსამართლეთა მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები არის შემდეგი შინაარსის: არ კმაყოფილდება სამსახურში აღდგენის შესახებ სარჩელი, რადგან 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი არის დასაქმებულის უპირობოდ განთავისუფლების საფუძველი და მოსამართლეს





კანონის ნორმა არ აძლევს საშუალებას იკვლიოს განთავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი, ამიტომ სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლზე დაყრდნობით მოპასუხეს ეკისრება ზიანის ანაზღაურება, რაც ძირითადად მოიცავს იმ თანხას (შრომის საზღაურს), რომელიც დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე უნდა მიეღო.

ახალი შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ სიხლეებთან დაკავშირებით, იდენტურია **თბილისის საქალაქო სასამართლოს** სხვა მოსამართლის აზრიც: „არ მაგონდება ასეთი სიახლეები, მიმაჩნია რომ ასეთი არც არის. ამასთან მოსამართლის დაძაბული სამუშაო რეჟიმიდან გამომდინარე, დროც არ მრჩება, რომ ასეთი ანალიზი გავაკეთო კანონების. თუმცა მიმაჩნია, რომ ზოგ შემთხვევაში კარგი იქნებოდა, თუ სასამართლო მოახერხებდა და საკანონმდებლო ინიციატივას გამოიხენდა ზოგიერთ კანონებთან დაკავშირებით და მათ შორის შრომის კოდექსის მიმართაც.“

ახალი შრომის კოდექსით გათვალისწინებული მიუღებელი სიახლეების შესახებ იმავე მოსამართლის პოზიცია არის შემდეგი: „ასეთია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი. შრომით დავას აზრი ეკარგება, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილია ამ მუხლით. სასამართლო ვერ შედის დავის არსებით განხილვაში, რადგან ხელშეკრულების მოშლა არის შრომითი ურთიერთობის უპირობო შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველი და ამდენად სასამართლო განხილვას აზრი ეკარგება, რადგან მოშლის სამართლებრივი საფუძველის შემოწმების უფლებას არ იძლევა კანონის აღნიშნული ნორმა“.

ასევე შრომის კოდექსი არ შეიცავს სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებით განაცდურის შესახებ ნორმებს, მაგრამ თუ მოსარჩელეს ასეთი მოთხოვნა აქვს დაყენებული, მოსამართლეები მას აძლევენ



სამართლებრივ შეფასებას და ხელმძღვანელობენ სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლით, აგრძელებენ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადას იმ ვადით, რა ვადითაც ამ ადამიანთან შრომითი ხელშეკრულება იყო ანუ აღადგენენ მას პირვანდელ მდგომარეობაში და ზიანის ანაზღაურებას აკისრებენ დამსაქმებელს. თუმცა ნორმის არარსებობის გამო, სასამართლო პრაქტიკა ამ საკითხთან მიმართებაშიც არ არის ერთგვაროვანი. ნაწილი მოსამართლეებისა იყენებს 408-ე მუხლს და „აღადგენს“ პირს ანუ ხელშეკრულების ვადას აგრძელებს, ნაწილი კი უარს ეუბნება და მხოლოდ ზიანს უნაზღაურებს. იმავე მოსამართლის აზრით, შრომის კოდექსის სხვა ნორმებიც საჭიროებენ კონკრეტიზაციას.

შრომითი დავების ოდენობის შემცირებასთან დაკავშირებით განსხვავებული პოზიცია გააჩნიათ **ბათუმის საქალაქო სასამართლოს** მოსამართლეებს. როგორც ბათუმის საქალაქო სასამართლოში შეტანილი სარჩელების სტატისტიკა მოწმობს, შრომითი დავები მკვეთრად შემცირდა და ამის მიზეზად მოსამართლეები მიიჩნევენ იმ ფაქტს, რომ ახალი შრომის კოდექსის მიღების შემდეგ, დაქირავებული ფაქტიურად დაუცველია და კანონი დამქირავებლის მხარეს იჭერს.

რაც შეეხება შრომითი დავების საფუძველს, როგორც **ბათუმის საქალაქო სასამართლოს** მოსამართლეები აღნიშნავენ, ისინი შეეხება შემდეგ საკითხებს:

- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომითი ხელშეკრულების მოშლით;
- განაცდური ხელფასის ანაზღაურება;
- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ ერთი თვის ანაზღაურება.



კითხვაზე – დაასახელოთ ახალი შრომის კოდექსით გათვალისწინებული მისაღები სიახლეები, **ბათუმის საქალაქო სასამართლოს** მოსამართლეთა პოზიცია არის შემდეგი: „როგორც მოსამართლისთვის მისაღებია ის, რომ ახალი შრომის კოდექსის ნორმები ეხმარებიან მოსამართლეს ძალიან მარტივად გადაწყვიტონ შრომითი დავები, რადგან ძირითადი ნაწილი დავისა ეხება შრომითი ხელშეკრულების მოშლას (37-ე „დ“ პუნქტი), შრომითი ხელშეკრულების უპირობო მოშლა კი ისეთი შემთხვევაა, რომ მოსამართლის ფუნქცია ფაქტიურად დაკარგულია. სხვა საკითხია ეს მორალურად და ზნეობრივად რამდენად მისაღებია“. ახალი კოდექსი დამქირავებელს უქმნის ხელსაყრელ პირობებს, ხოლო დასაქმებულს ძალიან ცოტა რჩება საკუთარი ინტერესებისა და თავის დასაცავად.

მიუღებელია შრომის კოდექსის ნორმა, რომლის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს ყოველგვარი გაფრთხილების გარეშე შეუწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულს და კომპენსაციის სახით გადაუხადოს მხოლოდ 1 თვის ხელფასი. საჭიროა, კანონმა გაითვალისწინოს საქართველოში არსებული რეალობა – სამუშაო ადგილების შეზღუდული ოდენობა და შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში, მას დაეკისროს არა 1 თვის, არამედ 3 თვის შრომის ანაზღაურების გადახდა კომპენსაციის სახით.

**მოსამართლეთა** საბოლოო შეფასება შრომის კოდექსთან მიმართებაში თითქმის ერთსულოვანია: „ჩვენ გვესმის კანონმდებელთა პოზიცია, რომ აბსოლუტურად დამქირავებელის ნებაზე უნდა იყოს დამოკიდებული კადრების შერჩევა, რომ კერძო მეწარმეს სჭირდება მომგებიანი კადრი, რომ მეწარმე არ უნდა იყოს განუსაზღვრელი ვადით მიბმული თანამშრომელზე, რომელიც მას არ სჭირდება; მაგრამ კანონით გათვალისწინებული უნდა იქნეს არსებული რეალობა. უნდა მოიძებნოს მექანიზმი, რომლის საშუალებითაც ორივე მხარის - დამქირავებლის და დაქირავებულის ურთიერთობა იქნება დაბალანსებული. მეტად უნდა იქნეს დაცული



დაქირავებულის შრომითი უფლებები, რადგან საკითხი ეხება შრომით ურთიერთობებს, რომელსაც საქართველოს შრომის კოდექსის გარდა, არეგულირებს ისეთი საერთაშორისო ნორმები, რომელთა შესრულება სავალდებულოდ აღიარა ქართულმა სახელმწიფომ.“

## 5. პროფკავშირები: შენიშვნები და რეკომენდაციები

რაც შეეხება პროფკავშირების თავმჯდომარეთა განმარტებებს, ისინი მიიჩნევენ, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ბევრი ნორმა არღვევს ან ზღუდავს საქართველოს მოქალაქეთა კონსტიტუციურ უფლებებსა და თავისუფლებებს. მათ მიერ მომზადებული და წარდგენილია საკონსტიტუციო სარჩელი შრომის კოდექსის მთელ რიგ მუხლებთან დაკავშირებით.

როგორც პროფკავშირების წევრები ამბობენ, ხშირად ადგილი აქვს ფარულ დისკრიმინაციას და რეალურად სამსახურიდან მათი განთავისუფლება ხდება სწორედ პროფკავშირის წევრობის გამო, სამართლებრივად კი ყველაფერი გამართულია, განთავისუფლების საფუძვლად მითითებულია შრომითი ხელშეკრულების მოშლა (37-ე მუხლის „დ“ პუნქტი).

რაც შეეხება შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ მისაღებ სიახლეებს, პასუხი არის შემდეგი: „ასეთი არის ძალიან მცირე დეტალები, მაგრამ მაინც კარგია ის ფაქტი, რომ შვებულებაში გასვლის პროცედურები გამარტივდა, ასევე არსებობს არაანაზღაურებადი შვებულების კარგად გაწერილი წესი, რომ ის



არ შეიძლება იყოს 15 დღეზე ნაკლები“ - საქართველოს გაერთიანებული პროფკავშირები.

კითხვაზე - დაასახელოთ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული სიახლეები, რომელიც თქვენთვის მიუღებელია, საქართველოს გაერთიანებული პროფკავშირებში გამოიკვეთა შემდეგი სახის პოზიცია:

- ა) 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი – შრომითი ხელშეკრულების მოშლა;
- ბ) სამსახურში მიღების თაობაზე დაუსაბუთებელი უარი;
- გ) შრომის შინაგანაწესის შედგენა მხოლოდ ადმინისტრაციის მიერ;
- დ) ყველანაირი ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა იყოს ანაზღაურებადი, ამასთან ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება უნდა ხდებოდეს არა მხარეთა შეთანხმებით, არამედ გაზრდილი ტარიფით (ევროპის სოციალური ქარტიის მიხედვით);
- ე) ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების დაშვება; დავის შემთხვევაში შეუძლებელი ხდება თვით მუშაობის ფაქტის დადგენა. ამასთან, ზეპირი ხელშეკრულებების არსებობა გარკვეულწილად აზარალებს სახელმწიფო ბიუჯეტსაც, რადგან ასეთი წესით დასაქმებული ადამიანების ხელფასის დაფიქსირება არ ხდება დამსაქმებლის მიერ, რათა თავი აარიდოს გადასახადების გადახდას;
- ვ) მავნე და საშიშ პირობებში მომუშავე ადამიანების სოციალური დაცვის გარანტიების განუსაზღვრელობა.

შპს „თბილისის მეტროპოლიტენის“ პროფკავშირების პოზიცია მიუღებელ და შესაცვლელ მუხლებთან დაკავშირებით, ასეთია:



- ა) 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული უპირობო განთავისუფლება;
- ბ) დასაქმებულთა სოციალური გარანტიების გათვალისწინებლობა;
- გ) მავნე და საშიშპირობებიან სამსახურში დასაქმებულთა უფლებების დამცავი ნორმების (კომპენსაციები) არ არსებობა;
- დ) 38-ე მუხლის დათქმა, რომ დასაქმებული ვალდებულია სამსახურიდან წასვლისას 1 თვით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი, ხოლო დამსაქმებელს იგივე ვალდებულება არა აქვს.
- ე) არ არის სათანადოდ დაცული ქალის შრომა;
- ვ) არ არის გათვალისწინებული საწარმოებში პროფკავშირების არსებობის ვალდებულება.

**შპს „თბილისის მეტროპოლიტენის“ პროფკავშირების რეკომენდაცია შრომის კოდექსის ნორმებთან მიმართებაში ჩამოყალიბდა შემდეგი სახით:**

- ა) შრომის კოდექსით უფრო მეტად უნდა იქნეს დაცული დასაქმებულთა უფლებები, მასში უნდა იდოს სოციალური გარანტიების მინიმალური ზღვარი, რომლის ქვემოთ ჩამოსვლის უფლება არ ექნება დამსაქმებელს;
- ბ) უნდა გამარტივდეს გაფიცვების მოწყობის ნორმები;
- გ) დაუშვებელია დასაქმებულის უპირობო განთავისუფლება ყოველგვარი გაფრთხილების და ანაზღაურების გარეშე.

## 6. დამოუკიდებელი ექსპერტები:

### შენიშვნები და რეკომენდაციები

დამოუკიდებელი ექსპერტები აღნიშნავენ, რომ ახალი შრომის კოდექსის მიღებამ სტატისტიკურად შეამცირა სასამართლოსადმი მიმართვის ოდენობა, რაც გამოწვეულია იმით, რომ ახალი შრომის კოდექსის მოქმედების პირობებში, აბსოლუტურად დაუცველია დასაქმებული და განსაკუთრებული უფლებამოსილებებით სარგებლობენ დამსაქმებლები, რაც აზრს უკარგავს სასამართლოსადმი მიმართვას.

გამოკითხულ ექსპერტთა უმრავლესობას უჭირს დაასახელოს ის სიახლეები, რომლებიც მოიტანა ახალი შრომის კოდექსის ამოქმედებამ და რომელიც მათთვის არის მისაღები: „შრომის კოდექსს თითქმის არანაირი მისაღები სიახლეები არ მოუცია. საინტერესოა მუხლი, რომლითაც შრომის ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია მხარეთათვის გასაგებ ენაზე ანუ საქართველოში შეიძლება დაიდოს შრომის ხელშეკრულება ქართულ და უცხო ენაზე და მხარეებმა განსაზღვრონ, რომ უპირატესობა მიენიჭოს უცხო ენაზე დადებულ ხელშეკრულებას“.

„არ ვიცი, რამდენად შრომის კოდექსის უპირატესობას წარმოადგენს ის საკითხი, რომ საქართველოში შრომის უფლებების მხრივ დაცული ხდება როგორც საქართველოს მოქალაქე, ასევე უცხო ქვეყნის მოქალაქე და მოქალაქეობის არმქონე პირი, თუმცა ეს უფრო საერთაშორისო კერძო სამართლით დარეგულირებული



საკითხია, რომელმაც ასახვა ჰპოვა ჩვენს კოდექსში. სხვა მისაღები სიახლე ნამდვილად არ მახსენდება, რადგან ახალი შრომის კოდექსი გაცილებით მიუღებელია ჩემთვის, ვიდრე ძველი კოდექსი იყო“ - აღნიშნავს ერთ-ერთი ექსპერტი შრომის სამართლის საკითხებში.

ექსპერტთა აზრით, ახალი შრომის კოდექსი საკმაოდ გაჯერებული ნორმებით, რომლებიც არღვევენ დასაქმებულთა საყოველთაოდ აღიარებულ შრომით უფლებებს და სოციალურ გარანტიებს. პირველ ყოვლისა, სახელდება 37-ე მუხლის „დ“ პუნქტი და 38-ე მუხლები, რომლებიც შეეხება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას მოშლის გზით.

ასევე შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი არ არის ვალდებული დაასაბუთოს თავისი უარი პირის დასაქმების შესახებ, რამაც საფუძველი გამოაცალა კონკურსების ჩატარების პრინციპს. როგორც ცნობილია, კონკურსის ჩატარების პირობა არის მონაწილეთა შორის საუკეთესოს ამორჩევა, ხოლო რა ნიშნით იქნა ამორჩეული ეს საუკეთესო და რა ნიშნით ეთქვა უარი სხვა კანდიდატს – ამის დასაბუთების ვალდებულება დამსაქმებელს არ აქვს. კანდიდატს კი ისღა დარჩენია, რომ მხოლოდ სასამართლოს გზით გაარკვიოს, რატომ უთხრეს მას უარი დასაქმებაზე. ალბათ კარგი იქნებოდა შრომის კოდექსში ყოფილიყო ასეთი ჩანაწერი: „დამსაქმებელი არ არის ვალდებული დაასაბუთოს თავისი უარი დასაქმებაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა დასაქმებული ამას ითხოვს“.

რაც შეეხება სამუშაოს შესრულების ხანგრძლივობას, შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის თანახმად, „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა





ადემატებოდეს კვირაში 41 საათს“. ამ მუხლს საკმაოდ კარგად იყენებენ დამსაქმებლები, მაგალითად, კერძო საწარმოებში მუშაობენ დაცვის თანამშრომლები, რომლებიც ყოველ მე-3 დღეს მორიგეობენ 24 საათიანი რეჟიმით, ანუ მათი სამუშაო დროს ხანგრძლივობა 41 საათზე გაცილებით მეტი გამოდის, ვიდრე ნებისმიერი საჯარო მოხელის, რომელიც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, მუშაობს 40 საათს კვირაში. ამასთან, 41 საათიანი სამუშაო კვირა განსაზღვრულია ევროპის სოციალური ქარტიით, რომელსაც საქართველო მიერთებულია.

შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის თანახმად, „დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო – სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე“. ეს არის არასამართლიანი მუხლი, რადგან დამსაქმებელს შეიძლება ჰქონდეს უფლება დაავალდებულოს დასაქმებული იმუშაოს ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე მხოლოდ სათანადო ანაზღაურებით. სხვანაირად ამას მონურ შრომას ეძახიან - ასკენიან **ექსპერტები**. ევროპის სოციალური ქარტიის მიხედვით, დასაქმებული ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე შეიძლება მუშაობდეს ანაზღაურების გარეშე მხოლოდ სტიქიური უბედურებების თავიდან ასაცილებლად, შრომის კოდექსმა ეს მუხლი გაამძაფრა და დასაქმებულებს ავალდებულებს იმუშაონ ანაზღაურების გარეშე სტიქიური უბედურების შედეგების ლიკვიდაციისთვისაც.

შრომის კოდექსის 33-ე მუხლი მოიცავს დაქვითვას შრომის ანაზღაურებიდან, კერძოდ, „დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე მისთვის აქვს გადასახდელი“. ზედმეტად გადახდილი თანხის დაქვითვა გასაგებია, მაგრამ გაურკვეველია ჩანაწერი „ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე მისთვის აქვს



გადასახდელი“. ნებისმიერი სხვა თანხა შეიძლება იყოს დასაქმებულის ხელფასიც, რომელიც უსაფუძვლოდ (ყოველგვარი მიზეზის გარეშე) შეიძლება დაუკავოს 50%-ის ოდენობით.

შრომის კოდექსის მე-8 მუხლში ჩაიღო ზოგადი პრინციპი შეთავსებით სამუშაოს აკრძალვის შესახებ ანუ დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება აკრძალოს შეთავსებით სამუშაო, თუ ის დამსაქმებლის კონკურენცია. მაგრამ არსად არ არის განსაზღვრული რას ნიშნავს კონკურენცია. იგივე პედაგოგიური საქმიანობა რამოდენიმე სკოლაში ან უმაღლეს სასწავლებელში, ექიმის საქმიანობა რამოდენიმე სამედიცინო დაწესებულებაში შეიძლება იყოს კონკურენცია? თუმცა პრაქტიკაში ხდება ამ მუხლის გამოყენება კონკურენციის აკრძალვის პრინციპით და ეს ეხებათ პედაგოგებსაც. „იმ უმაღლეს სასწავლებელში, სადაც მე ვმუშაობ აკადემიური პერსონალისთვის დამტკიცებულ შრომის შინაგანაწესში ჩაიღო მუხლი, რომლის თანახმად ამ სასწავლებელში მომუშავე ლექტორებს აუკრძალეს ასწავლონ კონკურენტ უმაღლეს სასწავლებელში, ეს შინაგანაწესი ამასთან ერთად ჩვენი შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილად არის მიჩნეული. თუმცა, არავინ განმარტავს იმას, პედაგოგიური საქმიანობა არის თუ არა კონკურენტუნარიანი საქმიანობა“ - აღნიშნავს **ექსპერტი შრომის საკითხებში**, რომელიც შრომის სამართალს ასწავლის ერთ-ერთ უმაღლეს სასწავლებელში.

იგივე საკითხს ეხება 46-ე მუხლიც: „შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგაც, მაგრამ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან არა უმეტეს 3 წლის განმავლობაში“. ჩვენს მიერ გამოკითხული ექსპერტი აღნიშნავს: „ყველა პროფესიას უნდა ეხებოდეს ეს მუხლი? ან ეს 3 წლიანი ვადა რას ნიშნავს და



ძალიან ბევრი ხომ არ არის?“ და თვითონვე ხსნის, რომ აუცილებელია გაიმიჯნოს შრომითი სფეროები, სადაც მუშაობა შეიძლება ჩაითვალოს კონკურენციად, ამასთან 3 წლიანი ვადა არის საკმაოდ დიდი.

კიდევ ერთი საკითხი, რომელიც ეხება უხელფასო შვებულების ხანგრძლივობას – წელიწადში არანაკლებ 15 კალენდარული დღის ოდენობით. თუ დასაქმებული მიემგზავრება უცხოეთში სასწავლებლად ან კვალიფიკაციის ასამაღლებლად ეს 15 დღე საკმარისია? ანუ გამოდის, რომ ისევ დამსაქმებლის ნებაზე რჩება დამოკიდებული გაუშვებს თუ არა დასაქმებულს 15 დღეზე მეტი ვადით სასწავლებლად, მაშინ როცა საჯარო მოხელეებისთვის ეს ვადა არის 1 წელი.

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ დამოუკიდებელ ექპერტთა შეფასებები არის საკმაოდ მწვავე და კრიტიკული, ისინი აღნიშნავენ, რომ ამ კოდექსის მიღებით საქართველოს სახელმწიფო არღვევს ევროპის სოციალურ ქარტიას და საერთაშორისო ხელშეკრულებებს, რომელზეც მიერთებულია საქართველო და რომელთა მოთხოვნების შესრულება სავალდებულოა შესასრულებლად.

## 7. ადვოკატები: უნიჭუნები და რეკომენდაციები

მონიტორინგის დროს გამოკითხული იქნა ის ადვოკატები, რომლებიც ორიენტირებული არიან დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზე და მათი შეფასებებიც აღმოჩნდა საკმაოდ მწვავე და კრიტიკული: „ახალი შრომის კოდექსის მიღებამ შრომითი დაგების რაოდენობა მკვეთრად შეამცირა, განსაკუთრებით სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე დაგები, რომლებიც პრაქტიკულად



ადარც კი აღიძვრება, რადგან იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ კოდექსი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველად ითვალისწინებს ხელშეკრულების მოშლას ყოველგვარი დასაბუთებისა და წინაპირობების გარეშე, სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნას არ გააჩნია სამართლებრივი საფუძველი და შესაბამისად, ამ საკითხზე აღძრული შრომითი დავაც აზრს კარგავს. სასამართლოსათვის მიმართვა ყველაზე ხშირად წარმოებს სახელფასო დავალიანებების ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე და პრინციპში, შეიძლება ითქვას, რომ მხოლოდ ამ საკითხზე აღიძვრება შრომითი დავები“ - აცხადებს ერთ-ერთი ადვოკატი.

კითხვაზე - რომელ მათთვის მისაღებ სიახლეებს შეიცავს ახალი შრომის კოდექსი, გამოკითხულ ადვოკატთა უმრავლესობის აზრით ასეთი სიახლეები თითქმის არ არსებობს. მისასაღებელია, რომ შემოღებული იქნა გაფიცვისა და ლოკაუტის ინსტიტუტი, თუმცა ეს ნორმებიც საჭიროებენ დახვეწას: „მიუხედავად იმისა, რომ გაფიცვის ინსტიტუტის შემოღებას დადებითად მივიჩნევთ, ვფიქრობთ, შესაბამის თავში მოცემული დებულებები, რომლებიც აწესრიგებენ პროცედურულ საკითხებს, საკმაოდ ბუნდოვანია და მოითხოვს დახვეწას. ამავე დროს, მიგვაჩნია, რომ აღნიშნული დებულებებით დასაქმებულის უფლებები და ინტერესები საკმაოდ შეზღუდულია, კერძოდ, ვგულისხმობ შემთხვევას, როდესაც გაფიცვისა და ლოკაუტის დროს დასაქმებულს არ ეძლევა შრომის ანაზღაურება (მუხლი 49.9). მიგვაჩნია, რომ უშუალოდ გაფიცვისა და ლოკაუტის მიდინარეობისას შესაძლებელია, რომ დასაქმებულს არ მიეცეს შრომის ანაზღაურება, მაგრამ კოდექსი არ აწესრიგებს საკითხს - გაფიცვისა და ლოკაუტის დასრულების შემდგომ და მათ საფუძველზე აღძრული დავის დასაქმებულის სასარგებლოდ გადაწყვეტის შემთხვევაში ეძლევა თუ არა მას შრომის ის ანაზღაურება, რომელიც მან ვერ მიიღო გაფიცვის (ლოკაუტის) მიმდინარეობისას. ბუნებრივია, რომ მსგავს საკითხებზე წარმოჭრილი შრომითი დავის დასაქმებულის სასარგებლოდ გადაწყვეტის შემთხვევაში კანონი უნდა ითვალისწინებდეს მისთვის



შრომის ანაზღაურების მიცემას, რომელიც დასაქმებულს შეუწყდა გაფიცვის (ლოკაუტის) დროს. ექსპერტებს ასევე უკანონოდ მიაჩნიათ გაფიცვასთან დაკავშირებით 54-ე მუხლის 4 პუნქტი: „უკანონოდ ჩაითვლება იმ დასაქმებულთა გაფიცვა, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ ინფორმირებული იყვნენ დავის წარმოშობამდე“, რადგან გაფიცვა მასიურ ხასიათს წორედ, რომ სამუშაოდან დათხოვნის შემდეგ იღებს.

ადვოკატთა აზრით, მიუღებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა ყოველგვარი გაფრთხილების და საფუძვლის გარეშე, კერძოდ ეს ეხება 37-ე მუხლის „დ“ პუნქტს და 38-ე მუხლს. ეს მუხლები საშუალებას აძლევს დამქირავეებს გაანთავისუფლოს თანამშრომელი სამსახურიდან ნებისმიერ დროს. ასეთი მუხლის არსებობა შეუძლებელს ხდის დისკრიმინაციის გამორიცხვას დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის დროს. მით უმეტეს, რომ „ევროპის სოციალურ ქარტიაში“ ნათლად არის ჩამოყალიბებული პრინციპი „ყველა მომუშავეს აქვს უფლება იყოს გონივრული ვადით ადრე ინფორმირებული მისი დასაქმების შეწყვეტამდე“.

ადვოკატები მიუთითებენ, რომ შრომითი ხელშეკრულების უპირობო მოშლა ზიანს აყენებს არა მარტო დასაქმებულს, არამედ აფერხებს სახელმწიფოს ეკონომიკურ განვითარებას, რადგან დასაქმებული, რომელსაც არა აქვს სტაბილურობის შეგრძნება სამსახურთან მიმართებაში, ვერ გეგმავს თავის ცხოვრებას, იქნება ეს კრედიტის აღება, ბიზნესის წამოწყება, უძრავი ქონების შეძენა და ა. შ.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს „ხანგრძლივი შრომისუნარობა, თუკი შრომისუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 30 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის გამავლობაში საერთო ვადა აღემატება 50 კალენდარულ დღეს“, რაც



ასევე არასამართლიანია, რადგან არსებობს დაავადებათა ბევრი კატეგორია, რომელთა სამკურნალოდ 30 დღე საკმარისი არ არის.

ადვოკატების აზრით, დასარეგულირებელია აგრეთვე საბოლოო ანგარიშსწორების ცნების საკითხიც: „რას მოიცავს საბოლოო ანგარიშსწორება? თანამშრომელს გათავისუფლებისას ადრე მოქმედი შრომის კოდექსის მიხედვით, უფლება ჰქონდა გამოუყენებელი შვებულების ნაცვლად მიეღო ფულადი ანაზღაურება. ახალი კოდექსით ეს საკითხი არ არის რეგულირებული და ესეც შინაგანაწესით ან შრომითი ხელშეკრულებით უნდა რეგულირდებოდეს. აღნიშნულთან დაკავშირებით, სააპელაციო სასამართლომ არ დააკმაყოფილა მოთხოვნა გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში, ვინაიდან აღნიშნული შრომის ხელშეკრულებაში და შრომის შინაგანაწესით არ იყო რეგულირებული“ - აღნიშნავს ერთ-ერთი ადვოკატი.

აზრთა სხვადასხვაობას იწვევს შრომის კოდექსის 11-ე მუხლი, რომელიც დამსაქმებელს უფლებას ანიჭებს დასაქმებულთან შეთანხმების გარეშე შეცვალოს შრომითი ხელშეკრულების პირობები „არარსებითად“. ადვოკატები მიიჩნევენ, რომ ნებისმიერი შრომითი პირობის შეცვლა უნდა ხდებოდეს დასაქმებულთან შეთანხმებით, რადგან შრომის კოდექსის 11-ე მუხლით გათვალისწინებული „არარსებითი“ პირობები შეიძლება არსებითი იყოს დასაქმებულისთვის მისი ასაკის, ოჯახური პირობების, ფინანსური მდგომარეობის და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით.

ადვოკატები მიიჩნევენ, რომ თითქმის არ არის დაცული ქალის შრომის უფლებები, დასახვეწია დეკრეტული შვებულების საკითხებიც.



„უკეთესი იქნება თუ შრომის კოდექსში გაიწერება დასაქმებულთა ყველა ძირითადი შრომითი უფლების გამოყენების ვალდებულება დამსაქმებლის მიერ“ – ასეთია ადვოკატთა საბოლოო პოზიცია.

## 8. დასკვნა

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას შემდეგი:

შრომის სამართლის კოდექსის მთელი რიგი ნორმები არ შეესაბამება საერთაშორისო კონვენციებსა და ხელშეკრულებებს ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებული შრომის უფლების და თავისუფლების შესახებ, რის გამოც დასაქმებული აღმოჩნდა არახელსაყრელ და არათანაბარ პირობებში დამსაქმებელთან შედარებით. შრომის კოდექსის არსებულმა ვერსიამ შეცვალა შრომის კანონმდებლობის მიზანი, ის თავისი სულისკვეთებით მხოლოდ დამსაქმებლის ინტერესებს ითვალისწინებს, რაც თავისთავად იწვევს დასაქმებულთა შრომითი უფლებების და გარანტიების იგნორირებას.

ჩვენს მიერ სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფებში ჩატარებულმა გამოკითხვამ გამოავლინა შრომის კოდექსში არსებული მთელი რიგი ხარვეზები, რომლებიც დახვეწას და ახალი ნორმებით ჩანაცვლებას მოითხოვენ. აღნიშნული კი, დღის წესრიგში აყენებს შრომის კოდექსის ახალი ვერსიის შემუშავების აუცილებლობას.

