

ამირან ზენაიშვილი

საქართველოს შრომის კოდექსის პრობლემები

მართლმსაჯულების აქტუალური პრობლემები და მათი დაძლევის გზები.

ავტორის სახელი და გვარი:

ამირან ზენაიშვილი

საქართველოს ენერგეტიკის მუშაკთა პროფესიული კავშირის თავმჯდომარე.

სამეცნიერო საქმიანობა

ქართულ ამერიკული უნივერსიტეტი - ლექტორი

კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი - სამართლის ფაკულტეტი

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი - ლექტორი

საქ. დავით აღმაშენებლის უნივერსიტეტი - სრული პროფესორი

ავტორის საკონტაქტო ინფორმაცია

amiranzaishvili@yahoo.com

ISBN 978-9941-0-7852-1

თბილისი 2015 წელი

რეზიუმე

საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების პრაქტიკაში დანერგვას მოყვა რიგი მართლმსაჯულების პრობლემები. ნაშრომში განხილულია საკითხები მისი გადაჭრის გზების შესახებ რაც აქტუალურია საზოგადოებისთვის და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას შეუწყობს ხელს.

სოციალური დიალოგი ქვეყნის დემოკრატიულობის განსაზღვრის ერთ-ერთი უმთავრესი ინდიკატორია, საზოგადოების მნიშვნელოვან ფენას მშრომელი ადამიანები წარმოადგენენ - დასაქმებულები რომლებიც ქმნიან დოვლათს და ხელს უწყობენ ქვეყნის სტაბილური ეკონომიკური მდგრადობის შენარჩუნებას.

კერძო სამართლებრივ ურთიერთობებში სახელმწიფოებრივი ჩარევის მინიმალიზაცია არ შეიძლება გახდეს სამოქალაქო საზოგადოების დაუცველობის სინდრომი, სახელმწიფო ერთის მხრივ უნდა შეეცადოს საკანონმდებლო აქტებით არ შეასუსტოს ბიზნესის თავისუფლად განვითარება, ხოლო მეორეს მხრივ დაიცვას თავისი მოქალაქეები მონური შრომისაგან ან სოციალური არათანასწორობიდან მდიდარი დამსაქმებლების მხრიდან. სოციალური დიალოგის წარმოებისას მსოფლიოში აპრობირებული მეთოდი დასაქმებულთა უფლებების ზეწოლის ბერკეტად გაფიცვის უფლების გამოყენება, სწორედ ამ უფლების საშუალებით არის შესაძლებელი დამსაქმებელთან სოციალური დიალოგის წარმოებისას მხარეები იყვნენ თანასწორნი, რაც შეთანხმების მიღწევას ერთ-ერთი უმთავრესი კომპონენტია.

გაფიცვა ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებაა, რომელიც განიხილება როგორც აუცილებელი ელემენტი წარმატებული კოლექტიური მოლაპარაკებისთვის და როგორც დამსაქმებელი-დაქირავებულის უთანასწორო ურთიერთობის შემსუბუქების ინსტრუმენტი. კანონისმიერი განმარტებით გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.

Summary

After discussing to practice legislative charges of Labour Code Of Georgia judicial problems have caused. There are reviewed the ways of solution which are relevant to society and it will promote common judicial practice.

Social dialogue is one of the major indicators for determining of democracy, the significant part of society represent the working people-employees, who create wealth and contribute to the preservation of the country's stable economic sustainability.

Minimization of state intervention in private legal relations of civil society can not be a situation of insecurity, the state on one hand with the legislative base must try not to weaken the development of the business freely, and on the other hand, to protect its citizens from forced labor, or social inequality from the rich employers. During social dialogue it is approved method in all the world to use the strike of workers as an available suppressing method over the employers, and at the same time the parties are equal in the production of social dialogue, which is one of the major components of reaching an agreement.

The strike is a fundamental human right to be utilized, which is regarded as a successful employer-employee items for successful collective bargaining and as a tool to alleviate the unequal relations. Successful social dialogue is considered as one of the basic indicators for defining democracy in the country. By law, a strike is a employees' right temporary voluntary refusal to fulfill contractual obligations, wholly or partially.

ნაშრომის მეთოდი და მიზანი

ნაშრომში მიმოხილულია განხილული საკითხების, როგორც ქვეყნის მამულებით არსებული რეგულაციები (საქართველოს კონსტიტუციის, ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ და სხვა კანონები) ასევე საერთაშორისო აქტებით და კონვენციებით საყოველთაოდ აღიარებული უფლება.

ნაშრომში მეთოდოლოგიურ საფუძვლად აღებულია უახლესი სამეცნიერო შედეგებითი მეთოდოლოგიები, მათ შორისაა ფორმალური იურიდიული, შედარებითი სამართლებრივი სტრუქტურულ-ფუნქციური ანალიზის მეთოდები. მიმოხილულია საკვლევი თემის საკანონმდებლო რეგულაციები როგორც საქართველოს საკანონმდებლო სივრცეში ასევე საერთაშორისო აქტები და კონვენციები. სწორედ ამ მეთოდოლოგიის გამოყენებითაა განხორციელებული ცალკეული მოთხოვნების მომწესრიგებელი ნორმების სისტემური ანალიზი საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო აქტებისა და კონვენციების, ასოცირების შესახებ შეთანხმებით აღებული ვალდებულების ქვეყნის კანონმდებლობაში იმპლემენტაციის პრობლემები.

კვლევის მიზანია მართლმსაჯულებაში არსებული აქტუალური პრობლემები წარმოჩენა, საზოგადოებრივი ინფორმირება, ქვეყნის კანონმდებლობის საერთაშორისო კონვენციებთან თავსებადობის ხელშეწყობა და ქვეყნის დემოკრატიულად განვითარების ხელშეწყობა და მათი დაძლევის გზების ნახვა.

მუხლი 2. შრომითი ურთიერთობა

1. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

3. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, სავსოვნებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა

გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. (12.06.2013, N729)

4. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

5. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

6. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის მეოთხე ნაწილი განმარტავს გარემოებებს თუ რა მიიჩნევა დისკრიმინაციად, ქმედების ერთობლიობას თუ რა ჩაითვლება დისკრიმინაციად, მოქმედებათა ერთობლიობა. ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. ასეთი ფაქტის დადასტურებისთვის სხვა ელემენტებთან ერთად აუცილებელი ატრიბუტია „მტრული“ დამოკიდებულების არსებობა. აღსანიშნავია, რომ „მტრული“ დამოკიდებულების განმარტება ქართულ იურისპრუდენციაში არ მოიძიება. საბჭოთა პერიოდში მისი ანალოგი გვხვდებოდა საბჭოთა სისხლის სამართალში რომლითაც ე.წ. საბჭოთა ხალხის „მტრებს“ ასამართლებდნენ.

კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ განმარტავს დისკრიმინაციის ცნებას, ¹ განსაზღვრავს მოცემულობას ასევე „ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენცია“ ამ კონვენციის მიზნებისათვის ცნება „დისკრიმინაცია ქალთა მიმართ“ ნიშნავს ნებისმიერ განსხვავებას, გამონაკლისს ან შეზღუდვას სქესის ნიშნით, რომელიც ლახავს ან არარად აქცევს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ, კულტურულ, მოქალაქეობრივ ან სხვა რაიმე სფეროში მამაკაცთა და ქალთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ქალთა მიერ, - მათი ოჯახური მდგომარეობის მიუხედავად, ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი

¹ „კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ 1. ამ კონვენციის მიზნებისათვის ტერმინი „დისკრიმინაცია“ მოიცავს: a) ყოველგვარ განსხვავებას, დაუშვებლობას, ან უპირატესობას რასის, კანის ფერის, რელიგიის, სქესის, პოლიტიკური მრწამსის, უცხოელების ან სოციალური წარმომავლობის ნიშნით, რომელიც იწვევს შრომისა და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის მოსპობას ან დარღვევას; b) ყოველგვარ სხვა განსხვავებას, დაუშვებლობას ამ უპირატესობას, რომელიც იწვევს შრომისა და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის მოსპობას ან დარღვევას და რომელსაც შესაბამისი წევრი განსაზღვრავს მეწარმეთა და მშრომელთა წარმომადგენლობითს ორგანიზაციებთან, სადაც ასეთები არსებობს, და სხვა შესაბამის ორგანოებთან კონსულტაციით.

თავისუფლებების აღიარებას, სარგებლობასა და განხორციელებას. არც საერთაშორისო იურიდიულ ტერმინოლოგიაში მსგავსი სახელი არ მოიძიება.

უდავოა, რომ მსგავსი ჩანაწერი ართულებს ფაქტის დადგენის სიცხადეს და მკვდარი ტერმინი ტოვებს დაბნეულობის ფაქტორს. რა ქმედება და რა სიხშირით ჩაითვლება მტრულ დამოკიდებულებად რომელიც ატარებს ქრონიკულ ხასიათს აბსოლუტურად გაურკვეველია.

დისკრიმინაციის განმარტებაში უნდა იქნეს ამოღებული ტერმინი „მტრული“

მუხლი 5. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა და ინფორმაციის გაცვლა შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე

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.

3. დამსაქმებელს უფლება აქვს შეამოწმოს კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაციის სისწორე.

4. დამსაქმებლის მიერ მოპოვებული ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ და კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაცია არ შეიძლება იყოს ხელმისაწვდომი სხვა პირთათვის კანდიდატის თანხმობის გარეშე, გარდა კანონმდებლობით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

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

6. დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს მიაწოდოს ინფორმაცია:(12.06.2013. N729)

ა) შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ;

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (წერილობითი ან ზეპირი) და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ;

გ) შრომის პირობების შესახებ;

დ) შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ;

ე) შრომის ანაზღაურების შესახებ.

7. კანდიდატთან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულებულად ითვლება მხარეთა მიერ შრომითი ხელშეკრულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ შეტყობინებით.

8. დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ.

შრომის კოდექსის მეხუთე მუხლის მერვე ნაწილი დამსაქმებელს ათავისუფლებს პასუხისმგებლობისგან დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომის თავისუფლების საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპს. შრომის თავისუფლებაში საკონსტიტუციო განმარტებით ერთის მხრივ საქართველოს მოქალაქის დაცვის

ვალდებულებაა შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში, ხოლო მეორეს მხრივ სახელმწიფოს ვალდებულება და ზრუნვა მოქალაქეთა დასაქმებისათვის.

დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის წარმოშობის საფუძველი შრომის ხელშეკრულებაა, რომლის მხარეებს გარკვეულ მოთხოვნებს ანიჭებს და ვალდებულებებს აკისრებს. დამსაქმებლისათვის ერთ-ერთი ასეთი სახელშეკრულებო ვალდებულება დასაქმებულისადმი არადისკრიმინაციული მოპყრობაა, რომელიც მან, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ჯერ კიდევ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას უნდა დაიცვას. შრომითი ურთიერთობების მხარე ასევე კერძო სამართლის სუბიექტს წარმოადგენს, თუმცა, მონაწილეთა ფაქტობრივი უთანასწორობიდან გამომდინარე, სუსტ პოზიციაზე მყოფი მხარის ინტერესების დასაცავად, იმპერატიული ნორმების დაწესებით, კერძოსამართლებრივი პრინციპები, მათ შორის თანასწორობა, სახეცვლილებას განიცდის. „კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპი გულისხმობს ყველა იმ ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების აღიარებას და დაცვას, რომელიც იმყოფება თანაბარ პირობებში და კანონით განსაზღვრული საკითხის მიმართ აქვს ადეკვატური დამოკიდებულება. აღნიშნული პრინციპი მოიცავს ხელისუფლების საკანონმდებლო საქმიანობის სპექტრს, რათა მოხდეს თანაბარ პირობებსა და გარემოებებში მყოფი ინდივიდებისათვის თანაბარი პრივილეგიების მინიჭება და თანაბარი პასუხისმგებლობის დაკისრება.“²

დამსაქმებელს ეძლევა თავისუფლება ნებისმიერ დროს და შემთხვევაში უარი უთხრას თუნდაც ღირსეულ კანდიდატს, თუნდაც დისკრიმინაციული ნიშნით სამუშაოზე მიღებაზე და იმის ვალდებულებაც კი არა აქვს, რომ აღნიშნულის შესახებ განუმარტოს პრეტენდენტს. ვფიქრობ, რომ აღნიშნული ნორმა უნდა ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად:

დამსაქმებელი ვალდებული კანდიდატის მოთხოვნის შემთხვევაში განუმარტოს დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ გადაწყვეტილების არსი.

მუხლი 6. შრომითი ხელშეკრულების დადება

1. შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. (12.06.2013. N729)

1¹. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. (12.06.2013. N729)

1². გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: (12.06.2013. N729)

ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;

ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;

გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;

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

² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის №2/7/219 გადაწყვეტილება.

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

1³. თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. (12.06.2013. N729)

(ამ მუხლის 1¹-1³ პუნქტების მოქმედება ვრცელდება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ.)

1⁴. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმე სუბიექტზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე (დამწყები საწარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში), იმ პირობით, რომ ამ პუნქტის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები. (12.06.2013. N729)

1⁵. ამ მუხლის 1⁴ პუნქტის მოქმედება არ ვრცელდება მეწარმე სუბიექტზე, რომელიც შექმნილია რეორგანიზაციის შედეგად, სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე. (12.06.2013. N729)

1⁶. გარდა ამ მუხლის 1² პუნქტის „ა“-„ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, თუ შრომითი ურთიერთობა დაწყებულია ამ მუხლის 1⁴ პუნქტით განსაზღვრულ 48-თვიან პერიოდში, ამ ვადის ამოწურვის შემდეგ ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. (12.06.2013. N729)

2. წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება იდება მხარეთათვის გასაგებ ენაზე. წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს რამდენიმე ენაზე. თუ წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება რამდენიმე ენაზეა დადებული, იგი უნდა შეიცავდეს დათქმას იმის თაობაზე, თუ რომელ ენაზე დადებულ ხელშეკრულებას ენიჭება უპირატესობა ხელშეკრულებების დებულებებს შორის განსხვავების შემთხვევაში.

3. პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების, შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე.

5. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილია. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია პირს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შრომის შინაგანაწესი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ხოლო შემდგომ – მასში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება.

6. თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც მხოლოდ ავსებს და მთლიანად არ ცვლის ერთმანეთს, ყველა ხელშეკრულება ინარჩუნებს ძალას და განიხილება, როგორც ერთი შრომითი ხელშეკრულება.

7. წინა შრომითი ხელშეკრულება ძალას ინარჩუნებს იმდენად, რამდენადაც მისი დებულებები შეცვლილი არ არის შემდგომი ხელშეკრულებით.

8. დასაქმებულთან ერთსა და იმავე პირობაზე დადებული რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულების არსებობის შემთხვევაში უპირატესობა ენიჭება ბოლოს დადებულ ხელშეკრულებას.

9. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: (12.06.2013. N729)

ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;

ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო;

გ) სამუშაო ადგილი;

დ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე;

ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი;

ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;

ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.

10. ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. (12.06.2013. N729)

სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე თუკი შრომითი პირობები და სამუშაოს ხასიათი იძლევა შესაძლებლობას გრძელვადიანი შრომითი ურთიერთობისა - გაურკვეველია რატომ უნდა გაფორმდეს ხელშეკრულება 1 წლის ვადით. ქვეყანაში ერთხელ და სამუდამოდ დასაქმებულებს უნდა ქონდეს განცდა იმისა, რომ დასაქმებულია უვადოდ და არ ემუქრება უსაფუძვლოდ სამუშაოდან გაშვება მხოლოდ იმიტომ, რომ კონტრაქტს გაუვიდა ვადა. დამსაქმებელს არ უნდა მიეცეს შესაძლებლობა ხელშეკრულება გააფორმოს 1 წლით მხოლოდ იმის გამო, რომ გაუმარტივდეს დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება ან გამოიყენოს ეს ბერკეტი სათავისოდ. კანონის აღნიშნული ნორმა აბსოლუტურად სამართლიანად აყალიბებს განსაზღვრული ვადით რა დროს უნდა გაფორმდეს ხელშეკრულება თუმცა უშვებს გამოწვევის რომელიც აბსოლუტურად უკარგავს ინტერესს ამ ნორმას. აღნიშნული ნორმა უნდა ჩამოყალიბდეს შემდეგი სახით;

1². შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: (12.06.2013. N729)

ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;

ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;

გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;

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

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

მუხლი 14. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

1. დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, – კვირაში 48 საათს. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარღვევის ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო. (12.06.2013. N729)

1¹. თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/შრომითი პროცესის 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმს, მხარეები უფლებამოსილი არიან, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, ამ მუხლის მე-2 პუნქტის პირობების გათვალისწინებით და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით. (12.06.2013. N729)

2. სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

3. 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს. (12.06.2013. N729)

4. 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს. (12.06.2013. N729)

სპეციფიკური სამუშაოს რეჟიმის მქონე საწარმოების მიმართ, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. აღნიშნული ჩანაწერი კანონში გახდა დიდი დისკუსიის საგანი, იყო განსხვავებული მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულთა განსხვავება არ უნდა ხდებოდეს თუნდაც სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, ბიზნეს სექტორის წარმომადგენლები აპელირებდნენ იმ საკითხთან დაკავშირებით, რომ მსგავსი რეგულაციის შემოტანა კოდექსში საჭიროა იმდენად რამდენადაც მისმა არარსებობამ შესაძლებელია გამოიწვიოს ხელფასების კლება, რათა იგივე შედეგი დადგეს რაც კანონის მიღებამდე ჰქონდათ დასაქმებულებს ანაზღაურების მხრივ ან მოხდეს დამახინჯებული წესით კანონის გამოყენება, იმავე შედეგის დადგომის მიზნით, რაც დაგვაბრუნებს მანამდე არსებულ მდგომარეობაში. კანონის განხილვის ეტაპზე დადგა ასევე საკითხი თუ რა შეიძლებოდა მიჩნეულიყო

სპეციფიკურ სამუშაო რეჟიმად, კანონმა აღნიშნული საკითხის რეგულირება და დარგების ჩამონათვალის განსაზღვრა მიანდო საქართველოს მთავრობას. საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 11 დეკემბრის დადგენილებით №329 განისაზღვრა სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალი.³

კანონმა ასევე დაარეგულირა ცვლაში მუშაობის ურთიერთობა, თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/შრომითი პროცესის 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმს, მხარეები უფლებამოსილი არიან, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულს უნდა მიეცეს ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დრო რაც ჩვეულებრივ შემთხვევაშია კანონით განსაზღვრული, ამასთან კანონი იმპერატიულად განსაზღვრავს სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობას, რომელიც არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გენერალურმა კონფერენციამ, რომელიც მოწვეულ იქნა 1999 წლის 1 ივნისს ჟენევაში, შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ 87-ე სესიაზე, საჭიროდ ჩათვალა მიღებულ იქნას ახალი აქტები ბავშვთა შრომის აკრძალვისა და უკიდურესი ფორმების აღმოფხვრისათვის, როგორც ეროვნული და საერთაშორისო მოქმედებისათვის, საერთაშორისო თანამშრომლობისა და დახმარების ჩათვლით, რომლებიც ბავშვთა შრომის ფუძემდებელი

³ სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგებს მიეკუთვნება „საქართველოს ეროვნული კლასიფიკატორის „სეკ 001-2004 “ეკონომიკური საქმიანობის სახეების” დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს ეკონომიკური განვითარების მინისტრის 2004 წლის 22 დეკემბრის №1-1-/282 ბრძანებით განსაზღვრული ეროვნული ეკონომიკის შემდეგი დარგები: ა) სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და სატყეო მეურნეობა; ბ) თევზჭერა, მეთევზეობა; გ) სამთომომპოვებითი მრეწველობა; დ) ტექსტილისა და ტექსტილის ნაწარმის წარმოება; ე) ტყავის, ტყავის ნაწარმისა და ფეხსაცმლის წარმოება; ვ) ცელულოზა-ქაღალდის მრეწველობა; საგამომცემლო საქმიანობა; ზ) კოქსის, ნავთობპროდუქტებისა და ბირთვული მასალების წარმოება; თ) ქიმიური წარმოება; ი) დანარჩენი არალითონური მინერალური ნაკეთობების წარმოება; კ) მეტალურგიული მრეწველობა და ლითონის მზა ნაწარმის წარმოება; ლ) ელექტროენერჯის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება; მ) მშენებლობა; ნ) ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი; ო) სასტუმროები და რესტორნები; პ) ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა; ჟ) ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა; რ) სახელმწიფო მმართველობის ის მიმართულებები, რომლებიც კლასიფიცირებულია შემდეგ ქვეკლასებში: რ.ა) ქვეკლასი 75.11.3 - საგადასახადო სისტემის მართვა და ზედამხედველობა; რ.ბ) ქვეკლასი 75.11.4 - საბაჟოს მართვა; რ.გ) ქვეკლასი 75.12.0 - სოციალური პროგრამების მართვა; რ.დ) ქვეკლასი 75.23.3 - სასაჯელის სისრულეში მოყვანის სისტემის საქმიანობა; რ.ე) ქვეკლასი 75.25.0 - საქმიანობა სამოქალაქო თავდაცვის დარგში; რ.ვ) ქვეკლასი 75.30.0 - სავალდებულო სოციალური დაზღვევა; ს) ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება; ტ) კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების გაწევა. 2. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგებს ასევე მიეკუთვნება: ა) ელექტროენერჯის დისპეტჩერიზაცია; ბ) საზოგადოებრივი ადვოკატების პროფესიული საქმიანობა, რომელიც უკავშირდება სასამართლოებში, სხვა სამართალდამცავ ორგანოებში, დროებითი მოთავსების იზოლატორებში ან სასჯელაღსრულების დაწესებულებებში „იურიდიული დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევებში მხარის ან პროცესის მონაწილის ინტერესების წარმოდგენას; გ) გარემოს დაცვის დარგი, რომელიც მოიცავს: გ.ა) ჰიდრომეტეოროლოგიას; გ.ბ) ბირთვული და რადიაციული უსაფრთხოების დაცვას; გ.გ) დაცული ტერიტორიების დაცვას; გ.დ) გარემოს დაცვისა და ბუნებრივი რესურსების (გარდა ნავთობისა და გაზისა) სარგებლობის სფეროში კონტროლის განხორციელებას; დ) ზოგადი განათლება; ე) პროფესიული განათლება

აქტების – მინიმალური ასაკის შესახებ 1973 წლის კონვენციისა და რეკომენდაციის დანამატს წარმოადგენენ, ჩათვალა რა, რომ ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების ეფექტური აღმოფხვრა დაუყოვნებლივ და ყოველმხრივ მოქმედებებს საჭიროებს, რომელთა განხორციელებისას მხედველობაში მიიღება უფასო საბაზო განათლების დიდი მნიშვნელობა და ნებისმიერი სახის მუშაობისგან ბავშვების გათავისუფლების აუცილებლობა, და აგრეთვე მათი რეაბილიტაცია და სოციალური ინტეგრაცია, ამასთან ყოველი ოჯახის საჭიროების გათვალისწინებით“⁴

საერთაშორისოდ აღიარებული ვალდებულების იმპლემენტაცია მოითხოვდა განსაკუთრებული რეგულაციის შეტანას კანონში, რაც ასევე აისახა სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან მიმართებაში. კანონით დადგინდა, რომ 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს ხოლო, 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს.

საერთაშორისო ორგანიზაციების ნაწილს და საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისთვის (GTUC) მიუღებელია სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოებისათვის შრომითი პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმში მუშაობის დაკანონება, მათ სამუშაო საათების რაოდენობა კვირაში განისაზღვრა 48 საათით. მიიჩნია დასაქმებულთა მიმართ დიფერენცირებულ და დისკრიმინაციულ მოპყრობად რაც დღესდღეობით საკონსტიტუციო სასამართლოს განსჯის საგანია, ვინაიდან გაურკვეველი რჩება სპეციფიკურ რეჟიმში მომუშავე პირები რატომ უნდა იყვნენ ვალდებულნი იმუშაონ კვირაში 1 სამუშაო დღით-8 საათით მეტი, დამატებითი ანაზღაურების, გარეშე. ზეგანაკვეთური შრომა ბუნებრივია აუნაზღაურდებათ კვირაში 48 საათის შემდეგ, რაც ეწინააღმდეგება საერთაშორისო აქტებით და კონვენციით აღიარებულ - თანაბარი შრომის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს ⁵

1. დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ

⁴ შრომის საერთაშორისო კონფერენცია კონვენცია 182, „ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვისა და დაუყოვნებლივ აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ“ რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2002 წლის 18 მაისის N1473-რს დადგენილებით) ძალაშია 24.07.2003-დან.

⁵ (ევროპის სოციალური ქარტია (მე-2 მუხლი), ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (23-ე მუხლი), ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია (მე-14 მუხლი), საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ (მე-7 მუხლი), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1958 წლის კონვენცია #111 „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“, 2000 წლის 27 ნოემბრის დირექტივა 2000/78/EC (Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation) „შრომით ურთიერთობაში და პროფესიაში თანასწორი მოპყრობის შესახებ“, ევროკავშირის დირექტივა 2003/88/EC (Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time) საქართველოს პროფესიული კავშირების მოხსენება.

რეჟიმს კვირაში 48 საათს, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის პირობებში 8 საათიანი სხვაობა ანაზღაურდება მხარეთა შეთანხმებით. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.

საერთაშორისო ორგანიზაციები ერთხმად აღიარებენ ბავშვთა უფლებების მინიმალური სტანდარტებს, მათ შორის არასრულწლოვანი ბავშვის მინიმალური ასაკს/ასაკებს.⁶

1. მე-14 მუხლს დაემატოს მე-5 პუნქტი.

5. 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 20 საათს.

მუხლი 17. ზეგანაკვეთური სამუშაო

1. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე;

ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით.

2. აკრძალულია ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე. (12.06.2013. N729)

3. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს. (12.06.2013. N729)

4. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. (12.06.2013. N729)

5. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. (12.06.2013. N729)

⁶ “ ბავშვის უფლებათა კონვენცია” გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია, საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 21 აპრილიდან. მუხლი 32.2. “მონაწილე სახელმწიფოები ღებულობენ საკანონმდებლო, ადმინისტრაციულ და სოციალურ ზომებს, ატარებენ ღონისძიებებს განათლების სფეროში, რათა განხორციელდეს წინამდებარე მუხლი. ამ მიზნით, ხელმძღვანელობენ რა სხვა საერთაშორისო დოკუმენტების შესაბამისი ღებულებებით, მონაწილე სახელმწიფოები, კერძოდ:

ა) ადგენენ სამუშაოზე მიღების მინიმალურ ასაკს ან მინიმალურ ასაკებს;ბ) განსაზღვრავენ სამუშაო დღის ხანგრძლივობასა და შრომის პირობებთან დაკავშირებულ აუცილებელ მოთხოვნებს; გ) ითვალისწინებენ სასჯელის შესაბამის სახეობებს ან სხვა სანქციებს წინამდებარე მუხლის ეფექტური განხორციელების უზრუნველსაყოფად.“

მეჩვიდმეტე მუხლის მეხუთე ნაწილის პრაქტიკაში გატარებამ ცხადყო, რომ აღნიშნულ ნორმას თუ დამსაქმებლები ხშირ შემთხვევაში იყენებენ სათავისოდ, დამახინჯებული ფორმით. იმ ორგანიზაციებში სადაც ვერ ხდება დასაქმებულების მხრიდან შვებულების უფლების გამოყენება - ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ეძლევათ დასაქმებულებს დამატებით დასვენების დრო. ვფიქრობ მსგავსი მიდგომა ცინიკურია და იგი ხელს უწყობს დასაქმებულების მხრიდან მონურ შრომას. მხარეთა შეთანხმებად დამსაქმებელი მიჩნევს იმ გარემოებას, როცა შინაგანაწესში ცალმხრივად ჩაწერს მსგავსი სახის რეგულაციას და მსგავს ჩანაწერს გააცნობ დამსაქმებელს ან კონტრაქტში მიუთითებს შინაგანაწესის არსებობაზე. მიმაჩნია, რომ მსგავს საკითხზე შეთანხმება უნდა გამომდინარეობდეს მხარეთა თანასწორობის პრინციპზე დაყრდნობით ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად.

დასაქმებულის წერილობითი მიმართვის საფუძველზე მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე.

მუხლი 31. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა, გაცემის დრო და ადგილი

1. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

2. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. (12.06.2013. N729)

3. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

შრომის კოდექსის 31-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომის ანაზღაურების ფორმასა და ოდენობას, მისი გაცემის დროსა და ადგილს. ამავე მუხლის პირველი პუნქტით დარეგულირებულია შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. მეორე ნაწილით კი იმპერატიულად განსაზღვრულია გაცემის დრო და იგი გაიცემა თვეში ერთხელ.

აღნიშნული ნორმა უზღუდავს მხარეებს თავისუფლად განსაზღვრონ შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ასევე უკანონოდ ხდის ისეთ შემთხვევებს თუ მხარეებს გამორჩათ ხელშეკრულებაში რეგულაციების დადგენა. ვფიქრობთ კერძო სექტორში, თავისუფალ საბაზრო ეკონომიკის პირობებში მსგავსი სახის შეზღუდვა ზედმეტია. ხელფასის თვეში ელტხელ ან რამოდენიმეჯერ გადახდის შემთხვევაში დასაქმებულებზე ერთნაირად იწვევს საგადასახადო დაბეგვრას.

მეორე პუნქტი ვფიქრობთ ამოღებული უნდა იქნას.

მუხლი 36. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

1. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია:

ა) გაფიცვა;

ბ) ლოკაუტი;

გ) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;

დ) საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამომიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება;

ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა;

ვ) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა;

ზ) შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო;

თ) ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, რომლის დროსაც შეუძლებელი ხდება მის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულება, მაგრამ არა უმეტეს 30 კალენდარული დღისა წელიწადში;

ი) დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს; (12.06.2013. N729)

კ) კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობაც წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს;

ლ) ანაზღაურების გარეშე შვებულება;

მ) ანაზღაურებადი შვებულება.

3. დასაქმებულის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით (გარდა „ბ“ ქვეპუნქტისა) გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ჩაითვლება მოთხოვნის წარდგენიდან შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე. (12.06.2013. N729)

4. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. (12.06.2013. N729)

5. საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამომიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადებასთან დაკავშირებული ხარჯები ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, კანონმდებლობით დადგენილი წესით. (12.06.2013. N729)

6. ამოღებულია (12.06.2013. N729)

შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლად დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს. აღნიშნული გარემოების დადგომისას დასაქმებულს ეძლევა გაცდენილი დღეებისთვის ანაზღაურება, თუმცა ამავე მუხლის მეოთხე პუნქტში ანაზღაურების წესში იგი გამორჩენილია.

დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესს

არეგულირებს სამინისტროს ბრძანება,⁷ თუმცა მისი ასახვა უნდა მოხდეს საკანონმდებლო დონეზე.

აღნიშნული პუნქტი უნდა ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად:

4. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“; „ი“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

მუხლი 37. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები (12.06.2013. N729)

1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებია:

ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;

გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;

დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;

ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება;

კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

⁷ მუხლი 3. დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნა, გაანგარიშება და გაცემა წარმოებს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვალის ბრძანება N 87/წ. კანონმდებლობით დადგენილი წესით გაცემული დროებითი შრომისუუნარობის დამადასტურებელი საბუთის (საავადმყოფო ფურცლის), ხოლო მისი დაკარგვის შემთხვევაში – დუბლიკატის, შესაბამის დამსაქმებელთან/დაწესებულებაში წარდგენის საფუძველზე, წინამდებარე წესის შესაბამისად.

ლ) ამ კანონის 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;

მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;

ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;

ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

3. დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა:

ა) სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველებისა;

ბ) ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძველით;

გ) დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველებისა;

დ) დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველებისა;

ე) სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველებისა.

37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, ამასთან შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. მიუხედავად მსგავსი ჩანაწერისა შრომის შინაგანაწესის, როგორც გარიგების მისადაგება შრომით და კოლექტიურ ხელშეკრულებასთან მომეტებული რისკის მატარებელია. გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ შინაგანაწესი მიღებულია მხოლოდ დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების გამოვლენით, მისი შექმნაში დასაქმებულის მონაწილეობის აუცილებლობაზე კანონი არ მიუთითებს, შესაბამისად იგი არ შეიძლება გაუტოლდეს მხარეთა თანასწორი, თავისუფალი ნების გამოვლენის შედეგად მიღებულ შეთანხმებას.

ინდივიდუალური და კოლექტიური შეთანხმების უპირატესობა ზედმეტი პირობების დათქმის გარეშე უნდა წარმოჩნდეს შინაგანაწესთან მიმართებაში, მხოლოდ ის ფაქტი, რომ ორგანიზაციის ხელმძღვანელის მიერ დაწერილ სქელტანიან შინაგანაწესს გაეცნობა დასაქმებული ან აღნიშნულ ტექსტს მიაბამენ ინდივიდუალურ

ხელშეკრულებას - ეს ფაქტი არ ნიშნავს, იმას რომ მხარეთა მიერ თავისუფალი ნების გამოვლენით იქნა ურთიერთშეთანხმება მიღწეული. შინაგანაწესის დარღვევა არ შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, მისი დარღვევისთვის შესაძლებელია დასაქმებულს მიეცეს დისციპლინარული სახდელი, ისიც იმ შემთხვევაში თუ მისი დასაქმებულისთვის გაცნობის წესი აბსოლუტურად დაცულია. მსგავსი ჩანაწერი ამავე მუხლში მოცემულია კიდევ, ასევე დამსაქმებელს აქვს შესაძლებლობა არსებითი პირობები მიუთითოს ინდივიდუალურ ხელშეკრულებაში.

ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

გაფიცვის უფლება საქართველოში

სოციალური დიალოგი ქვეყნის დემოკრატიულობის განსაზღვრის ერთ-ერთი უმთავრესი ინდიკატორია, საზოგადოების მნიშვნელოვან ფენას მშრომელი ადამიანები წარმოადგენენ - დასაქმებულები რომლებიც ქმნიან დოვლათს და ხელს უწყობენ ქვეყნის სტაბილური ეკონომიკური მდგრადობის შენარჩუნებას.

კერძო სამართლებრივ ურთიერთობებში სახელმწიფოებრივი ჩარევის მინიმალიზაცია არ შეიძლება გახდეს სამოქალაქო საზოგადოების დაუცველობის სინდრომი, სახელმწიფო ერთის მხრივ უნდა შეეცადოს საკანონმდებლო აქტებით არ შეასუსტოს ბიზნესის თავისუფლად განვითარება, ხოლო მეორეს მხრივ დაიცვას თავისი მოქალაქეები მონური შრომისაგან ან სოციალური არათანასწორობიდან მდიდარი დამსაქმებლების მხრიდან. სოციალური დიალოგის წარმოებისას მსოფლიოში აპრობირებული მეთოდი დასაქმებულთა უფლებების ზეწოლის ბერკეტად გაფიცვის უფლების გამოყენება, სწორედ ამ უფლების საშუალებით არის შესაძლებელი დამსაქმებელთან სოციალური დიალოგის წარმოებისას მხარეები იყვნენ თანასწორნი, რაც შეთანხმების მიღწევის ერთ-ერთი უმთავრესი კომპონენტია.

გაფიცვა ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებაა, რომელიც განიხილება როგორც აუცილებელი ელემენტი წარმატებული კოლექტიური მოლაპარაკებისთვის და როგორც დამსაქმებელი-დაქირავებულის უთანასწორო ურთიერთობის შემსუბუქების ინსტრუმენტი. წარმატებული სოციალური დიალოგი ქვეყნის დემოკრატიულობის განმსაზღვრელი ერთ ერთი უმთავრესი ინდიკატორია. კანონისმიერი განმარტებით გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.

კონსტიტუციური მიდგომა

შეკრებებისა და მანიფესტაციების ჩატარების წესს განსაზღვრავს საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებები და შეთანხმებები, საქართველოს კანონი შეკრებებისა და მანიფესტაციების შესახებ და საქართველოს სხვა საკანონმდებლო ნორმატიული აქტები.

საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებულია სახელმწიფოს ნება საოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა, სოციალური უფლების დასაცავად საყოველთაოდ დაცული უფლების, აპრობირებული მოდელი – გაფიცვის უფლება აღიარებულია, ამ უფლების განხორციელების წესს განსაზღვრავს სპეციალური კანონი.⁸

შრომის კონსტიტუციური უფლების მნიშვნელოვანი კომპონენტი დასაქმების დაცვის უფლებაა, რაც გულისხმობს შრომით ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვასა და დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმის საკანონმდებლო იმპლემენტაციას.

საქართველოს კონსტიტუციამ მინიჭა უფლება ყველას, გარდა იმ პირებისა, რომლებიც არიან სამხედრო ძალებისა და შინაგან საქმეთა სამინისტროს შემადგენლობაში, წინასწარი ნებართვის გარეშე შეიკრიბოს საჯაროდ და უიარაღოდ, როგორც ჭერქვეშ, ისე გარეთ. გამონაკლისს კანონი აწესებს ისეთი შემთხვევას როცა შეკრება ან მანიფესტაცია ხალხისა და ტრანსპორტის სამოძრაო ადგილას იმართება, ამ შემთხვევაში საჭიროა ხელისუფლების წინასწარი გაფრთხილების აუცილებლობა. აღნიშნული ჩანაწერი კიდევ ერთხელ ხაზს უსვამს შეკრების უფლების რეალიზების დემოკრატიულ მნიშვნელობაზე, ხელისუფლებას მხოლოდ მაშინ შეუძლია შეკრების ან მანიფესტაციის შეწყვეტა, თუ მან კანონსაწინააღმდეგო ხასიათი მიიღო.⁹

საერთაშორისო შეთანხმებები-კონვენციები

ასოცირების შესახებ შეთანხმებით მხარეები აღიარებენ სრული და ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეული შრომის არსებობას ყველასათვის, როგორც გლობალიზაციის მართვის ძირითად ელემენტებს“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) წევრობის შედეგად, ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) შრომის ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახებ დეკლარაციით აღებული ვალდებულებების შესაბამისად და მის განსახორციელებლად, რომელიც მიღებულ იქნა 1998 წელს შრომის საერთაშორისო კონფერენციის 86-ე სესიაზე, მხარეები ვალდებულებას იღებენ პატივი სცენ, ხელი შეუწყონ და ასახონ საკუთარ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში და მთელს ტერიტორიაზე საერთაშორისოდ აღიარებული შრომის ძირითადი სტანდარტები იმ ფორმით, როგორც ეს მოცემულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციებში და განსაკუთრებით:

(a) გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების რეალური აღიარება;

(b) იძულებითი ან ძალდატანებითი შრომის ყოველგვარი ფორმის აღმოფხვრა;

(c) ბავშვთა შრომის რეალური გაუქმება;

(d) ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღკვეთა დასაქმებასა და შრომასთან მიმართებაში.¹⁰

⁸ საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 33.

⁹ საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 25.

¹⁰ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის, „მუხლი 229“

ამ მიზნით მხარეები ადასტურებენ თავიანთ ვალდებულებას, რეალურად ასახონ მათ კანონებში და პრაქტიკაში განახორციელონ ფუნდამენტური, პრიორიტეტული და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სხვა კონვენციები, რომლებიც საქართველოსა და ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების მიერაა რატიფიცირებული.

აღსანიშნავია ამავე შეთანხმების ჩანაწერი, რომლითაც ხაზგასმულია ურთიერთთანამშრომლობაზე, რომელიც დაფუძნებულია ინფორმაციის გაცვლასა და საუკეთესო გამოცდილებაზე, შესაძლოა, მოიცავდეს გარკვეულ საკითხებს, მათ შორის სოციალური პარტნიორების მონაწილეობის გაძლიერება და სოციალური დიალოგის ხელშეწყობა, მათ შორის, ყველა შესაბამისი დაინტერესებული მხარის შესაძლებლობების გაძლიერების გზით, სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ხელშეწყობა.¹¹

ევროპის საზოგადოების მისწრაფება თანამედროვე სამყაროში სოციალური მიდგომის მინიმალური სტანდარტების დადგენის მცდელობა, შეთანხმების ნორმების იმპლემენტაციის გზით ქვეყნის კანონმდებლობაში შეუვალი პროცესი უნდა გახდეს, თუმცა ქვეყნის კანონმდებლობით აღნიშნული საკითხი არც ისე დამაჯერებლად გამოიყურება, რასაც ქვემოთ შევხებით.

კონვენციის თანახმად ყველას აქვს უფლება მშვიდობიანი შეკრების თავისუფლებისა, აგრეთვე სხვებთან გაერთიანების თავისუფლებისა, მათ შორის, უფლება პროფესიული კავშირების შექმნისა და მასში გაერთიანებისა საკუთარი ინტერესები დასაცავად, დაუშვებელია რაიმე შეზღუდვის დაწესება ამ უფლებათა განხორციელებაზე, გარდა ისეთი შემთხვევისა, რომელიც გათვალისწინებულია კანონით და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში ეროვნული უშიშროების ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ინტერესებისათვის, უწყსრიგობის ან დანაშაულის აღსაკვეთად, ჯანმრთელობისა თუ მორალის ან სხვათა უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად. ეს მუხლი ხელს არ უშლის სახელმწიფოს, დააწესოს კანონიერი შეზღუდვები ამ უფლებათა განხორციელებაზე შეიარაღებული ძალების, პოლიციის ან სახელმწიფო ადმინისტრაციის წარმომადგენლების მიმართ.¹²

სოციალურად სამართლიანი სტანდარტების არსებობის აუცილებლობამ, შრომასთან დაკავშირებულმა უთანასწორო პირობების სისტემატურმა მიმოქცევამ, საზოგადოების მხრიდან სამართლიანმა მოთხოვნილებამ შრომის, სოციალური და ეკონომიკური პირობების შექმნისადმი განაპირობა წევრი სახელმწიფოების მხრიდან მინიმალური სტანდარტების დადგენა მშრომელი მასის უფლებების დაცვისთვის. ექვს ადარ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან, უზრუნველყოს მისი უფლებების თავისუფალი დაცვა საყოველთაოდ აღიარებული მეთოდებით.

შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისთვის ბრძოლა ადამიანის ერთ-ერთი უმთავრესი ფუნდამენტალური საყოველთაოდ აღიარებული უფლებაა, ყოველ

რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2014 წლის 18 ივლისის №2495–რს დადგენილებით.

¹¹ იქვე მუხლი 349.

¹² ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია, რომი, 1950 წლის 4 ნოემბერი მუხლი 11 შეკრებისა და გაერთიანების თავისუფლება, საქართველოსთან მიმართებაში ძალაშია 1999 წლის 20 მაისიდან, თარგმანი კორექტირებულია საქართველოს პარლამენტის 2006 წლის 9 ივნისის N 3251 – II დადგენილებით.

მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები.¹³ აღნიშნული უფლების რეალიზების ერთ-ერთი აპრობირებული მეთოდი სწორედ სოციალური დიალოგის პროცესში გაფიცვის უფლებაა.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს არამარტო თითოეულ ადამიანის უფლებას, საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზედაც თავისუფლად დათანხმდება და განახორციელებს სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველსაყოფად.

ამდენად ზემოაღნიშნული საერთაშორისო სამართლის ნორმები გვაძლევენ უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვასთან დაკავშირებით, რომელიც ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებასა და ქვეყნის დემოკრატიულობის ინდიკატორია. სახელმწიფოს ნება დაამკვიდროს სოციალურად დაცული წეს წყობილება პირდაპირ და უშუალო კავშირშია დასაქმებულის უფლებათა დაცვის საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპების რეალიზების უზრუნველყოფაზე.

საქართველოს კანონი შეკრებებისა და მანიფესტაციების შესახებ

საქართველოს კანონი შეკრებებისა და მანიფესტაციების შესახებ, აწესრიგებს პირების მიერ საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებული უფლების განხორციელებას – წინასწარი ნებართვის გარეშე შეიკრიბონ საჯაროდ და უიარაღოდ, როგორც ჭერქვეშ, ისე გარეთ, შეზღუდვა რომელიც კანონითაა დადგენილი, ეხება შეიარაღებული ძალების, შეიარაღებული სამართალდამცავი ორგანოების, სპეციალური და გასამხედროებული დაწესებულებების მოსამსახურეებს.

შეკრების ან მანიფესტაციის ორგანიზებისა და ჩატარებამდე კანონი ადგენს გარკვეულ პირობებს. ადგილობრივი თვითმმართველობის აღმასრულებელ ორგანოში გაფრთხილებული უნდა იქნეს მის ჩატარებამდე არა უგვიანეს 5 დღისა პასუხისმგებელი პირების მითითებითა და რწმუნების დამადასტურებელი საბუთით. (მუხლი 8) გაფრთხილებას ხელს აწერენ შეკრების ან მანიფესტაციის ორგანიზაციისა და ჩატარებისათვის პასუხისმგებელი პირები. კანონი ცალსახად განსაზღვრავს იმ პირთა წრეს, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან შეკრების და მანიფესტაციის ჩატარებაზე. შეკრების ან მანიფესტაციის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სასამართლოში, რომელიც სამი სამუშაო დღის განმავლობაში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილავს ამ გადაწყვეტილების კანონიერების საკითხს თითოეულ ინსტანციაში. შესაბამისად სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობასთან დაკავშირებით აღნიშნული პროცედურების დარღვევის გამო პირდაპირ მიზეზობრივ კავშირშია მხოლოდ ამ ქმედების განმახორციელებელ პირებთან. ამ კანონით დადგენილი შეკრების ან მანიფესტაციის ორგანიზაციისა და ჩატარების წესის დამრღვევ პირებს ეკისრებათ საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობა, შესაბამისად

¹³¹³ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია მუხლი 23.

შეკრების ან მანიფესტაციის ჩატარებისას სახელმწიფოსათვის, ორგანიზაციისა და მოქალაქისათვის მიყენებული ზიანი უნდა ანაზღაურდეს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. (მუხლი 15-16) მოქმედი კანონმდებლობით მიყენებული ზიანისთვის პასუხისმგებელია პირი ვისი მოქმედებითაც უშუალოდ მიაღება მესამე პირს ზიანი.

გარკვეულ შეზღუდვებს კანონი უწესებს შეკრების ან მანიფესტაციის მონაწილეებს, როგორც ეკრძალებათ იქონიონ ცეცხლსასროლი იარაღი, ფეთქებადი, ცრემლმდენი, ალკოჰოლიანი სასმელები ან სხვა აკრძალული ნივთიერებები, რომლებიც ჩამოთვლილია ამ კანონით, მონაწილეებს ეკრძალებათ ტრანსპორტის სავალი ნაწილის ნაწილობრივ ან სრულად გადაკეტვა. როგორც ვხედავთ კანონი მიჯნავს შეკრების და მანიფესტაციის ორგანიზატორებისა და მონაწილეების პასუხისმგებლობის საკითხს. შესაბამისად უნდა აღვნიშნავთ ვალდებულებებს.

საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსით გაფიცვის უფლების განხორციელებისათვის უკანონოდ ხელის შეშლა ძალადობით ან ძალადობის მუქარით, ანდა მატერიალური, სამსახურებრივი ან სხვაგვარი დამოკიდებულების გამოყენებით პირის იძულება, თავი შეიკავოს გაფიცვისაგან - ისჯება სისხლის სამართლის წესით, რომელიც ალტერნატიულ სასჯელებთან ერთად ითვალისწინებს თავისუფლების აღკვეთას ვადით ორ წლამდე.

შრომის კოდექსი

გაფიცვა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია, რომლის დროსაც არ ხდება შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება თუმცა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, როგორც აღვნიშნეთ, გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.

გაფიცვის წარმოშობა შესაძლებელია ინდივიდუალური ან/და კოლექტიური დავის დროს. კანონი მხარეებს უწესებს გარკვეულ იმპერატიულ წინაპირობას გაფიცვის დაწყებამდე. ინდივიდუალური დავის დროს მხარეებმა გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე ერთმანეთს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დრო, ადგილი და ხასიათი ხოლო კოლექტიური დავის დროს გაფიცვის უფლება წარმოიშობა მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით დავის მედიატორის დანიშვნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე ¹⁴ სასამართლომ შესაძლებელია უკანონოდ სცნოს გაფიცვა თუ არ არის კანონისმიერი მოთხოვნა დაცული, მაგალითად მხარეებმა გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე ერთმანეთს და მინისტრს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დრო, ადგილი და ხასიათი და სხვ. სასამართლო

¹⁴ მოლაპარაკებების ნებისმიერ სტადიაზე, შეთანხმების მისაღწევად მხარეს უფლება აქვს, წერილობით მიმართოს მინისტრს მედიაციის დაწყების მიზნით დავის მედიატორის დანიშვნის თაობაზე. წერილობითი შეტყობინება იმავე დღეს გადაეცემა დავის მეორე მხარესაც. წერილობითი შეტყობინების მიღების საფუძველზე მინისტრი ნიშნავს დავის მედიატორს საქართველოს მთავრობის ნორმატიული აქტით დამტკიცებული კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის თანახმად. დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, მხარის წერილობითი მიმართვის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით დანიშნოს დავის მედიატორი, რაც წერილობით უნდა ეცნობოს მხარეებს.

გადაწყვეტილება გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სრულდება დაუყოვნებლივ. კანონი მავალდებულებელი ნორმით მოწოდებს მხარეებს მონაწილეობა მიიღონ შემათანხმებელ პროცედურებში და დაესწრონ ამ მიზნით დავის მედიატორის მიერ გამართულ შეხვედრებს.

სასამართლო აღჭურვილია უფლებით გადადოს გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყება არა უმეტეს 30 დღით, ხოლო დაწყებული გაფიცვა ან ლოკაუტი შეაჩეროს ამავე ვადით, თუ საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას ან მესამე პირის საკუთრებას, აგრეთვე სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურის საქმიანობას. სამართლიანი სასამართლო გაფიცვის უფლების გამოყენების შეზღუდვის შესახებ საქმის განხილვისას უნდა ეყრდნობოდეს პრინციპს, რომ შეზღუდვით დაცული სიკეთე აღემატებოდეს შეზღუდვით მიყენებულ ზიანს და იგი უნდა იყოს დემოკრატიული საზოგადოებისათვის აუცილებელი, პროპორციულად შეზღუდული და არადისკრიმინაციული.

საქართველოს პრეზიდენტს ასევე აქვს საშუალება საომარი მდგომარეობის დროს გამოიყენოს გაფიცვის ან ლოკაუტის უფლების შეზღუდვის ინსტრუმენტი/დეკრეტი, რომელიც საჭიროებს საქართველოს პრემიერ-მინისტრის კონტრასიგნაციას.

ხელისუფალთა მიერ გაფიცვის მიმართ შემაკავებელი პროცედურების განხორციელების შესაძლებლობების გარდა კანონით გაფიცვაში მონაწილეობის უფლება არა აქვთ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ პირებს, ხოლო მათ ვისაც კანონი ანიჭებს გაფიცვაში მონაწილეობის უფლებას ამ დროს დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, მისცეს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება, რაც ერთ-ერთი შემაკავებელი გარემოება დასაქმებულის მიერ გაფიცვაში მონაწილეობის მისაღებად, თუმცა მსგავსი მიდგომა საერთაშორისოდ აპრობირებული მოდელია.

დასკვნის სახით უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად გაფიცვის უფლების კანონისმიერი შეზღუდვებისა, მოქმედ შრომის კოდექსში განხორციელებულმა ცვლილებებმა კიდევ უფრო მეტად შეასუსტა გაფიცვის უფლების მასტიმულირებელი ელემენტები. კერძოდ შრომის კოდექსმა (მუხლი 37.1.“ლ“) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება მიიჩნია. დამსაქმებელს თავისუფლად შეუძლია სამუშაოდან გაუშვას გაფიცვაში მონაწილე ყველა ის დასაქმებული, ვისაც ბრალი არ მიუძღვის გაფიცვის ჩატარებაში, კეთილსინდისიერად მონაწილეობდა კონსტიტუციით და საყოველთაოდ აღიარებული უფლების გატარების პროცესში, თუმცა კანონით გათვალისწინებული პასუხისმგებელი პირის მიერ პროცედურული დარღვევის გამო მოხდა შეცდომის დაშვება, რაც სასამართლოს მხრიდან გაფიცვის უკანონოდ გამოცხადების საფუძველი გახდა. ასეთი გაუთვალისწინებელი შემთხვევის გამო დასაქმებული უძლური იქნება კანონის წინაშე. დასაქმებულის რისკი - მიიღოს მონაწილეობა გაფიცვაში დამოკიდებული ხდება მესამე პირის მიერ უფლების კეთილსინდისიერად განხორციელებაზე.

საქართველოს კანონი „შეკრებისა და მანიფესტაციის შესახებ“ როგორც ავლნიშნეთ განსაზღვრავს „ორგანიზატორის“ პასუხისმგებელი პირების“ რწმუნებულის და სხვ.¹⁵

¹⁵საქართველოს კანონი შეკრებისა და მანიფესტაციის შესახებ მუხლი 3. "რწმუნებული" არის შეკრების ან მანიფესტაციის ინიციატორის მიერ ნდობით აღჭურვილი პირი; "ორგანიზატორი" არის შეკრების ან მანიფესტაციის ინიციატორის მიერ აქციის ორგანიზების ხელმძღვანელობისთვის გამოყოფილი პირი; "პასუხისმგებელი პირები" არიან შეკრების ან მანიფესტაციის რწმუნებული და ორგანიზატორი;

აღნიშნული სპეციალური კანონი ასევე განსაზღვრავს ამ პირთა პასუხისმგებლობის საკითხს¹⁶

საკანონმდებლო სიახლის საფუძველზე საკმაოდ შეიზღუდა კერძო სექტორში გაფიცვაში მონაწილეობის უფლების მქონე პირთა წრე. კანონი დაუშვებლად მიიჩნევს გაფიცვის უფლების გამოყენებას სამუშაო პროცესის დროს იმ დასაქმებულთა მიერ, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან, ან თუ ტექნოლოგიური ხასიათიდან გამომდინარე შეუძლებელია ამ საქმიანობის შეჩერება.

აღნიშნული საკანონმდებლო ცვლილებების საფუძველზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2013 წლის 6 დეკემბრის ბრძანებით №01-43/ნ დამტკიცდა „ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხა“¹⁷ ვფიქრობ, რომ აღნიშნული ჩამონათვალი საკმაოდ ფართოა და იგი არ მოდის სრულ შესაბამისობაში საერთაშორისოდ აღიარებულ გაფიცვის უფლების პრინციპებთან.

ამოღებული იქნეს.

ლ) ამ კანონის 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;

37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი ვფიქრობ უნდა გაუქმდეს. კანონში მაქსიმალურად უნდა მოვერიდოთ შეფასებით კატეგორიის ნორმების არსებობას, კანონში შეტანილი ცვლილებები მაქსიმალურად ამომწურავად განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებს, თუმცა ჩამონათვალის ბოლო პუნქტში

¹⁶ იქვე მუხლი 13. „თუ ორგანიზატორმა ამ მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებში ჩამოთვლილი დარღვევების აღმოსაფხვრელად გაფრთხილებიდან უახლოესი 15 წუთის განმავლობაში არ მოუწოდა შეკრების ან მანიფესტაციის მონაწილეებს და არ მიმართა ყველა გონივრულ ქმედებას, მას დაეკისრება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობა.“ შეკრების ან მანიფესტაციის მონაწილის მიერ ამ კანონის მე-11 მუხლის მოთხოვნათა ინდივიდუალურად დარღვევის შემთხვევაში მას დაეკისრება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობა“

¹⁷ ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საქმიანობებს განეკუთვნება: ა) მუშაობა სასწრაფო სამედიცინო დახმარების სამსახურში; ბ) მუშაობა სტაციონარულ დაწესებულებებში ან/და ამბულატორიული დაწესებულების გადაუდებელი დახმარების სამსახურებში; გ) მუშაობა ელექტროენერჯის წარმოების, განაწილების, გადაცემისა და დისპეტჩერიზაციის სფეროში; დ) მუშაობა წყალმომარაგებისა და წყალარინების სფეროში; ე) მუშაობა სატელეფონო კავშირგაბმულობის სფეროში; ვ) მუშაობა საავიაციო, სარკინიგზო, საზღვაო და სახმელეთო მიმოსვლის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის სფეროში; ზ) მუშაობა ქვეყნის თავდაცვისუნარიანობის, კანონიერებისა და მართლწესრიგის უზრუნველყოფის სამსახურებში, მათ შორის: ზ.ა) მუშაობა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსა და მისი სისტემის დაწესებულებებში; ზ.ბ) მუშაობა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროსა და მისი სისტემის დაწესებულებებში; ზ.გ) მუშაობა საქართველოს სასჯელაღსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტროსა და მისი სისტემის დაწესებულებებში. თ) მუშაობა სასამართლო ორგანოებში; ი) მუშაობა დასუფთავების მუნიციპალურ სამსახურებში; კ) მუშაობა სახანძრო უსაფრთხოების და სამაშველო სამსახურებში; ლ) მუშაობა ბუნებრივი გაზის ტრანსპორტირების და განაწილების სფეროში; მ) მუშაობა ნავთობისა და გაზის მოპოვების, მომზადების, ნავთობის გადამუშავების და გაზის დამუშავების სფეროებში.

მითითებულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. კანონი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიანდობს „სხვა ობიექტურ გარემოებს“, რომელიც ფაქტობრივად ვფიქრობ აკნინებს ამ ინსტიტუტის იდეას, აღნიშნული საფუძველი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა აბსოლუტურად საფრთხის ქვეშ დგება შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობების ჰარმონიზაცია, იგი იძლევა შეფასებითი სამართლის შესაძლებლობას რაც კონკრეტულ საქმეზე სასამართლოების განსჯის საგანი გახდება, მსგავსი მიდგომა რისკის ქვეშ აყენებს არა დასაქმებულს, არამედ დამსაქმებელსაც, ვინაიდან დავის შეფასებითი გარემოებების გადაწყვეტისას შესაძლებელია აღიარებული იქნას სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ნების გამოვლენა უკანონოდ და დაეკისროს ზიანის-განაცდურის ანაზღაურება.

მსგავსი ნორმით ირღვევა ბალანსი, შეფასებითობა ობიექტური გარემოებისა ერთის მხრივ გაზრდის შრომით დავებს და მეორეს მხრივ იძლევა მისი უსამართლოდ გამოყენების ალბათობას. არსებობდა საპირისპირო მოსაზრება აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით და მხარდაჭერილიც იქნა, კერძოდ „საკანონმდებლო დონეზე შეიძლება წარმოუდგენელი იყოს ამომწურავი საფუძვლების დაწესება, შრომითი ურთიერთობების ხასიათის სირთულიდან გამომდინარე, ამიტომაც ხელშეკრულებების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძვლად გათვალისწინებულია „სხვა ობიექტური გარემოება“. მეორე მხრივ, ეს კონკრეტული საფუძველი იმაზე მიუთითებს, რომ თუ არ არსებობს ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა საფუძველი, დამსაქმებელს შეუძლია დასაქმებულს ხელშეკრულება შეუწყვიტოს მხოლოდ ობიექტური გარემოების არსებობის შემთხვევაში, რაც გამორიცხავს მისი მხრიდან სუბიექტური და თვითნებური გადაწყვეტილების მიღებას. „ობიექტური საფუძვლის“ არსებობისას (კონკრეტული საფუძვლის დაკონკრეტების გარეშე), ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას განამტკიცებს სახელმწიფოთა პრაქტიკაც.¹⁸ აღნიშნავს კანონპროექტის ავტორი და ინიციატორი განმარტებით ბარათში.

სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად, სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა

¹⁸სახელმწიფოთა პრაქტიკა იცნობს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას „ობიექტური საფუძვლის“ გამო (“just and objective reason”). ეს სახელმწიფოებია: გაერთიანებული სამეფო, გერმანია, დანია, ესპანეთი, შვედეთი, უნგრეთი, ხორვატია, ბელგია, ავსტრია, კვიპროსი, ჩეხეთი, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, უნგრეთი, იტალია, ლუქსემბურგი, ჰოლანდია, პორტუგალია, სერბეთი, შვეიცარია და სხვ.

დადგინდეს დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი. შრომითი დავების გადაწყვეტისას დაცული უნდა იქნეს, როგორც მითითებული, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირებული ადამიანის უფლებები და თავისუფლებები, ხოლო ამ უფლებათა დარღვევის შეფასება შეუძლებელია ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის არცოდნის პირობებში.¹⁹

ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

მუხლი 38¹. მასობრივი დათხოვნა (12.06.2013. N729)

1. ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით 15 კალენდარული დღის განმავლობაში სულ მცირე 100 დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის (მასობრივი დათხოვნის) შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში არ მოქმედებს ამ კანონის 38-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტებით გათვალისწინებული გაფრთხილების ვადები.

მასობრივი დათხოვნის რეგულირების მექანიზმები საზღვარგარეთის ქვეყნებში რეგულირდება როგორც წესი “ILO”-ს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ C158 კონვენციის და ევროკავშირის საბჭოს (98/59 20.07.1998) დირექტივის თანახმად. დამსაქმებელი ვალდებულია გონივრული ვადით წინასწარი შეტყობინებით დასაბუთებულს მიაწოდოს ინფორმაცია დათხოვნის მიზეზების აუცილებლობის შესახებ. (ზოგ ქვეყნებში სახელმწიფო შეტყობინების ვალდებულება არსებობს²⁰), მხარეებს უნდა მიეცეთ დისკუსიის საშუალება დასათხოვ პირთა ოდენობის შემცირების შესახებ. განსაზღვრულია დათხოვნის პროცედურის დაწყების ვადა²¹, რუმინეთში დამსაქმებელს უფლება არ აქვს კოლექტიური დათხოვნის შედეგად გათავისუფლებული მუშაკის ნაცვლად აიყვანოს სხვა პირი 12 თვის ვადაში. სხვადასხვა ქვეყანაში სხვადასხვაგვარია მიდგომა და თხოვნის კრიტერიუმებსა და პროცედურებზე.

„მასობრივი დათხოვნა“ კანონში შეტანილი ნოვაციაა, რომელიც განსხვავებული რეგულიციებს (მათ შორის გაფრთხილების ვადებზეც) ადგენს შრომითი ხელშეკრულების

¹⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმე №ას-1252-1195-2013, 17 მარტი, 2014 წელი

²⁰ავსტრია, ბელგია, ფინეთი,საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, ირლანდია, იტალია, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, პორტუგალია, ესპანეთი, შვედეთი, დიდი ბრიტანეთი)

²¹როგორც წესი 30 დღით ადრე - ავსტრია, დანია, გერმანია, ირლანდია; 60 დღე, ბელგია; 90 დღე, პორტუგალია, ესპანეთი, შვედეთი, ნიდერლანდები, დიდი ბრიტანეთი; 120 დღე იტალია.

შეწყვეტის სხვა საფუძვლებთან განსხვავებით, დამსაქმებელმა ეს უფლება შესაძლებელია გამოიყენოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს დასაქმებულისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის ისეთი საფუძველი, როგორცაა ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც განაპირობებს წარმოებისთვის აუცილებელი სამუშაო ძალის შემცირებას. 15 კალენდარული დღის განმავლობაში სულ მცირე 100 დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის (მასობრივი დათხოვნის), შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები).

კრიტიკას იმსახურებს საკანონმდებლო მიდგომა დასაქმებულთა მასობრივი დათხოვნისას ოდენობის ციფრით განსაზღვრასთან დაკავშირებით. ყოველი სამუშაო ადგილი ორგანიზაცია/საწარმო გამოირჩევა თავისებურებით, სპეციფიკით და განსხვავებული ხასიით, თითოეულ შემთხვევისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს ასევე სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა რაოდენობა და სხვა გარემოებები. მსგავსი სახის საკანონმდებლო ტრაფარეტული მიდგომა ვფიქრობთ არარელევანტური და სპონტანურია.

ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით 15 კალენდარული დღის განმავლობაში სულ მცირე 100 დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის (მასობრივი დათხოვნის) შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები.

მუხლი 41. ზოგადი დებულებანი (12.06.2013. N729)

1. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის.

2. კოლექტიური ხელშეკრულება:

ა) განსაზღვრავს შრომის პირობებს;

ბ) აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობას;

გ) აწესრიგებს ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის ურთიერთობას.

3. მხარეები თავად განსაზღვრავენ კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებს.

4. ერთ-ერთი მხარის მიერ კოლექტიური ხელშეკრულების დადების თაობაზე ინიციატივის გამოჩენის შემთხვევაში მხარეები ვალდებული არიან, კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკება.

5. მოლაპარაკების პროცესში მხარეები ერთმანეთს აწვდიან ინფორმაციას მოლაპარაკებასთან დაკავშირებული საკითხის (საკითხების) თაობაზე. მხარეს უფლება აქვს, არ მიაწოდოს მეორე მხარეს კონფიდენციალური ინფორმაცია, ხოლო

კონფიდენციალური ან/და სხვა სახის ინფორმაციის მიწოდების შემთხვევაში მოითხოვოს ამ ინფორმაციის კონფიდენციალურობის დაცვა.

6. დაუშვებელია კოლექტიური ხელშეკრულების დადების პროცესში სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ჩარევა. ამგვარი ჩარევით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება ბათილია.

კოლექტიური ხელშეკრულების ჩამონათვალი ზედაპირული და სამართლებრივად არაფრის მომცემია. კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე კანონის თანახმად ისედაც ცხადია და რომ ზოგადად ყველა შეთანხმება აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობას ეს საყოველთაოდ ცხადი აქსიომაა. შესაბამისად არაფრის მომცემია ჩანაწერი იმის შესახებ, რომ „აწესრიგებს ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის ურთიერთობას“ კოლექტიური ხელშეკრულება უდაოა, რომ განსაზღვრავს შრომის პირობებს, შრომის პირობებში სავარაუდოდ მოიაზრება შრომის არსებითი პირობები და სხვა არარსებითი ხასიათის პირობები, თუმცა ვფიქრობ კოლექტიური შეთანხმების ფართო ურთიერთობების მოგვარების უპირატესობა უნდა წარმოჩნდეს.