



**რეკომენდაციები
საქართველოს შრომის კოდექსთან
დაკავშირებით**

**(მომზადებულია შრომის კოდექსის მონიტორინგის
ანგარიშის საფუძველზე)**

სექტემბერი, 2008



შინაარსი

1	შესავალი	3
2	კანონის მოქმედების სფერო	4
3	შრომის ხელშეკრულება, ინფორმაციის გაცვლა და დაცვა	6
4	ზეზანაკვეთური სამუშაო	9
5	შრომის ანაზღაურება	11
6	შრომითი დავა	13
7	შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა	14
8	„შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ უფლებათა შეზღუდვა“ თუ „შრომის უფლების შეზღუდვა“	19
9	შვებულება	20

1. შესავალი

2006 წლის ივნისში ძალაში შევიდა საქართველოს შრომის კოდექსი. 1973 წელს მიღებული და 2006 წლამდე მოქმედი შრომის კანონთა კოდექსი მიუხედავად შეტანილი უამრავი ცვლილებებისა, შრომის სამართლისადმი საბჭოური მიდგომებით გამოირჩეოდა, სწორედ ამიტომ ნოვაცია შრომის სამართლებრივ ურთიერთობებში მნიშვნელოვანი ნაბიჯია საქართველოს ეკონომიკისა და დამოკრატის განვითარების, ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობის, სტაბილური ბიზნესისა და საინვესტიციო გარემოს შექმნისათვის.

მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსი 2 წელია მოქმედებს, უკვე თვალნათლივ წარმოჩინდა ის ხარვეზები, რომლებიც გადაუდებელ რეგულაციას და შესწორებას საჭიროებენ. თუ თვალს გადავაგვლებთ შრომის დავების განხილვის სასამართლო პრაქტიკას და გავაანალიზებთ როგორ ხდება შრომის სამართლის ნორმათა ინტეგრაცია სასამართლო პრაქტიკაში, მივხვდებით, რომ კოდექსი ბევრ კითხვაზე არანაირ ან მხოლოდ აბსოლუტურად გაუგებარ პასუხებს იძლევა. სწორედ პრაქტიკას შეუძლია მოგვიანებით აჩვენოს, თუ რამდენად გამოდგა კანონის ესა თუ ის ნორმა.

საქართველო ცდილობს თავისი კანონმდებლობით ევროპულ კანონმდებლობასთან დაახლოებას. ვფიქრობთ, შრომის სამართლის დაახლოება უპირველესად უნდა იყოს მიჩნეული იმ საკანონმდებლო აქტების ჭრილში, რომლებიც ხელს შეუწყობენ საქართველოს ინტეგრირებას მსოფლიო ეკონომიკაში და ეკონომიკურ თანამშრომლობას ევროპასთან. საქართველოში მიმდინარე სამართლებრივი რეფორმების კონტექსტში შრომის ბაზრის



სამართლებრივი რეფორმა ყველაზე გონივრული და წინდახედული უნდა იყოს, რადგან შრომის კანონმდებლობა ტრადიციულად დელიკატურ და ადამიანის ყოველდღიურ ცხოვრებაზე დიდი ზეგავლენის მქონე სამართლის სფეროს განეკუთნება, რომლის დაბალანსებაც აუცილებელია როგორც ქვეყნის ეკონომიკური ზრდის უზრუნველსაყოფად, ასევე სოციალური სიმშვიდის შესანარჩუნებლად. ევროპულ სტანდარტებთან დაახლოება ფოკუსირებას უნდა ახდენდეს დაქირავებულთა და დამქირავებელთა ინტერესების ბალანსზე, ამავდროულად, მართალია მეწარმეებს ხელი უნდა მიუწვდებოდეთ ყველაზე ძვირადღირებულ ეკონომიკურ რესურსზე – ადამიანურ რესურსზე, მაგრამ ამან არ უნდა გააძნელოს მოსახლეობისათვის სამსახურის ხელმისაწვდომობა. დღეს მოქმედი შრომის კოდექსი ძალიან შორს დგას ევროპული სტანდარტებიდან.

2. კანონის მოქმედების სფერო

შრომის კოდექსის პირველი მუხლი ადგენს კანონის მოქმედების სფეროს და განსაზღვრავს: კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

შრომის სამართლით მოწესრიგებული ურთიერთობა კერძო სამართლებრივია და წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის



საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით, აღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომის სამართალი კერძო სამართლის სფეროს განეკუთნება.

შრომის სამართლის უმთავრეს წყაროდ კონსტიტუციისა და საერთაშორისო ხელშეკრულებების შემდეგ, სამოქალაქო კოდექსი უნდა მივიჩნიოთ. სამოქალაქო კოდექსი მოიცავს ვალდებულებით ნორმებს, რომელთა გამოყენება შესაძლებელია შრომითი ურთიერთობების მოსაწესრიგებლად. სამოქალაქო კოდექსის ზოგიერთი ხელშეკრულებები, მაგ: ნარდობა, დავალება შეიძლება მიეკუთვნოს შრომითი ურთიერთობის სფეროს და მხოლოდ ხელშეკრულების საგნის ზუსტად განსაზღვრებით თუ განვიხილავთ მათ ამ ტიპის ხელშეკრულებად.

შრომის კოდექსში ნორმების არარსებობის გამო, სასამართლო დავის განხილვისათვის ხშირად იყენებს სამოქალაქო კოდექსით განსაზღვრებულ ზიანის მიყენების, პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენის ნორმებს, რადგან შრომის კოდექსი არაფერს ამბობს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონოდ ცნობის სამართლებრივ შედეგებზე. თუმცა ზოგიერთ შემთხვევებში შრომის ხელშეკრულების სპეციფიკიდან გამომდინარე, სამოქალაქო კოდექსის ნორმების გამოყენებაც შეუძლებელია.

აღნიშნულზე ოდნავ ქვემოთ ვისაუბრებთ, თუმცა აქვე არ შეიძლება არ აღინიშნოს, რომ შრომის კოდექსმა სამოქალაქო კანონმდებლობისაგან განსხვავებულ და საპირისპირო ასპექტში ხელშეკრულების შეწყვეტის მეტად უჩვეულო და თავისებური ინტერპრეტაცია წარმოგვიდგინა. უნდა აღინიშნოს, რომ სამოქალაქო კოდექსი ამომწურავად აწესრიგებს ხელშეკრულებიდან გასვლის და შეწყვეტის წესებს, რომლებიც შესაძლებელია სრული სახით იქნას გამოყენებული შრომით ხელშეკრულებებშიც, მით უმეტეს, კოდექსის



მოქმედების სფერო ამის საშუალებას იძლევა. მიუხედავად ამისა, კოდექსის 37-ე მუხლი ზემოაღნიშნული დასკვნების საპირისპირო და ბუნდოვან დანაწესებს შეიცავს. ვერანაირ კრიტიკას ვერ უძლებს ნორმები ზეგანაკვეთური სამუშაოსა და შრომის ანაზღაურების დროს მოთხოვნათა დაქვითვის შესახებ, ბუნდოვანია და სრულყოფას საჭიროებს შრომითი ურთიერთობის დროს ინფორმაციის მიწოდებისა და დაცვის, გაფიცვის, ლოკაუტის წესები და პროცედურა. ნორმებს კონკურენციის აკრძალვის შესახებ მხოლოდ კანონის ხარვეზად ვერ მივიჩნევთ, ვფიქრობთ, ის ადამიანის შრომის კონსტიტუციური უფლების შელახვაც არის.

ჩატარებულმა მონიტორინგმა ცხადყო, რომ შრომის სამართლის კოდექსის მთელი რიგი ნორმები არ შეესაბამება დასაქმებულთა საყოველთაოდ აღიარებულ შრომით უფლებებს, კონვენციებს, ხელშეკრულებებს, რის გამოც დასაქმებული აღმოჩნდა არახელსაყრელ და არათანაბარ პირობებში დამსაქმებელთან შედარებით. შრომის კოდექსის არსებული ვერსია თავისი სულისკვეთებით მხოლოდ დამსაქმებლის ინტერესებს ითვალისწინებს, ხოლო კანონის ბუნდოვანება საფუძველია ნორმის თავისებური (დამსაქმებლისეული) განმარტებისათვის, რაც თავისთავად იწვევს დასაქმებულთა შრომითი უფლებების და გარანტიების იგნორირებას.

3. შრომის ხელშეკრულება, ინფორმაციის გაცვლა და დაცვა

შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის თანახმად:



„1. დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოიპოვოს ის ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ, რომელიც ესაჭიროება მისი დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად.

2. კანდიდატი ვალდებულია დამსაქმებელს აცნობოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ან მესამე პირის ინტერესებს. ამსაქმებელს უფლება აქვს შეამოწმოს კანდიდატის მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის სისწორე.

5. კანდიდატს უფლება აქვს გამოითხოვოს მის მიერ წაედგენილი დოკუმენტები, თუ მასთან დამსაქმებელმა არ დადო შრომითი ხელშეკრულება“.

როგორც ნორმის შინაარსიდან ჩანს, დამქირავებელი არ არის ვალდებული შრომის ხელშეკრულების არდადების შემთხვევაში დაუბრუნოს მონაცემები (დოკუმენტაცია) კანდიდატს, ეს უშუალოდ კანდიდატის უფლებაა. კოდექსი არაფერს ამბობს ინფორმაციის დაცვის სამართლებრივ ზომებსა და პასუხისმგებლობაზე და სანქციებზე. კანდიდატი უფლებამოსილია მიიღოს სრული ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს, შრომის პირობების ანაზღაურების, შრომითი ურთიერთობებისას მისი უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ. ვფიქრობთ, როგორც ინფორმაციის დაბრუნება ასევე ინფორმაციის მიღება კანდიდატის არა სურვილი, არამედ დამქირავებლის ვალდებულება უნდა იყოს. ამ მხრივაც კოდექსი ეწინააღმდეგება ევროპის კავშირის წესებს, კერძოდ საბჭოს 1991 წლის 91/533 EEC დირექტივა ითვალისწინებს დამქირავებლის ვალდებულებას წერილობით შეატყობინოს დაქირავებულს შრომითი ურთიერთობისას არსებით პირობებთან დაკავშირებული წესები, რაც უნდა მოიცავდეს შემდეგ საკითხებს: მხარეების ვინაობა, სამუშაო ადგილი, თანამდებობა, რანგი, სამუშაოს მოკლე სპეციფიკა ან დახასიათება, შრომის ხელშეკრულების დადების ან შრომის ხელშეკრულების დაწყების თარიღი და მისი



ხანგრძლივობის ვადა, შევებულების გაცემის წესი და პროცედურა, გასამრჯელოს მიღების წესი და ოდენობა და სხვა.

მოქმედი კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს შრომის ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადების აუცილებლობას, შესაბამისად, რთულია იმის დადგენაც, მიეწოდა თუ არა დაქირავებულს ზემოაღნიშნული ინფორმაცია სამუშაოს შესახებ. კოდექსი არ ითვალისწინებს შრომის ხელშეკრულებაში ზემოაღნიშნული ინფორმაციის უზრუნველყოფის ვალდებულებას, დამსაქმებელი მხოლოდ დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაშია ვალდებული გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს ინფორმაციას მხოლოდ შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების და შრომის ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე.

შრომის ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადების იმპერატიული მოთხოვნის შესაბამისად დაქირავებელი ვალდებული იქნება მასში შეიტანოს აუცილებელი ინფორმაცია სამუშაოს შესახებ, რაც დავის შემთხვევაში დაქირავებულთა სამართლებრივი დაცვის მექანიზმებს უფრო მეტად უზრუნველყოფს.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად: „პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.“

პრაქტიკულად ხშირად ხდება ისე რომ პირი დაშვებული არის სამუშაოზე, სახეზეა მისი განცხადება, მაგრამ დამსაქმებელი არ გამოსცემს დოკუმენტს, შესაბამისად, არ არსებობს წერილობითი



ხელშეკრულება, არ არსებობს დამსაქმებლის მიერ გამოცემული რაიმე დოკუმენტი, საერთოდ წარმოუდგენელია დადგენა დაშვებული იყო თუ არა სამუშაოზე დასაქმებული, რა ვადით დაიდო ხელშეკრულება და ა.შ.

ვფიქრობთ, კანონმა გარკვეული შეზღუდვები უნდა დააწესოს ხელშეკრულების ფორმის თავისუფლებასთან დაკავშირებით, უვადო ან გრძელვადიანი ხელშეკრულებების მიმართ მაინც, მით უმეტეს, თუ ამას ერთ-ერთი მხარე მაინც მოითხოვს.

შრომის კოდექსი წერილობით ფორმის აუცილებლობას ითვალისწინებს საგამოცდო ვადის შემთხვევაში, შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის შესაბამისად: „შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, კანდიდატთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არა უმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით შეიძლება დაიდოს მხოლოდ წერილობითი ფორმით, სხვა შემთხვევაში ასეთი ხელშეკრულება ჩაითვლება შრომით ხელშეკრულებად“.

თუკი საგამოცდო ვადის შემთხვევაში აუცილებელია წერილობითი ფორმა და ფორმის დაუცველობის შემთხვევაში იგი შრომის ძირითად ხელშეკრულებადაც კი გვევლინება, განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულების მიმართ კოდექსის მოთხოვნები გაურკვეველია, ასევე ჭირს დასკვნების გამოტანა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3 ნაწილის მიმართაც. ვფიქრობთ, თუ დასაქმებელი ფაქტიურად შეუდგა სამუშაოს შესრულებას, რა თქმა უნდა დამსაქმებლის თანხმობით, არის თუ არა გამოცემული დამსაქმებლის მიერ რაიმე დოკუმენტი (ამგვარი თანხმობის დადგენის შემთხვევაში), ხელშეკრულება დადებულად უნდა ჩაითვალოს.

4. ზეგანაკვეთური სამუშაო

შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის თანახმად: „დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო: ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე“

როგორც გამოკითხულ დასაქმებულთა დიდი ნაწილი ამბობს, ზეგანაკვეთურ სამუშაოს მათ საწარმოებში აქვთ ჩვეულებრივი ხასიათი, მუშობენ, მაგრამ ანაზღაურება არ ხდება. ეს განსაკუთრებით ეხება საწარმოებში მომუშავე მენეჯერებს, რაც შეეხება უფრო დაბალსაფეხურზე 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.

როგორც მონიტორინგმა აჩვენა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება არ ხდება თითქმის არც ერთ საწარმოში. მართალია, შრომის კოდექსი ადგენს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობები განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით, მაგრამ აღნიშნული არსად ხორციელდება. გამონაკლისის სახით შეიძლება იყოს შემთხვევები, როცა უქმე დღეებში მუშაობის სანაცვლოდ ან ზეგანაკვეთურად მუშაობის სანაცვლოდ, ხდება კომპანსაცია არა ფულით, არამედ იმავე ოდენობის თავისუფალი დროის მიცემით დაქირავებულისთვის.



შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის თანახმად: “ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ სამუშაო დროს. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სამუშაო დრო არ არის განსაზღვრული, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 41 საათს ან ამ კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად დამქირავებლის მიერ 41 საათის ფარგლებში განსაზღვრულ სამუშაო დროს. ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობები განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით”.

მართალია კანონმდებელი განსაზღვრავს რა მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ, მაგრამ არაფერს ამბობს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხანგრძლივობაზე და ანაზღაურებაზე. მიუხედავად იმისა, რითია განპირობებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების აუცილებლობა - სტიქიური უბედურებით თუ საწარმოო ავარიით, იგი არ არის გამოწვეული დამქირავებლის ბრალით, დაქირავებული ასრულებს რა გარკვეულ სამუშაოს დამქირავებლისათვის, ვფიქრობთ, ნებისმიერ შემთხვევაში ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურებადი უნდა იყოს. ევროპის სოციალური ქარტიის მიხედვით, დასაქმებული ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე შეიძლება მუშაობდეს ანაზღაურების გარეშე მხოლოდ სტიქიური უბედურებების თავიდან ასაცილებლად. საქართველოს შრომის კოდექსი კი დასაქმებულებს ავალდებულებს ანაზღაურების გარეშე იმუშაონ სტიქიური უბედურების შედეგების ლიკვიდაციისთვისაც.

შესაძლებელია კანონმდებელმა გაითვალისწინოს ასევე არასრული სამუშაო დროც, რომლიც უნდა დაწესდეს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით და ანაზღაურება უნდა მოხდეს ნამუშევარი დროის ან გამომუშავების პროპორციულად.



ეფექტობთ, კანონი მკაფიოდ და ამომწურავად უნდა შეიცავდეს შემთხვევებს, როცა დასაქმებული ვალდებულიც იქნება შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო, მაგალითად, როგორც მე-17 მუხლის ა) და ბ) ნაწილით გათვალისწინებული შემთხვევების გარდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ვალდებულება შესაძლებელია არსებობდეს საომარი მდგომარეობისა და საზოგადოებრივი აუცილებლობის შემთხვევებშიც, ამასთან, მე-3 ნაწილი ასევე ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ უნდა დარჩეს, მაგრამ იმ აუცილებელი კომპონენტით, რომ ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოს დროს არათუ მხარეთა შეთანხმებით, შეუთანხმებლადაც უნდა განისაზღვროს იმპერატიული ნორმით და ეფექტობთ იგი ხელფასზე მეტი თუ არა, შესაბამისი მაინც უნდა იყოს (ევროპის კავშირის 2000/34/ EEC დირექტივა).

5. შრომის ანაზღაურება

შრომის ანაზღაურების წესი და პირობები, ბუნებრივია, მთლიანად დამოკიდებული უნდა იყოს მხარეთა ნებაზე, მაგრამ საკმაოდ ნიშანდობლივია კოდექსის 33 და 34-ე მუხლები. შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის მიხედვით: „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული“.

ეფექტობთ, კანონის იმპერატიული მოთხოვნა უნდა იყოს შრომის ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელმა მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება. ამასთან, ამ ინტერპრეტაციითაც ნორმა საკმაოდ



ბუნდოვანია და რამდენიმე სახის განმარტების საშუალებას იძლევა. როგორც მონიტორინგმა აჩვენა, არც ერთი საწარმო საბოლოო ანგარიშსწორებაში არ თვლის შევებულების თანხას, თუ ეს არ არის გათვალისწინებული ხელშეკრულებაში და შინაგანაწესში. მიგვაჩნია, რომ საბოლოო ანგარიშსწორება უნდა განმარტოს თავად კანონმა და არა დამსაქმებელმა, მასში უნდა შედიოდეს არა მხოლოდ მიუღებელი ხელფასი, არამედ საშვებულებო თანხაც.

შრომის კოდექსის 33-ე მუხლის მიხედვით: „დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულს შრომითი ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე მისთვის აქვს გადასახდელი“.

ბუნდოვანია რას გულისხმობს კანონმდებელი დაქვითვაში და რას ნიშნავს ზედმეტად გაცემული ან სხვა ნებისმიერი თანხის დაქვითვა, ამის განსაზღვრისა და შეფასების საშუალებას კანონმდებელი თავად დამქირავებელს აძლევს, იგი უფრო ურთიერთმოთხოვნათა გაქვითვას ჰგავს. აღნიშნული ნორმა ყოველად მიუღებელია და მისი არაკონსტიტუციურობა რამდენიმე ასპექტში შეიძლება განვიხილოთ; არც სამოქალაქო და არც კერძო სამართლის სხვა კანონმდებლობა არ იცნობს მოთხოვნის პირდაპირ უაპელაციო გაქვითვას სათანადო წინამძღვრების გარეშე. თავად გაქვითვა ორმხრივი ურთიერთვალდებულების არსებობასა და ვალდებულების დაფარვისაკენ მიმართული მოქმედებაა. გაქვითვის აუცილებელი წინაპირობებია: 1. დამდგარი უნდა იყოს ამ მოთხოვნის შესრულების ვადა, გამონაკლისის სახით შესაძლოა ვადა დამდგარი არ იყოს, მაგრამ ამ მოთხოვნის მქონე მხარეს უჭერდეს გაქვითვას; 2. მოთხოვნები უნდა იყოს მსგავსი, ხოლო შინაარსი იდენტური; 3. უნდა აკმაყოფილებდეს მოთხოვნათა ნამდვილობის ყველა პირობებს.



მართალია, სამოქალაქო კანონმდებლობითაც მოთხოვნათა გაქვითვისათვის მხარეთა შეთანხმება არ არის საჭირო, მაგრამ არც ავტომატურად შეიძლება გაქვითვა, როგორც ამას შრომის კოდექსი ითვალისწინებს. გაქვითვაც გარიგებაა, რომლისთვისაც აუცილებელია ნების გამოვლენა, რომელიც მეორე მხარეს მიუვა. თავად ნორმის შინაარსი ბუნდოვანია და არ შეიცავს განმარტებას, თუ რას ნიშნავს ზედმეტად გაცემული თანხა და სხვა ნებისმიერი თანხა. თუ საწარმომ, მაგალითად, შეცდომით შეთანხმებულზე მეტი ხელფასი გადასცა დაქირავებულს, შესაძლებელია აღნიშნული თანხა სამოქალაქო კანონმდებლობის უსაფუძვლოდ გამდიდრების ნორმებიდან გამომდინარე გამოთხოვილ იქნას საწარმოს მიერ, მაგრამ არა ავტომატურად და უაპელაციოდ გაქვითვის წესით, აღარაფერს ვამბობთ “სხვა ნებისმიერი თანხის” განმარტებაზე. აღნიშნული ინტერპრეტაცია დაქირავებულს საშუალებას აძლევს ნებისმიერი სადავო საკითხი ფულადი ვალდებულებებიდან გამომდინარე სასამართლო გადაწყვეტილებისა და დაქირავებულთან შეთანხმების გარეშე, თავადვე გადაწყვიტოს გაქვითვა-დაქვითვის გზით. ვფიქრობთ, კანონმა შესაძლოა გაითვალისწინოს მხოლოდ ხელფასზე ზედმეტად გადახდილი თანხის გაქვითვა, რაც იშვიათი შემთხვევაა, ხოლო სხვა ნებისმიერი გაქვითვა გასამრჯელოდან დაუშვებელი უნდა იყოს.

6. შრომითი ღაპა

შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მიხედვით:

„1. ღაპა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით.



2. შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ მხარე მეორე მხარეს უგზავნის წერილობით შეტყობინებას, რომელშიც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მოთხოვნები.
3. მეორე მხარე ვალდებულია წერილობითი შეტყობინება განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მხარეს შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში.
4. წარმომადგენლები ან მხარეები იღებენ წერილობით გადაწყვეტილებას, რომელიც ხდება არსებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი.
5. თუ დავის დროს შეთანხმება ვერ იქნება მიღწეული 14 კალენდარული დღის განმავლობაში, ან თუ მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მინაწილეობას, მეორე მხარეს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს ან არბიტაჟს“.

თუ ამ მუხლს სიტყვასიტყვით განვმარტავთ, დავადგენთ, რომ შრომის დავის დაწყება და განხილვა ხდება მხოლოდ დადგენილი პროცედურით, კერძოდ, დაქირავებულმა დავის დაწყებისათვის წერილობით უნდა მიმართოს შრომის დავის განმხილველ ორგანოს და თუ შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული და ა.შ. მხოლოდ ამის შემდეგ აქვს უფლება მიმართოს სასამართლოს.

ნორმის განმარტებამ აზრთა სხვადასხვაობა გამოიწვია სამოსამართლო პრაქტიკაშიც. საბოლოოდ სასამართლო პრაქტიკამ განმარტა ზემოაღნიშნული ბუნდოვანება და დამკვიდრებული პრეცედენტების მიხედვით დამქირავებელს უფლება აქვს შრომის დავის დროს ყოველგვარი პროცედურების გვერდის ავლით პირდაპირ მიმართოს სასამართლოს. შესაძლოა ამგვარი ინტერპრეტაცია კანონის განმარტების ფარგლებსაც კი



სცილდებოდეს, მაგრამ სხვაგვარად უდავოდ მართლმსაჯულების განხორციელებაზე ურის თქმასთან გვექნებოდა საქმე.

7. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მიხედვით: „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებია: ა) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება; ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა; გ) ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა; დ) შრომითი ხელშეკრულების მოშლა; ე) მხარეთა შეთანხმება; ვ) სასამართლოს განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს; ზ) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული – ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 30 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 50 კალენდარულ დღეს, ამასთან დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კოდექსის 21-ე მუხლით განსაზღვრული შევებულება; თ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება; ი) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლოკვიდაციის წარმოების დაწყება.

გრძელვადიანი ვალდებულებითი ურთიერთობის, მათ შორის შრომითი ურთიერთობის დროს ხელშეკრულების მოშლა ასრულებს ხელშეკრულებიდან გასვლის ფუნქციას, მაგრამ ბუნებრივია არ იწვევს უკვე მიღებულის უკან დაბრუნებას, არამედ სახელშეკრულებო ურთიერთობების სამომავლოდ შეწყვეტას.



სამოქალაქო კანონმდებლობისაგან განსხვავებით, შრომის ურთიერთობის შეწყვეტას ხელშეკრულების მოშლით არ სჭირდება ხელშეკრულების მხარის მიერ ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა. დამქირავეებელს უპირობოდ შეუძლია გაათავისუფლოს დაქირავებული სამუშაოდან, ე.ი. შეწყვიტოს მასთან შრომის ურთიერთობა ყოველგვარი დარღვევისა და მუშაკის მიერ სამუშაოს, ვალდებულების კეთილსინდისიერად შესრულების და მით უმეტეს გაფრთხილების მიუხედავად. არ შეიძლება არ დავეთანხმოთ მონიტორინგის შედეგებს იმ მხრივაც, რომ შრომის კოდექსის ძალაში შესვლის შემდგომ შრომის დაგეგმა სამუშაოზე დათხოვის თაობაზე მნიშვნელოვნად იკლო. შრომის კოდექსი იძლევა დამქირავეებულთან შრომის ხელშეკრულების უაპელაციოდ, უპირობოდ შეწყვეტის შესაძლებლობას, დამქირავეებელს არ სჭირდება ამტკიცოს მუშაკის არაკეთილსინდისიერება, ვალდებულების დარღვევა და ა.შ.

37-ე მუხლის „დ“ პუნქტის საფუძველზე დამქირავეებელს უფლება აქვს ისე მოიქცეს, როგორც თავად სურს. შესაბამისად, სასამართლო დავის შემთხვევაშიც დასაქმებულს, როგორც მოსარჩელეს, დავის წარუმატებლობის დიდი შანსი აქვს, შესაბამისად, სასამართლოსადმი მიმართვაც აზრს კარგავს.

როგორც ჩატარებულმა მონიტორინგმა აჩვენა, შრომის დაგეგმის ძირითადი ნაწილი ეხება სამსახურიდან განთავისუფლებას შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ პუნქტის მიხედვით – შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, მაგრამ რადგან, 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი არის დასაქმებულის უპირობოდ განთავისუფლების საფუძველი და მოსამართლეს კანონის ნორმა არ აძლევს საშუალებას იკვლიოს განთავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი, დავა ამ მხრივაც წარუმატებელი იქნება.



შრომის კოდექსი არ შეიცავს სამუშაოზე აღდგენის შესახებ ნორმებს. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ სასამართლო დაადგენს, რომ დაქირავებულთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არა მოშლით, არამედ სხვა საფუძვლით და ამასთან, აღნიშნულ საფუძვლებს სასამართლო კანონსაწინააღმდეგოდ მიიჩნევს, გაუგებარია უნდა მოხდეს თუ არა მუშაკის სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება. სასამართლო ამ შემთხვევებშიც სამოქალაქო კოდექსის ზიანის ანაზღაურების ნორმებიდან გამომდინარე, იყენებს 408-ე მუხლით დადგენილ დანაწესებს, რომლის თანახმადაც: იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს პირვანდელი მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებელი გარემოება. ზიანის ანაზღაურება მოიცავს იმ თანხას, რაც დასაქმებულს უნდა მიეღო ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში.

თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის სამართლებრივი ურთიერთობების სპეციფიკიდან გამომდინარე, გამოსავალი არც სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის გამოყენებაშია. როდესაც შრომის ხელშეკრულება უვადოა, ზიანის ანაზღაურების გაანგარიშების გონივრულ ოდენობას მიიჩნევს სასამართლო საკომპენსაციო თანხად. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ არსებობს დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა, ხშირად ის სამსახური თუ თანამდებობა, რაც გათავისუფლებულ დასაქმებულს ეკავა საწარმოში, აღარ არსებობს ან დავის განხილვისათვის გაუქმებულია ვაკანსია, შრომის კოდექსი არც ამ კითხვებზე იძლევა პასუხს.

ზემოაღნიშნული დებულებებით მოქმედი შრომის კოდექსი არათუ შორს დგას ევროპული კანონმდებლობისაგან, არამედ ხელყოფს ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ შრომის უფლებას.



შრომის კოდექსმა სამოქალაქო კანონმდებლობის და კონსტიტუციის შესაბამისად, უნდა მოაწესრიგოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები. რა თქმა უნდა, არ ვიზიარებთ იმ დამახინჯებულ ინსტიტუტებს, რასაც ძველი შრომის კანონთა კოდექსი ითვალისწინებდა სამუშაოდან დათხოვნის თაობაზე. რა თქმა უნდა, დამსაქმებელს და მეწარმეს ხელი უნდა მიუწვდებოდეს სასურველ და საჭირო ადამიანურ რესურსზე, მაგრამ ეს არ უნდა იწვევდეს დასაქმებულთა უფლებების შელახვას, არასტაბილური ეკონომიკური გარემოს შექმნას არა მარტო დასაქმებულისა და მისი ოჯახისათვის, არამედ ქვეყნისათვისაც. უმჯობესია დასაქმებულმა იცოდეს, რომ მისი შრომის ხელშეკრულება მხოლოდ გარკვეული ვადით აძლევს სამუშაოს მიღების უფლებას, ვიდრე ჰქონდეს შიში იმისა, რომ შესაძლებელია ნებისმიერ დროს, ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე, უპირობოდ გაათავისუფლონ სამუშაოდან.

შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველი მხარის მიერ შრომის ხელშეკრულების პირობების დარღვევაა. ასეთი დავის შემთხვევაში სასამართლო, რა თქმა უნდა, ამოწმებს რამდენად არსებითი იყო დარღვევა, მაგრამ ვფიქრობთ, ამ საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლებელია გარკვეულ წინაპირობებსაც ითვალისწინებდეს, მაგალითად, დარღვევის შემთხვევაში (რა თქმა უნდა, არა იმგვარის, რომელიც მხარეთა შორის ურთიერთობის გაგრძელებას შეუძლებელს ხდის) ხელშეკრულების შეწყვეტამდე მხარეებს - დამსაქმებელს ან დასაქმებულს უნდა მიეცეთ საშუალება გამოასწორონ შეცდომები თუ დარღვევები გაფრთხილებით თუ სხვა დისციპლინური სანქციებით.

შრომის კოდექსი არაფერს ამბობს როგორც ხელშეკრულების შეწყვეტამდე მხარეთა მიერ გასაღებ ღონისძიებებზე, ასევე დარღვევის შინაარსზე და თავისებურებაზე, რაც ურთიერთობის



შეწყვეტის საფუძველია. დღევანდელ სინამდვილეში ამ ხარვეზებით ყველაზე მეტად დასაქმებულთა ინტერესები ილახება. რა თქმა უნდა, შეუძლებელია კანონმა ყველა კონკრეტული სიტუაციის მარეგულირებელი ნორმა მოგვცეს, მაგრამ თუ შრომის კანონმდებლობა უარს ამბობს სფეროს რეგულირებაზე, ბუნდოვანია ან საერთოდ არაფერს პასუხობს საკვანძო და ფუნდამენტალური საკითხების რეგულირებაზე, სამოქალაქო კანონმდებლობის გამოყენება ზოგჯერ გამოსავალი არ არის. ასეთ შემთხვევაში - თუკი მხოლოდ სამოქალაქო კოდექსში და ანალოგიის გამოყენებაში უნდა ვეძებოთ გამოსავალი - საერთოდ აღარ არის საჭირო შრომის კოდექსი.

დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლა გამართლებული უნდა იყოს მის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრ ან შრომის შინაგანაწესით დადგენილ მოვალეობათა დარღვევის, შრომითი ხელშეკრულების გათვალისწინებული საწინააღმდეგო ქმედების დროს, რაც ზიანს აყენებს დამსაქმებელს; საწარმოო აუცილებლობით, მისი პიროვნებიდან გამომდინარე, როცა დასაქმებულს აღარ შესწევს უნარი ჯანმრთელობის ან კვალიფიკაციის გამო გააგრძელოს სამსახური. თითოეულ ჩამოთვლილ შემთხვევაში (ალტერნატივათა განმარტების გარდა) უნდა განისაზღვროს ხელშეკრულების მოშლის მიზანშეწონილობის საკითხი და პროცედურა. ამასთან, კანონმა უნდა დაავალდებულოს დამსაქმებელი, რომ გარდა კანონით პირდაპირ განსაზღვრული შემთხვევებისა, ხელშეკრულების მოშლის დროს გაითვალისწინოს დასაქმებულის სოციალური მდგომარეობა, საწარმოში მუშაობის სტაჟი, ოჯახური მდგომარეობა და სხვა.

8. „შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ უფლებათა შეზღუდვა“ თუ „შრომის უფლების შეზღუდვა“

შრომის კოდექსი დასაქმებულთა მუშაობას კონკურენტ საწარმოში კრძალავს, კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-8 მიხედვით, “შრომითი ხელშეკრულება შეთავსებით სამუშაოზე შეიძლება დაიდოს პირთან, რომელსაც ძირითადი სამუშაოდან თავისუფალ დროს შეუძლია სხვა ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულება. დასაქმებულის უფლება, შეასრულოს სხვა სამუშაო, შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულებით შეიზღუდოს, თუ ასეთი სამუშაოს შესრულებამ შეიძლება ხელი შეუშალოს მის ძირითად სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულებას ან/და თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენცია“.

შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით კი დგინდება გარკვეული შეზღუდვა, როცა დასაქმებულს უფლება არა აქვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან არა უმეტეს 3 წლის განმავლობაში კონკურენტ დამსაქმებელთან გააფორმოს შრომითი ხელშეკრულება და მოახმაროს მას მის მიერ მიღებული ცოდნა და კვალოფიკაცია.

მართალია, ამ მუხლებით გათვალისწინებული აკრძალვა შესაძლებელია განისაზღვროს მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულებით, მაგრამ, ვფიქრობთ ასეთი პირობა ხელშეკრულებაში რომ იყოს ჩადებული, სასამართლოს ის ბათილ პირობად უნდა გამოეცხადებია, თუმცა საქმე შედარებით რთულ “ბათილ” კანონმდებლობასთან გვაქვს.



უპირველეს ყოვლისა, უნდა აღინიშნოს, რომ სამეწარმეო სამართლის ყველა იურიდიული პირი როგორც შრომით, ასევე გასაღების ბაზარზეც ერთმანეთის კონკურენცია. ისეთი ფაქიზი და დელიკატური საკითხი, როგორც კონკურენციაა, უფრო ფრთხილ, გაწონასწორებულ მიდგომას საჭიროებს. აუცილებელია გაიმიჯნოს შრომითი სფეროები, სადაც მუშაობა შეიძლება ჩაითვალოს კონკურენციად, თუმცა 3 წლიანი ვადა არის საკმაოდ დიდი.

9. უმეპულება

შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის მიხედვით, „დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა 11 თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე“.

მონიტორინგმა აჩვენა, რომ შვებულების ოდენობა ყველა საწარმოში სხვადასხვანაირად რეგულირდება. როგორც მონიტორინგის დროს გამოკითხულები ამბობენ, “ანაზღაურებადი შვებულების ვადა განისაზღვრება შინაგანაწესით და შეადგენს 24 სამუშაო დღეს, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულების ვადა განისაზღვრება 30 კალენდარული დღით. რაც შეეხება იმ დასაქმებულებს, ვისაც არ შესრულებია 11 თვე, ხელმძღვანელი წყვეტს მისი შვებულებაში გაშვების საკითხს და ამ დროს შვებულების დღეებუ უფრო ნაკლებია, მაგალითად, თუ იმუშავა 6 თვე, მას მიეცემა 12 დღიანი შვებულება”. თერთმეტთვიანი ვადა, განსაკუთრებით მოკლევადიანი ხელშეკრულების დროს, საკმაოდ დიდი პერიოდია. შესაძლოა კანონმა გარკვეული შემთხვევებისათვის მაინც გაითვალისწინოს 6 თვიანი უწყვეტი მუშაობის დროს შვებულების შესაძლებლობა.



ამასთან, საშვებულებო ანაზღაურება უნდა განისაზღვროს არა 3 თვის, არამედ, საერთოდ ნამუშევარი თვეების საშუალო გასამრჯელოდან. ასევე, თუ დასაქმებულს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არ უსარგებლია კუთვნილი შვებულებით, მას უნდა ჰქონდეს ამ შვებულების ფულადი კომპენსაციით მიღების შესაძლებლობა.

კანონის ხარვეზია ისიც, რომ მოქმედი კოდექსი საერთოდ არ ითვალისწინებს სწავლასთან და სამეცნიერო საქმიანობასთან დაკავშირებულ უხელფასო შვებულებებს. შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის თანახმად, ყოველგვარი უხელფასო შვებულება შეიძლება იყოს არანაკლებ 15 კალენდარული დღისა. როგორც მონიტორინგმა აჩვენა, 15 კალენდარულ დღეზე მეტი არაანაზღაურებადი შვებულების გაცემაზე ყველა დამსაქმებელი უარს აცხადებს. ვფიქრობთ, კანონმდებელმა დასაქმებულთა ინტერესებიდან გამომდინარე მკაფიოდ უნდა განსაზღვროს არა მინიმალური, არამედ მაქსიმალური უხელფასო შვებულების ხანგრძლივობა როგორც სასწავლო და სამეცნიერო საქმიანობისათვის ცალ-ცალკე, ასევე ზოგადად.