



გერმანიის  
თანამშრომლობა  
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

# შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები

სამეცნიერო რედაქტორი  
სოფიო ჩაჩავა

თბილისი  
2014

წინამდებარე ნაშრომი მომზადებულია გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) ფინანსური მხარდაჭერით. წიგნში მოყვანილი კომენტარები არ უნდა იქნეს გაგებული გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების პოზიციად.

გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ) გერმანიის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ფედერალური სამინისტროს (BMZ) დავალებით ახორციელებს ევროპულ სტანდარტებთან სამხრეთ კავკასიის სამართლებრივი დაახლოების პროგრამას.

ენობრივი რედაქტორი  
თამარ გაბელაია

### **წინამდებარე წიგნი გაიცემა უფასოდ.**

გამოცემის ელექტრონული ვერსია შეგიძლიათ იხილოთ Facebook-ის გვერდზე – „GIZ-ის სამართლის პროგრამა“ ([www.facebook.com/giz.law.ge](http://www.facebook.com/giz.law.ge)) და ვებ-გვერდზე <http://lawlibrary.info/ge/>

© შესაბამისი სტატიის ავტორები, 2014;

© გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), 2014.

ISBN 978-9941-9386-4-1

# სარჩევი

წინასიტყვაობა . . . . .	4
კონფერენცია: შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები . . . . .	5
საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 4 ივლისს განხორციელებული ცვლილებების მიმოხილვა . . . . . ბურაბ სანიციძე	9
შრომის ხელშეკრულების ფორმა და არსებითი პირობები . . . . . თამარ ხაუომია	27
შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები – სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია თუ რისკი? . . . . . თათია კერესელიძე	50
შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია . . . . . სოფიო ჩაჩავა	80
შრომითი დისკრიმინაციის სამოქალაქო სამართლით მოწესრიგებული სამართლებრივი შედეგები . . . . . ბაქარია შველიძე	142
სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლების სამართლებრივი შედეგები . . . . . თამთა ბერიკელაშვილი	192
2013 წლის 4 ივნისს საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით . . . . . მაია ლიპარტელიანი	207
გაფიცვის უფლება: საქართველოს კანონმდებლობა და მისი მიმართება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან . . . . . რაისა ლიპარტელიანი	232

## წინასიტყვაობა

2013 წლის ივნისში ძალაში შევიდა საქართველოს შრომის კოდექსის არაერთი საკანონმდებლო ცვლილება, რომლებმაც ახლებურად დაარეგულირა ისეთი უმნიშვნელოვანესი საკითხები, როგორებიცაა: შრომის ხელშეკრულების დადება, მისი ფორმა და შინაარსი, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები, ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო და მისი ანაზღაურების წესი.

განხორციელებული ცვლილებების უფრო მეტი სამართლებრივი სიცხადისა და ანალიზისათვის ამავე წლის 24 ოქტომბერს გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის (GIZ) სამართლის პროგრამისა და ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის თანამშრომლობის ფარგლებში გაიმართა კონფერენცია თემაზე – „შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები“. კონფერენციაზე მოწვეულნი იყვნენ შრომის სამართლის ექსპერტები უნივერსიტეტიდან, საქართველოს იუსტიციისა და ჯანმრთელობის დაცვის სამინისტროებიდან, შრომითი დავების განმხილველი მოსამართლეები, საქართველოს სახალხო დამცველის, პროფესიული კავშირების გაერთიანების, ფრიდრიხ ებერტის ფონდის, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის, „საერთაშორისო გამჭვირვალობა – საქართველოსა“ და ბიზნესასოციაციათა წარმომადგენლები.

კონფერენციაზე გამოთქმული ძირითადი მოსაზრებებისა და დანახული პრობლემების შესახებ შეგიძლიათ იხილოთ ქვემოთ, პირველივე სტატია, სადაც მოკლედ არის გადმოცემული განხილული თემების შინაარსი. მთლიანად კრებულში კი დეტალურად არის გაანალიზებული შრომის კოდექსის ესა თუ ის ცვლილება და მისი შესაძლო სამართლებრივი შედეგები.

ვფიქრობთ, კრებული საკუთარ წვლილს შეიტანს შრომის სამართლის შემდგომი განვითარების გზაზე და არაერთ საინტერესო დისკუსიასა და სამეცნიერო ნაშრომს დაუდებს სათავეს.

გისურვებთ საინტერესო და სასიამოვნო კითხვას!

**ნონა გელაშვილი, M.E.S. (Hamburg), LL.M.Eur. (Tbilisi)**

*სამართლის ექსპერტი*

*გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის სამოკავშირეო*

*ევროპულ სტანდარტებთან სამხრეთ კავკასიის*

*სამართლებრივი დაახლოების პროგრამა*



**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

**კონფერენცია  
შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების  
სამართლებრივი ასპექტები  
(24 ოქტომბერი, 2013 წელი)  
შედეგები**

## **I. მონაწილეები**

კონფერენციაში მონაწილეობდნენ თბილისის ივ. ჯავახიშვილის სახელობის უნივერსიტეტის, ილიას უნივერსიტეტის, „ნიუ ვიუნ“ – უნივერსიტეტის, იუსტიციის სამინისტროს, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, პროფესიული კავშირების გაერთიანების, სახალხო დამცველის აპარატის, ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის, „საერთაშორისო გამჭვირვალობა – საქართველოს“ წარმომადგენლები, მცხეთის რაიონული სასამართლოს, თბილისის საქალაქო და სააპელაციო სასამართლოების მოსამართლეები.

## **II. განხილული თემები**

კონფერენციის ფარგლებში განხილულ იქნა შემდეგი თემები: დისკრიმინაცია წინასახელშეკრულებო და შრომით ურთიერთობებში; შრომითი ხელშეკრულებების ფორმა; არსებითი პირობები; ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები; თანმიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებები; ხელშეკრულების შეწყვეტა; სოციალური პარტნიორობის სამხხრევი კომისია; სტრატეგია ჰიგიენისა და შრომის უსაფრთხოების სამსახურის შექმნის შესახებ.

### III. შედეგები

კონფერენციის განმავლობაში გამოთქმული მრავალი საინტერესო მოსაზრებისა და კვალიფიციური დისკუსიების შედეგად გამოიკვეთა შემდეგი ძირითადი დასკვნები:

#### 1. დისკრიმინაცია

ერთმნიშვნელოვანია, დისკრიმინაციის აკრძალვის გაფართოება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე (შრომის კოდექსი, მე-2 მუხლი, მე-3 ნაწილი) მისასაღებელი ნოვაციაა. პრობლემად **რჩება სამართლებრივი შედეგების არარსებობა არაქონებრივი ზიანისათვის**. სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლი (შრომის კოდექსი, 44-ე მუხლი, 1-ლი<sup>2</sup> ნაწილი) ითვალისწინებს მხოლოდ იმ არაქონებრივი ზიანისათვის ანაზღაურების შესაძლებლობას, რომელიც უშუალოდ კანონში არის მითითებული. შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის შემთხვევებისას კი არამატერიალური ზიანისათვის კომპენსაციის მიღების შესაძლებლობა პირდაპირ კანონით არ არის გათვალისწინებული, რაც მნიშვნელოვანწილად ასუსტებს დისკრიმინაციის შესახებ სამართლებრივი ნორმების ეფექტიან მოქმედებას.

#### 2. შრომითი ხელშეკრულებების დადება

ა) ფორმის დაუცველად დადებული შრომითი ხელშეკრულებები **ბათილია** მათი დადების მომენტიდან (შრომის კოდექსი, მე-6 მუხლი, 1-ლი<sup>1</sup> ნაწილი; სამოქალაქო კოდექსი, 59-ე მუხლი). ფორმის ვალდებულების შემოტანამ არათუ დადებითი, არამედ, *შესაძლოა*, უარყოფითი შედეგები მოუტანოს დასაქმებულებს. ბათილობისას პრობლემატურია **მტკიცების ტვირთის გადანაწილება** მხარეებს შორის.

*განსხვავებული მოსაზრება:* შესაძლოა, წერილობითი ფორმა მოვიპოვოთ როგორც *დამსაქმებლის ვალდებულება* და მისი დაუცველობის გამო ბათილად არ ჩავთვალოთ ხელშეკრულება დასაქმებულის ინტერესებიდან გამომდინარე, თუკი დგინდება, რომ ფაქტობრივად სახელშეკრულებო ურთიერთობა არსებობდა.

ბ) ყველა არსებით პირობაზე (შრომის კოდექსი, მე-6 მუხლი, მე-9 ნაწილი; სამოქალაქო კოდექსი, 327-ე მუხლი, 1-ლი და მე-2 ნაწილები) შეთანხმება წინაპირობაა ხელშეკრულების დადებისათვის. ვინაიდან **არსე-**

**ბითი პირობების ჩამონათვალი**, შრომის კოდექსის მიხედვით, საკმაოდ ფართოა, თუ ტერმინ „არსებით პირობებს“ სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლისეულ დატვირთვას მივანიჭებთ, ამ არსებითი პირობების ფართო ჩამონათვალმა შესაძლოა, კითხვის ნიშნის ქვეშ დააყენოს არაერთი შრომითი ხელშეკრულების არსებობა. რეალური არსებითი პირობები შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველ ნაწილშია გათვალისწინებული (სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ).

*განსხვავებული მოსაზრება:* არსებით პირობას, შრომის კანონმდებლობის მიხედვით, სხვა დატვირთვა აქვს, ვიდრე სამოქალაქო კოდექსით, კერძოდ, კოდექსის ინტერპრეტაციის შედეგად შესაძლოა დავუშვათ, რომ ხელშეკრულება რომელიმე არსებით პირობას არ ითვალისწინებდეს, მაგრამ იგი მაინც ჩაითვალოს დადებულად (შრომის კოდექსი, მე-11 მუხლი, მე-2 ნაწილი).

### **3. მიმდევრობით დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები**

ა) ბუნდოვანია, თუ რა სამართლებრივი შედეგი შეიძლება დადგეს ვადიან შრომით ხელშეკრულებებში შესაბამისი საფუძვლის არარსებობის შემთხვევაში (ჩაითვლება იგი უვადოდ დადებულ ხელშეკრულებად, თუ ჩაითვლება ერთ წელზე მეტი ვადით დადებულ ხელშეკრულებად).

ბ) კოდექსის მიზნებიდან და ნორმის მიზნიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილია, მიმდევრობით დადებულ ვადიან ხელშეკრულებებს შორის 60 დღეზე მეტი შუალედის შემთხვევაში დამსაქმებელმა დაასაბუთოს, თუ რატომ გახდა აუცილებელი მომდევნო შრომითი ხელშეკრულების დადება მხოლოდ 60 დღის შემდეგ და არა უფრო ადრე. წინააღმდეგ შემთხვევაში ნორმის მიზანი მიმდევრობით დადებული ვადიანი ხელშეკრულებების უვადო ხელშეკრულებებად გადაქცევის შესახებ განუხორციელებელი დარჩება და მისი შინაარსი აზრს დაკარგავს.<sup>1</sup>

### **4. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა**

ა) „სხვა ობიექტური გარემოების“ (შრომის კოდექსი, 37-ე მუხლი, 1-ლი ნაწილის „ო“ პუნქტი) ინტერპრეტირება შესაძლოა მოხდეს სამოქალაქო კოდექსის 399-ე მუხლთან კავშირში (პატივისცადები მიზეზი).

<sup>1</sup> იხ. ევროკავშირის სასამართლო პრაქტიკა, ECJ 4.7.2006, Adeneler u.a., Case C-212/04; Directive 1999/70/EC.

ბ) ხშირ შემთხვევაში (მაგ.: შრომის კოდექსი, 37-ე მუხლი 1-ლი ნაწილის „გ“, „ზ“, პუნქტები, 38-ე მუხლი) არ არსებობს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გაფრთხილების ან თუნდაც შეტყობინების ვალდებულება. **მიზანშეწონილია**, გათვალისწინებულ იქნეს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ **შეტყობინების ვალდებულება** ვადების მითითებით.

გ) 30-დღიანი **გასაჩივრების ვადა** (შრომის კოდექსი, 38-ე მუხლი, მე-6 და მე-7 ნაწილები) **პროცესუალური** (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, 63-ე მუხლი) **თუ მატერიალური ხასიათისაა** (სამოქალაქო კოდექსი, 129-ე მუხლი). თუ პროცესუალურია, მაშინ აუცილებელია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში ამის ასახვა; კერძოდ, ვადის გაშვების შემთხვევაში რა ფორმით უნდა იმსჯელოს სასამართლომ სარჩელის დასაშვებობაზე.

დ) **მიზანშეწონილია**, განისაზღვროს **დასაბუთებული გადაწყვეტილების გაგზავნისა და ჩაბარების წესი**; მნიშვნელოვანია, გადაწყვეტილებაში დასაქმებულს **განემართოს გასაჩივრების წესი** და პროცედურა.

ე) გასაჩივრების ვადები აითვლება შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების მიღებისათვის დაწესებული ვადებიდან. იმ შემთხვევაში, **თუ დასაქმებული არ ითხოვს შეწყვეტის დასაბუთებას და სურს, გაასაჩივროს ხელშეკრულების შეწყვეტა**, უნდა განისაზღვროს, რა ვადები მოქმედებს სასამართლოში ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრებისათვის.

## **5. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია და მარეგულირებელი სამსახური**

ა) **გადაწყვეტილების მიღების წესი (კონსენსუსი)** და მისი **სარეკომენდაციო ხასიათი** არ უწყობს ხელს კომისიის ეფექტიან მუშაობას.

ბ) შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების ფონზე აუცილებელია შესაბამისი **სამართლებრივი ბაზის დახვეწა და ეფექტიანი ორგანოს შექმნა**, რათა მოხდეს ცვლილებების რეალობაში **იმპლემენტირება**.

გ) მიზანშეწონილია, დამსაქმებლისათვის რეკომენდაციის მიცემის შემთხვევაში დამსაქმებელს ეკისრებოდეს გარკვეული **ვალდებულება**, მიაწოდოს **არგუმენტირებული ინფორმაცია** ამ რეკომენდაციის შეუსრულებლობისას.



# საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 4 ივლისის განხორციელებული ცვლილებების მიმოხილვა

ზურაბ სანიკიძე<sup>1</sup>

I. შესავალი.....	9
II. შრომის კოდექსის ცვლილებების მიმოხილვა.....	11
1. დასაქმებულის (კანდიდატის) ინფორმირება იმ სამუშაოს შესახებ, რომელსაც იგი შეასრულებს.....	11
2. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები.....	12
3. შრომითი ხელშეკრულების ფორმა და ვადა.....	13
ა) შრომითი ხელშეკრულების ფორმა.....	14
ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადა.....	14
გ) შრომითი ხელშეკრულების ფორმა და ვადა „დამწყებ საწარმოში“.....	15
დ) ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულება.....	16
4. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა და ზეგანაკვეთური სამუშაო.....	17
ა) სამუშაო დროის ხანგრძლივობა.....	17
ბ) სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოები.....	17
გ) ზეგანაკვეთური სამუშაო.....	18
5. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.....	19
ა) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები.....	19
ბ) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი.....	20
გ) სასამართლოს უფლებამოსილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბაზილად ცნობის შემთხვევაში.....	22
6. შრომითი დავა, გაფიცვა და ლოკაუტი.....	23
ა) ინდივიდუალური დავის განხილვა და გადაწყვეტა.....	24
ბ) კოლექტიური დავის განხილვა და გადაწყვეტა.....	25
III. დასკვნა.....	26

## I. შესავალი

საქართველოს იუსტიციის სამინისტრომ შეიმუშავა კანონპროექტი საქართველოს ორგანულ კანონში – „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილებების შეტანის შესახებ. კანონპროექტის მომზადების პროცესში

<sup>1</sup> საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ანალიტიკური დეპარტამენტის უფროსის მოადგილე, სტრატეგიული განვითარების სამმართველოს უფროსი.

იუსტიციის სამინისტრო მჭიდროდ თანამშრომლობდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან. კონსულტაციების პროცესი მიმდინარეობდა როგორც საერთაშორისო ორგანიზაციების, ისე ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციების, ბიზნესსექტორისა და პროფესიული კავშირების წარმომადგენლებთან. მათი მოსაზრებები, შეხედულებები და რეკომენდაციები გათვალისწინებულ და გაზიარებულ იქნა იუსტიციის სამინისტროს მიერ. უფრო მეტიც, ყურადღება მიექცა ასევე „საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს“ ვებგვერდზე (პროექტის პირვანდელი ვარიანტის გამოქვეყნების შემდეგ) მოქალაქეთა მიერ გაკეთებულ კომენტარებსაც. საბოლოოდ, 2013 წლის 4 ივლისს ძალაში შევიდა შრომის კოდექსის ცვლილებები.

უშუალოდ ცვლილებების დეტალურ განხილვამდე, უპირველეს ყოვლისა, კითხვა, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას, არის შემდეგი: რამ განაპირობა შრომის კოდექსის ცვლილებების მიღების აუცილებლობა და რა მიზანს ემსახურება ის?

შრომის კოდექსის ცვლილებების კანონპროექტის მიღების საჭიროება განპირობებულია საქართველოში შრომითი ურთიერთობების დაბალანსებული დარეგულირების, დასაქმებულის სამართლებრივი გარანტიების გაზრდისა და საერთაშორისო დონეზე საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების აუცილებლობით. კოდექსი ვერ უზრუნველყოფდა დასაქმებულის სათანადო სამართლებრივ დაცვას და როგორც საქართველოს მოქალაქეთა და სამოქალაქო საზოგადოების სამართლიანი პროტესტის, ისე სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციის მხრიდან დასაბუთებული კრიტიკის საფუძველი იყო.<sup>2</sup> ცვლილებების მიღების ერთ-ერთი მიზეზი კანონის დონეზე ერთიანი მიდგომების ჩამოყალიბების საჭიროებაა, რაც შეამცირებს ნორმათა ურთიერთსაწინააღმდეგო ინტერპრეტაციის ალბათობას. ცვლილებების მიღება განპირობებულია საერთაშორისო სამართლით, კერძოდ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით მიღებული კონვენციების<sup>3</sup> საფუძველზე საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებებითა და შესაბამისი ნორმების შიდა კანონმდებლობაში იმპლემენტაციის აუცილებლობით.

<sup>2</sup> იხ. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13201:0::NO::P13201\\_COUNTRY\\_ID:102639](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13201:0::NO::P13201_COUNTRY_ID:102639).

<sup>3</sup> იხ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციები.

ამასთან, სახელმწიფოს სწრაფვა ევროკავშირთან სავაჭრო-ეკონომიკური და კულტურული ინტეგრაციისკენ ბუნებრივად წარმოშობს შესაბამისი ფასეულობების გაზიარებისა და კანონმდებლობის ჰარმონიზაციის აუცილებლობას.

ცვლილებების მიზანია: დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დასაცავად სამართლებრივი გარანტიების შემოღება; დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესების დაბალანსება; კანონის ერთგვაროვნად ჩამოყალიბება; სოციალური სამართლიანობისა და თანასწორობის პრინციპების ასახვა შრომის კანონმდებლობაში; დასაქმებულის დაცვა დისკრიმინაციისაგან; დამსაქმებლისა და დასაქმებულისთვის ურთიერთხელსაყრელი სამართლებრივი გარემოს უზრუნველყოფა, რაც, საბოლოოდ, სასიკეთოდ იმოქმედებს როგორც მათ ინტერესებზე, ასევე ქვეყნის სოციალურ და ეკონომიკურ განვითარებაზე.

წინამდებარე სტატიის მიზანია, მკითხველს გააცნოს ზემოხსენებული ცვლილებების არსი და, შესაბამისად, მასში დეტალურადაა განხილული და გაანალიზებული რამდენიმე ძირითადი საკითხი.

## **II. შრომის კოდექსის ცვლილებების მიმოხილვა**

### **1. დასაქმებულის (კანდიდატის) ინფორმირება იმ სამუშაოს შესახებ, რომელსაც იგი შეასრულებს**

პრაქტიკაში ხშირია პრობლემები იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულმა არ იცის, თუ რისი შესრულების ვალდებულება და რა უფლებები აქვს მას. ცვლილებები ამ პრობლემას არეგულირებს. კერძოდ, დამსაქმებელი ვალდებული იქნება, კანდიდატს მიაწოდოს ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს, შრომის პირობების, შრომის ანაზღაურების შესახებ. უფრო მეტიც, ცვლილებების თანახმად, დამსაქმებელი ასევე ვალდებული იქნება, კანდიდატს წინასწარ აცნობოს, წერილობით დადებს მასთან შრომით ხელშეკრულებას თუ ზეპირი ფორმით, ასევე, განსაზღვრული იქნება თუ განუსაზღვრელი ხელშეკრულების ვადა, რითაც კანდიდატი უკეთ იქნება ინფორმირებული მომავალი სამუშაოს შესახებ.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> იქვე, მე-5 მუხლი, მე-ნ ნაწილი.

გარდა აღნიშნულისა, თუ დამსაქმებელი დაადგენს შრომის შინაგანაწესს, მან აუცილებლად უნდა გააცნოს იგი დასაქმებულს.<sup>5</sup> ამით კი, თავის მხრივ, გამოირიცხება ის შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულს დამსაქმებელი შინაგანაწესით აკისრებს გარკვეულ ვალდებულებებს და დასაქმებულს წაკითხულიც კი არ აქვს შინაგანაწესი, ან, საერთოდ, არც კი სმენია მისი არსებობის შესახებ. ამასთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვანია, რომ, ცვლილებების თანახმად, ბათილი იქნება შრომის შინაგანაწესის ის დებულება, რომელიც წინააღმდეგობაში მოვა შრომის კოდექსთან, ან ინდივიდუალურ თუ კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებასთან.<sup>6</sup> ამ ჩანაწერის აუცილებლობაზე მიუთითებს ის ფაქტორი, რომ ხშირად შრომის შინაგანაწესი განსხვავებულად არეგულირებს შრომით ურთიერთობებს და დასაქმებულის მდგომარეობა ხშირ შემთხვევაში უარესდება კიდევ, შრომის შინაგანაწესის თანახმად. შესაბამისად, მსგავსი პრაქტიკა სრულად იქნება აღმოფხვრილი.

## **2. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები**

ცვლილებები გვთავაზობს ნოვაციას შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების განმარტების სახით. კერძოდ, დგინდება, რომ ხელშეკრულება უნდა შეიცავდეს ისეთ არსებით პირობებს, როგორებიცაა:

- მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;
- სამუშაო დრო და დასვენების დრო;
- სამუშაო ადგილი;
- თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე;
- შრომის ანაზღაურების ოდენობა და მისი გადახდის წესი;
- ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;
- ანაზღაურებადი და ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.<sup>7</sup>

უფრო მეტიც, ცვლილებები ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლის მექანიზმსაც. არსებითი პირობების

---

<sup>5</sup> იქვე, მე-13 მუხლი, 1-ლი ნაწილი.

<sup>6</sup> იქვე, მე-13 მუხლი, მე-4 ნაწილი.

<sup>7</sup> იქვე, მე-6 მუხლი, მე-9 ნაწილი.

შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.<sup>8</sup> რა დადებითი ეფექტი აქვს ამ ცვლილებას? ცვლილების თანახმად, ხელშეკრულებაში არსებითი პირობების აღნიშვნის შემოტანას გარკვეული შემაკავებელი ეფექტი ექნება – ხელშეკრულებით გათვალისწინებული არსებითი პირობის შეცვლა, ან, თუ ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე ხსენებულ არსებით პირობას (მაგალითად, მხარეები არ შეთანხმდნენ სამუშაო დროის ხანგრძლივობაზე), ასეთი არსებითი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელი იქნება მხოლოდ დასაქმებულის თანხმობით.<sup>9</sup> ხოლო დასაქმებულის თანხმობის გარეშე – მისთვის შეტყობინებით – დამსაქმებელი უფლებამოსილი იქნება, შეცვალოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ისეთი ცალკეული გარემოება, რომელიც არ ცვლის ხელშეკრულების არსებით პირობებს.<sup>10</sup> დამატებით ხაზი უნდა გაესვას იმ გარემოებას, რომ, როგორც ზემოთ აღინიშნა, თუ ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი არსებითი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.<sup>11</sup> შესაბამისად, ეს ჩანაწერი მიანიშნებს იმას, რომ შრომის კოდექსით დამკვიდრებული ცნება „არსებითი პირობები“ არის განსხვავებული სამოქალაქო კოდექსის მსგავსი ცნებიდან და სამოქალაქო კოდექსის გამოყენება (შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად) არ არის რეფერენტური, რადგან თავად შრომის კოდექსი აწესრიგებს ამ საკითხს.

ამ ყოველივეს კი ზემოხსენებული ნორმების (შინაგანაწესის დასაქმებულისათვის გაცნობის ვალდებულება და შინაგანაწესის დებულების ბათილობა, თუ ის ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს ან შრომით ხელშეკრულებას) ჭრილში თუ განვიხილავთ, ნათელი ხდება, რომ დამსაქმებელი შინაგანაწესით ვერ გააუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას (ვერ შეცვლის რომელიმე არსებით პირობას), დასაქმებულის თანხმობის გარეშე.

### **3. შრომითი ხელშეკრულების ფორმა და ვადა**

შრომის კოდექსის 2013 წლის 4 ივლისამდე არსებული რედაქციის (შემდგომში – „შრომის კოდექსის ძველი რედაქცია“) თანახმად, შრომითი

---

<sup>8</sup> იქვე, მე-11 მუხლი, მე-2 ნაწილი.

<sup>9</sup> იქვე, მე-11 მუხლი, მე-2 ნაწილი.

<sup>10</sup> იქვე, მე-11 მუხლი, 1-ლი ნაწილი.

<sup>11</sup> იქვე, მე-11 მუხლი, მე-2 ნაწილი.

ხელშეკრულება იდებოდა წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით. კოდექსის ეს ჩანაწერი უცვლელი რჩება, თუმცა ცვლილებები ითვალისწინებს საკმაოდ მნიშვნელოვან და საინტერესო დათქმებს – რეგულირებაა შემოტანილი როგორც ხელშეკრულების ფორმის (ზეპირი თუ წერილობითი), ისე ვადის (განსაზღვრული თუ განუსაზღვრელი) ნაწილში.

#### **ა) შრომითი ხელშეკრულების ფორმა**

ცვლილებების თანახმად, თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება სამ თვეზე მეტ ხანს, მაშინ შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან აუცილებლად უნდა დაიდოს წერილობითი ფორმით.<sup>12</sup> რამ განაპირობა ამ ცვლილების შემოღება და რა მიზანს ემსახურება ის? – ეს საკითხი დაარეგულირებს ხელშეკრულების ფორმასთან დაკავშირებულ პრობლემებს და შეზღუდავს შრომით ურთიერთობებში არსებულ ზეპირი ხელშეკრულების ხანგრძლივი და გაუმართლებელი ვადით დადების პრაქტიკას.

#### **ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადა**

რაც შეეხება შრომითი ხელშეკრულების ვადას, 1 წლით ან მეტი ვადით ხელშეკრულების დადება შესაძლებელი იქნება ნებისმიერ დროსა და შემთხვევაში, ხოლო 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადება მხოლოდ გარკვეულ ობიექტურ შემთხვევებში იქნება შესაძლებელი. კერძოდ, ეს შემთხვევებია:

- კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესრულება;
- სეზონური სამუშაო;
- სამუშაოს მოცულობის დროებით გაზრდა;
- შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;
- სხვა ობიექტური გარემოება, რაც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.<sup>13</sup>

შესაბამისად, ამ ცვლილების თანახმად, გემოხსენებული რომელიმე გარემოების არარსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებული იქნება, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, 1-წლიანი ხელშეკრულება,

<sup>12</sup> იქვე, მე-6 მუხლი, 1-ლი<sup>1</sup> ნაწილი.

<sup>13</sup> იქვე, მე-6 მუხლი, 1-ლი<sup>2</sup> ნაწილი.

ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით (უვადო შრომითი ხელშეკრულება). ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებ(ებ)ის არსებობის შემთხვევაში, რაც ხელს შეუწყობს შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობას და დასაქმებულის სოციალურ დაცულობას. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც (დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესთა დაბალანსების კუთხით), რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან, პირველი – ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც, თავის მხრივ, მიაჩნება, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას;<sup>14</sup> და მეორე – გასათვალისწინებელია, რომ შრომის კოდექსი იცნობს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების გამოსაცდელი ვადით (არა უმეტეს 6 თვისა) დადების შესაძლებლობასაც. შესაბამისად, იმ შემთხვევაში, თუ სახეზე არ იქნება ზემოხსენებული რომელიმე კონკრეტული გარემოება, დამსაქმებელი ისარგებლებს ხელშეკრულების გამოსაცდელი ვადით დადების უფლებით. რაც შეეხება თავად ხელშეკრულების გამოსაცდელი ვადით დადების რეგულაციას, ამ კუთხით მხოლოდ ერთი ჩანაწერი დაემატა კოდექსს, რომლის თანახმადაც, გამოსაცდელი ვადით მუშაობა აუცილებლად ანაზღაურებადი იქნება, ანაზღაურების ოდენობასა და წესზე კი მხარეები თავად შეთანხმდებიან.<sup>15</sup>

### ***გ) შრომითი ხელშეკრულების ფორმა და ვადა „დამწყებ საწარმოში“***

ცვლილებებით შრომის კოდექსში გაჩნდა ცნება „დამწყები საწარმო“ – ესაა საწარმო, რომლის სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე. ვადიან ხელშეკრულებებთან მიმართებით ზემოთ განხილული საკანონმდებლო დათქმები და გარემოებები არ ვრცელდება „დამწყებ საწარმოზე“, რაც დამატებითი დამცავი მექანიზმია დამწყები საწარმოებისათვის

<sup>14</sup> თუმცა, დავის წარმოშობის შემთხვევაში, სასამართლო შეაფასებს/დაადგენს კონკრეტული გარემოების ობიექტურობას.

<sup>15</sup> შრომის კოდექსი, მე-9 მუხლი, მე-2 ნაწილი.

და ემსახურება დამსაქმებლებისათვის მინიმალური შეზღუდვების დაწესების მიზანს. ერთადერთი შეზღუდვა, რაც მოქმედებს „დამწყებ საწარმოებში“ და რაც არის გარაკვეული დამცავი მექანიზმი დასაქმებულებისათვის, არის ის, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები.

### **დ) ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულება**

ზემოთ განხილულ იქნა საკანონმდებლო დათქმები და გარემოებები ვადიან შრომით ხელშეკრულებებთან მიმართებით. კითხვა, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას, არის შემდეგი: როდის შეიძლება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება გახდეს უვადო? ანუ არსებობს თუ არა რამე მექანიზმი, რა დროსაც ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება რაღაც დროის გასვლის შემდეგ გადავა უვადო/განუსაზღვრელ რეჟიმზე? ცვლილებების თანახმად, მსგავსი შესაძლებლობა გათვალისწინებულია 2 შემთხვევაში: 1) თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით;<sup>16</sup> ან 2) თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს.<sup>17</sup> ხოლო რაც შეეხება მიმდევრობით დადებულ ხელშეკრულებას, ცვლილებები აკონკრეტებს, რომ 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.<sup>18</sup>

რაც შეეხება ვადიანი ხელშეკრულების უვადოდ გარდაქმნის საკითხს „დამწყებ საწარმოებში“, საწარმოს რეგისტრაციიდან 48 თვის გასვლის შემდეგ ამ საწარმოში ყველა დასაქმებულის შრომითი ხელშეკრულება გახდება უვადო. შესაბამისად, თუ შრომითი ურთიერთობა დაწყებულია საწარმოს რეგისტრაციიდან 48-თვიან პერიოდში (მიუხედავად იმისა, კონკრეტული დასაქმებულისათვის შრომითი ურთიერთობა დაიწყო საწარმოს რეგისტრაციიდან მე-2 დღეს თუ 47-ე თვეს), ამ ვადის (48 თვის)

<sup>16</sup> იქვე, მე-6, მუხლი, 1-ლი<sup>3</sup> ნაწილი.

<sup>17</sup> იქვე.

<sup>18</sup> იქვე.



ამოწურვის შემდეგ ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.<sup>19</sup>

#### **4. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა და ზეგანაკვეთური სამუშაო**

##### **ა) სამუშაო დროის ხანგრძლივობა**

შრომის კოდექსის ძველი რედაქციით დადგენილი იყო, რომ დამსაქმებლის მიერ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა ყოფილიყო კვირაში 41 საათზე მეტი. თუმცა კანონი იქვე ითვალისწინებდა „საინტერესო“ დათქმას იმის შესახებ, რომ შრომითი ხელშეკრულებით შესაძლებელი იყო სამუშაო დროის სხვა ხანგრძლივობის დადგენაც, რაც „41-საათიანი სამუშაო კვირის“ ვალდებულებას უგულებელყოფდა. ამ დათქმის ზეგანაკვეთური სამუშაოს არსთან ჭრილში განხილვისას კი ნათელია, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ ნორმების ფუნქციონირებას, ხშირ შემთხვევაში, ფაქტობრივად, აზრი ჰქონდა დაკარგული (მაგალითად, მხარეები შეიძლება შეთანხმებულიყვნენ, რომ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა ყოფილიყო 60 საათი, შესაბამისად, ჩანაწერი იმის შესახებ, რომ 41 საათის შემდეგ უკვე დაიწყება ზეგანაკვეთური სამუშაო, აზრს იყო მოკლებული).

ცვლილებებმა დაარეგულირა ეს საკითხი და იმპერატიულად განსაზღვრა რეგულარული სამუშაო დრო, რომელიც კვირაში არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს.<sup>20</sup> შესაბამისად, გაუქმდა შრომითი ხელშეკრულებით განსხვავებული, უფრო ხანგრძლივი სამუშაო კვირის დადგენის შესაძლებლობა და დამსაქმებელი ყველა შემთხვევაში იქნება ვალდებული, გაითვალისწინოს ეს შეზღუდვა.

##### **ბ) სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოები**

ცვლილებები გვთავაზობს აგრეთვე სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოების ცნებას და ამგვარ საწარმოებში განსხვავებული სამუშაო კვირის ხანგრძლივობას – სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს

<sup>19</sup> გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა შრომითი ხელშეკრულება დადებულია შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი<sup>2</sup> ნაწილის „ა“ და „ე“ პუნქტებით გათვალისწინებული ობიექტური გარემოებების საფუძველზე. შრომის კოდექსი, მე-6 მუხლი, 1-ლი<sup>5</sup> ნაწილი.

<sup>20</sup> შრომის კოდექსი, მე-14 მუხლი, 1-ლი ნაწილი.

8 საათზე მეტი მუშაობის უწყვეტ რეჟიმს, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარღვების ჩამონათვალი განისაზღვრა საქართველოს მთავრობის დადგენილებით,<sup>21</sup> რომლის თანახმადაც: 1) განისაზღვრა თავად სპეციფიკური რეჟიმის დარღვების ჩამონათვალი; 2) განიმარტა სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმო, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს; და 3) დაკონკრეტდა, რომ 48-საათიანი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ ვრცელდება სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში დასაქმებულ იმ პირზე, რომლის შრომითი პროცესი არ მოითხოვს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს და სამუშაო არ არის დაკავშირებული სამუშაო/საწარმოო პროცესის უწყვეტობასთან.<sup>22</sup>

### **გ) ზეგანაკვეთური სამუშაო**

რაც შეეხება ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, ცვლილებები ამ საკითხს არეგულირებს ევროპის სოციალური ქარტიის (რომლის წევრიც არის საქართველო)<sup>23</sup> მოთხოვნათა შესაბამისად და განსაზღვრავს, რომ ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 40 (ან 48 – სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში) საათს (ანუ 41-ე (ან 49-ე) საათიდან უკვე დაიწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება). რაც შეეხება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების პირობებს, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით;<sup>24</sup> ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობის დადგენას კი ცვლილებები თავად მხარეებს ანდობს.<sup>25</sup> ზეგანაკვეთური სამუშაოს მსგავსი რეგულაცია პირდაპირ კავშირშია დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ინტერესთა ბალანსთან: ერთი მხრივ, ზეგანაკვეთური სამუშაო იქნება ანაზღაურებადი (რა პრობლემაც იდგა საზოგადოებაში) და, მეორე მხრივ, მხარეები თავად

<sup>21</sup> სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარღვების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №329, 2013 წლის 11 დეკემბერი.

<sup>22</sup> იქვე.

<sup>23</sup> ევროპის სოციალური ქარტია, რატიფიცირებულია 2005 წლის 1 ივლისს.

<sup>24</sup> იქვე, მე-4 მუხლი, მე-2 ნაწილი.

<sup>25</sup> შრომის კოდექსი, მე-17 მუხლი, მე-4 ნაწილი.

განსაზღვრავენ ამ ანაზღაურების ოდენობას, ოღონდ იმ პირობის გათვალისწინებით, რაც ზემოთ აღინიშნა. ამასთანავე, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებით დასვენების დროის მიცემაზე.<sup>26</sup>

## **5. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა**

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებისა და შეწყვეტის წესის სამართლებრივი ნორმებით დარეგულირება ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი საკითხია შრომით ურთიერთობაში, რასაც აწესრიგებს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები. უპირველეს ყოვლისა, უნდა აღინიშნოს, რომ, ცვლილებების თანახმად, აღარ არის განსხვავება ხელშეკრულების მოშლასა და შეწყვეტას შორის. ის ხელოვნური განსხვავება, რაც არსებობდა, გაუქმდა და გაერთიანდა ხელშეკრულების შეწყვეტის ობიექტურ საფუძვლებში.

შრომის კოდექსის ძველი რედაქციით არსებული წესი დამსაქმებელს უფლებას აძლევდა, ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე, საკუთარი ინიციატივით შეეწყვიტა ხელშეკრულება დასაქმებულთან (და ამ გარემოებასთან იყო დაკავშირებული „ხელშეკრულების მოშლის“ ინსტიტუტის არსებობა კოდექსში). ეს საკანონმდებლო უსამართლობა მრავალ შრომით დავას იწვევდა, სადაც დასაქმებულს თავის დაცვის სამართლებრივი ბერკეტი, ფაქტობრივად, არ გააჩნდა, რადგან კანონმდებლობა უბრალოდ არ ითვალისწინებდა მსგავს ბერკეტებს. აქედან გამომდინარე, პრიორიტეტულ ამოცანად განისაზღვრა დასაქმებულის უფლებების გაზრდა შრომით დავებში და შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლო შეწყვეტის საკანონმდებლო წესით დარეგულირება.

### ***ა) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები***

ახალი ცვლილებების მიხედვით, განისაზღვრა ის გარემოებები, რომლებიც შეიძლება საფუძვლად დაედოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.<sup>27</sup> ამასთანავე, რადგან, შრომითი ურთიერთობების ხასიათის სირთულიდან გამომდინარე, საკანონმდებლო დონეზე შეიძლება წარმოუდგენელი იყოს ამომწურავი საფუძვლების დაწესება, ხელშეკრულებე-

<sup>26</sup> იქვე, მე-17 მუხლი, მე-5 ნაწილი.

<sup>27</sup> იქვე, 37-ე მუხლი, 1-ლი ნაწილი.

ბის შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძვლად გათვალისწინებულია „სხვა ობიექტური გარემოება, რაც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“;<sup>28</sup> 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 საკანონმდებლო დონეზე დაკონკრეტების გარეშე) ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას განამტკიცებს სახელმწიფოთა პრაქტიკაც.<sup>29</sup> ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ საფრთხე იმისა, დამსაქმებელმა შეიძლება თავისი შეხედულებისამებრ განმართოს გარემოება „ობიექტურად“, ყოველგვარ საფუძველს მოკლებულია, თუ ამ შემთხვევას განვიხილავთ ცვლილებების კანონპროექტის 38-ე მუხლის კონტექსტში, რაც დამსაქმებელს აკისრებს (დასაქმებულის შესაბამისი სურვილის შემთხვევაში) ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის (მათ შორის, „სხვა ობიექტურ გარემოებასთან“ ერთად) სამართლიანობის დასაბუთების ვალდებულებას; ხოლო თუ დასაქმებული არ ეთანხმება დამსაქმებლის დასაბუთებას ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, მას უფლება აქვს, მიმართოს სასამართლოს, რომელიც უკვე საბოლოოდ დაადგენს კონკრეტული გარემოების – ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის – „ობიექტურობის“ საკითხს.<sup>30</sup>

### **ბ) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი**

რაც შეეხება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს, ცვლილებებით დგინდება ხელშეკრულების შეწყვეტის ახალი წესი – ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილი იქნება: 1) 30 კალენდარული დღით ადრე წერილობით

<sup>28</sup> იქვე, 37-ე მუხლი, 1-ლი ნაწილი, „ო“ პუნქტი.

<sup>29</sup> სახელმწიფოთა პრაქტიკა იცნობს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას „სამართლიანი და ობიექტური საფუძვლის“ („just and objective reason“) გამო. ეს სახელმწიფოებია: გაერთიანებული სამეფო, გერმანია, დანია, ესპანეთი, შვედეთი, უნგრეთი, ხორვატია, ბელგია, ავსტრია, კვიპროსი, ჩეხეთი, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, უნგრეთი, იტალია, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდი, პორტუგალია, სერბეთი, შვეიცარია და სხვ.

<sup>30</sup> შრომის კოდექსი, 38-ე მუხლი, მე-ნაწილი.

გააფრთხილოს დასაქმებული და გადაუხადოს მას არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურება/კომპენსაცია; ან 2) 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით და გადაუხადოს მას არანაკლებ ორი თვის შრომის ანაზღაურება/კომპენსაცია.<sup>31</sup> ხოლო თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ხდება დასაქმებულის ინიციატივით,<sup>32</sup> ის ვალდებულია, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.<sup>33</sup>

მნიშვნელოვანი სიახლეა, როგორც უკვე ზემოთ ნაწილობრივ აღინიშნა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებულს უფლება ექნება, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში დამსაქმებელს გაუგზავნოს წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე; დამსაქმებელი კი, თავის მხრივ, ვალდებული იქნება, დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. შესაბამისად, დამსაქმებელი მხოლოდ იმ შემთხვევაში იქნება ვალდებული, დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუ ამას დასაქმებული მოითხოვს.

---

<sup>31</sup> შრომის კოდექსი, 38-ე მუხლი, 1-ლი და მე-2 ნაწილები. თუმცა დამსაქმებელს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნისა და კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება ეკისრება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია:

ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რაც განაპირობებს საქმიანობისთვის აუცილებელი სამუშაო ძალის შემცირებას; დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან;

დასაქმებულის ხანგრძლივი შრომისუუნარობა (ზედიზედ 40 დღე ან 6 თვეში 60 დღე); სხვა ობიექტური გარემოება, რაც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

<sup>32</sup> შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, თანამდებობა/სამუშაო დატოვოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე ნებისმიერ დროს, რის შესახებაც, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, 30 კალენდარული დღით ადრე დამსაქმებელს აფრთხილებს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

<sup>33</sup> შრომის კოდექსი, 38-ე მუხლი, მე-3 ნაწილი.

ამასთან, ბუნებრივია, დასაქმებულს ვერავინ შეუზღუდავს სასამართლო-სათვის მიმართვის უფლებას. შესაბამისად, მას უფლება რჩება, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის დასაბუთებული გადაწყვეტილება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. გასაჩივრების ვადა კი აითვლება დასაქმებულისათვის წერილობითი დასაბუთების მიღების მომენტიდან.<sup>34</sup>

ცვლილებები არეგულირებს მტკიცების ტვირთის საკითხსაც. კერძოდ, თუ დასაქმებული დამსაქმებელს მიმართავს ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების მოთხოვნით, დასაბუთება უკვე დამსაქმებლის ინტერესებში შევა, რადგან, თუ იგი დასაქმებულს მოთხოვნიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაუსაბუთებს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, ხოლო დასაქმებული სასამართლოში გაასაჩივრებს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას, დავის ფაქტობრივ გარემოებებზე მტკიცების ტვირთი დაეკისრება დამსაქმებელს. აქ, ბუნებრივია, მოიაზრება, რომ ცვლილებები გვთავაზობს განსხვავებულ რეგულაციას იმ შემთხვევასთან მიმართებით, როდესაც დამსაქმებელი დაუსაბუთებს დასაქმებულს თავის გადაწყვეტილებას, მაგრამ დასაქმებული მაინც მიმართავს სასამართლოს. ასეთ ვითარებაში სასამართლოში მტკიცების ტვირთი, ბუნებრივია, იქნება დასაქმებულზე, როგორც მოსარჩელე მხარეზე.

**გ) სასამართლოს უფლებამოსილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში**

კითხვა, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას, არის შემდეგი: რა ხდება მაშინ, თუ სასამართლო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას ცნობს ბათილად? ანუ რა სამართლებრივი შედეგები შეიძლება დადგეს ამ დროს? ამ კუთხით მნიშვნელოვანი სიახლეა ის, რომ ასეთ შემთხვევაში სასამართლოს ექნება დისკრეცია, თავად განსაზღვროს, თუ რომელი ზომის მიღების ვალდებულება დაეკისრება დამსაქმებელს:

- პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა;

<sup>34</sup> იქვე, 38-ე მუხლი, მე-6 ნაწილი.

- უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი;
- გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.<sup>35</sup>

მესამე ალტერნატივის (კომპენსაციის გადახდა) შემოღება შედის ორივე მხარის – დამსაქმებლის და დასაქმებულის – ინტერესებში. შეიძლება, პრაქტიკაში სახეზე იყოს ისეთი შემთხვევა, როდესაც არც დასაქმებულს და არც დამსაქმებელს აღარ ჰქონდეს ერთად მუშაობის სურვილი, შესაბამისად, ცვლილებები სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას, თუ ის ამას მიზანშეწონილად მიიჩნევს, დამსაქმებელს დააკისროს კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება, რის ოდენობასაც თავად სასამართლო განსაზღვრავს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში საქმის გარემოებების გათვალისწინებით.

## **6. შრომითი დავა, გაფიცვა და ლოკაუტი**

ცვლილებები განსხვავებული წესით არეგულირებს ინდივიდუალურ და კოლექტიურ დავათა საკითხებს. ამასთან, შემათანხმებელი პროცედურების არსი, განსაკუთრებით კოლექტიური დავის დროს, არსებითად განსხვავებულად რეგულირდება და ის რამდენიმე ეტაპისაგან შედგება. ამავე ჭრილში განიხილება გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლებაც და შესაბამისი სამართლებრივი ჩარჩოები. შრომის კოდექსის ძველი რედაქციის თანახმად, მხარეებს უფლება ჰქონდათ, დაეწყოთ გამაფრთხილებელი გაფიცვა/ლოკაუტი, შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობის ვალდებულება კი მხოლოდ ამის შემდეგ წარმოეშობოდათ. ანუ გამოდის, რომ მხარეები ჯერ იფიცებოდნენ და ამის შემდეგ სხდებოდნენ მოლაპარაკების მაგიდასთან. ეს პროცედურა ლოგიკურად თავის თავში მოიაზრებს ჯერ გაფიცვის (დასაქმებულის დროებით ნებაყოფლობით უარს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე) და შემდეგ შემათანხმებელი პროცედურების წარმოებას (ანუ უკვე წარმოშობილი პრობლემის დარეგულირებას). ამ საკითხისადმი მიდგომა არსებითად შეიცვალა, რადგან გაფიცვა/ლოკაუტი უნდა იყოს პრობლემის დარეგულირების უკიდურესი საშუალება და, შესაბამისად, ამ უფლებით სარგებლობა დასაქმებულს/დამსაქმებელს

<sup>35</sup> იქვე, 38-ე მუხლი, მე-8 ნაწილი.

მოლაპარაკებებისა და შემათანხმებელი პროცედურების ამოწურვის შემდეგ უნდა შეეძლოს. ბუნებრივია, მსგავსი მიდგომა ხელს შეუწყობს როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის ინტერესების დაცვას და სამუშაო გარემოში სტაბილურობის დამკვიდრებას. ეს უკანასკნელი კი ორივე მათგანის, როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის, უმთავრესი მიზანი და ამოცანაა.

ცვლილებების თანახმად, დავის წარმოშობის საფუძვლებია:

- საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა;
- შრომითი ხელშეკრულების (ინდივიდუალური ან კოლექტიური) ან შრომის პირობების დარღვევა;
- დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება.<sup>36</sup>

ინდივიდუალური და კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავის გადაწყვეტა შესაძლებელი იქნება შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოსა თუ არბიტრაჟისათვის მიმართვით. თუმცა ცვლილებები განსხვავებულად არეგულირებს თავად შემათანხმებელი პროცედურების არსს ინდივიდუალური და კოლექტიური დავის დროს.

### **ა) ინდივიდუალური დავის განხილვა და გადაწყვეტა**

ინდივიდუალური დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით – დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გზით. შემათანხმებელი პროცედურები დაიწყება ერთი მხარის მიერ მეორე მხარისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით, სადაც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მოთხოვნები; ხოლო მეორე მხარე ვალდებული იქნება, განიხილოს წერილობითი შეტყობინება და შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს შეტყობინების გამგზავნ მხარეს. ამასთან, თუ წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში შეთან-

<sup>36</sup> „დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება“ დავის წარმოშობის საფუძვლებს ცვლილებებით დაემატა.



ხმება ვერ იქნა მიღწეული, მხარეს უფლება ექნება, მიმართოს სასამართლოს. ხოლო, თუ წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში მხარე თავს აარიდებს შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, დავის ფაქტობრივ გარემოებებზე მტკიცების ტვირთი მას დაეკისრება.<sup>37</sup>

### **ბ) კოლექტიური დავის განხილვა და გადაწყვეტა**

კოლექტიური დავის (კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა ან დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (სულ მცირე, 20 დასაქმებული) შორის გადაწყვეტა მოხდება მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით – დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებებითა და მედიაციით.<sup>38</sup> მედიაცია არის ის დამატებითი ელემენტი, რასაც ცვლილებები გვთავაზობს კოდექსის ძველი რედაქციისგან განსხვავებით. როგორც წესი, მედიაცია დაიწყება ერთ-ერთი მხარის მიერ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისათვის შესაბამისი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის შემთხვევაში.<sup>39</sup> თუმცა მედიატორის დანიშვნა შესაძლებელია, აგრეთვე, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის საკუთარი ინიციატივითაც მოხდეს მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში.<sup>40</sup> ეს გამონაკლისი შემთხვევაა და მინისტრს ამ უფლებამოსილებით სარგებლობის უფლება მხოლოდ იმ შემთხვევებში ექნება, როცა დავა თავისი შინაარსითა და მასშტაბებით გასცდება ორ მხარეს და გავლენას მოახდენს მესამე მხარეზე – საზოგადოებაზე. შესაბამისად, მსგავს შემთხვევებში სახეზე იქნება მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესი, რაც ამართლებს მინისტრის ამგვარი უფლებამოსილებით აღჭურვას და შესაძლებლობას, თავად დანიშნოს მედიატორი.

ამასთან, მნიშვნელოვანია ის ასპექტი, რომ ერთ-ერთი მხარის მიერ, მედიაციის დაწყების მიზნით, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და

<sup>37</sup> შრომის კოდექსი, 48-ე მუხლი.

<sup>38</sup> შრომის კოდექსი, 48-ე<sup>1</sup> მუხლი, 1-ლი ნაწილი. იხ. ასევე კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №301, 2013 წლის 25 ნოემბერი.

<sup>39</sup> შრომის კოდექსი, 48-ე<sup>1</sup> მუხლი, მე-3 ნაწილი.

<sup>40</sup> იქვე, 48-ე<sup>1</sup> მუხლი, მე-4 ნაწილი.

სოციალური დაცვის მინისტრისათვის წერილობითი მიმართვის შედეგად მედიაცნა იძენს სავალდებულო ხასიათს მეორე მხარისთვისაც;<sup>41</sup> გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლება კი ამ დროს წარმოიშობა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან (ან მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით მედიატორის დანიშვნიდან) 21 კალენდარული დღის გასვლის შემდეგ.<sup>42</sup> ეს კი იმას ნიშნავს, რომ გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლებით სარგებლობა იქნება შეზღუდული ამ 21 დღის განმავლობაში. ასეთი შეზღუდვის დანიშნულება, თავის მხრივ, ისაა, რომ მხარეებმა ჯერ უნდა მიმართონ მედიაციას, რათა ამ გზით სცადონ მედიაციით შეთანხმების მიღწევა და დავის დარეგულირება, გაფიცვა და ლოკაუტი კი დავის დარეგულირების უკანასკნელ საშუალებად დაითვონ. ამდენად, ამ უფლებით სარგებლობის საშუალება მხარეებს მიეცემათ მხოლოდ შემათანხმებელი პროცედურების ამოწურვის შემდეგ. მნიშვნელოვანია, რომ გაფიცვისა და ლოკაუტის დროსაც გრძელდება მედიაცნა და მისი შეწყვეტა მხოლოდ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის პრეროგატივაა.

### III. დასკვნა

ყოველივე ზემოხსენებულიდან გამომდინარე, დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ შრომის კოდექსის ცვლილებები, ერთი მხრივ, დასაქმებულის ინტერესების დაცვის გაზრდის მიზნით, გარკვეულ სამართლებრივ ხარჩოებს აწესებს; თუმცა, მეორე მხრივ, იგი ზედმეტად არ ზღუდავს დასაქმებულის უფლებებსა და ინტერესებს და აწესებს სამართლიან და ობიექტურ კრიტერიუმებს. შესაბამისად, ცვლილებები უზრუნველყოფს დასაქმებულის უფლებების გაზრდის ფონზე დასაქმებულისა და დასაქმებულის ინტერესების დარეგულირებას და მათი დაბალანსების შედეგად შესაბამისი შრომითი პირობების შექმნას, რაც, საბოლოოდ, ორივე მხარის საერთო მიზანია.

---

<sup>41</sup> იქვე, 48-ე მუხლი, მე-ნ ნაწილი.

<sup>42</sup> იქვე, 49-ე მუხლი, მე-3 ნაწილი.

# შრომის ხელშეკრულების ფორმა და არსებითი პირობები

თამარ ხაჭომია<sup>1</sup>

I. შესავალი .....	27
II. შრომის ხელშეკრულების ფორმასა და არსებით პირობებთან დაკავშირებული საკითხები შრომის სამართალში მოქმედი ზოგადი პრინციპების ჭრილში .....	29
III. შრომის ხელშეკრულების ფორმა .....	30
1. წერილობითი ფორმის მნიშვნელობა შრომით ხელშეკრულებებში .....	30
2. ფორმის დაუსველად დადებული ხელშეკრულებების სამართლებრივი შედეგები .....	31
ა. ფორმადუსველი ხელშეკრულების ბათილობა და შრომისსამართლებრივი გარანტიები .....	31
ბ. ბათილობის შედეგები .....	35
IV. არსებითი პირობები .....	39
1. ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცნება სამოქალაქო კოდექსსა და შრომის კოდექსში .....	39
2. შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლების ფარგლები შრომით ხელშეკრულებებში .....	45
V. დასკვნა .....	48

## I. შესავალი

საქართველოს ორგანულ კანონში – შრომის კოდექსში 2013 წლის ივლისში ამოქმედებული ცვლილებებიდან<sup>2</sup> მნიშვნელოვანი ცვლილება შეეხო შრომის ხელშეკრულების დადებასთან დაკავშირებულ საკითხებს, კერძოდ, ხელშეკრულების ფორმასა და შინაარსის განსაზღვრის თავისებურებებს. ამ სიახლეების პრაქტიკაში ამოქმედებასთან ერთად მოსალოდნელია გარკვეული საკითხების შეფასების საჭიროება, რომელთაგან ზოგიერთი საკანონმდებლო რეგულირების მიღმა დარჩენილი, ზოგი კი კანონში ნათლად და ცალსახად არის ჩამოყალიბებული, თუმცა დასაქმებულთა ინტერესების უკეთ უზრუნველსაყოფად მნიშვნელოვანია ამ დანაწესების იმგვარად გან-

<sup>1</sup> თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოსამართლე.

<sup>2</sup> საკანონმდებლო მაცნე, ვებგვერდი – 04.07.2013, სარეგისტრაციო კოდი: 270000000.04.001.016053.

მარტება, რომ სრულად შეესაბამებოდეს კანონის მიზნებს. კანონში ამოქმედებული მოთხოვნებისა და აკრძალვების არასწორმა ინტერპრეტაციამ შესაძლოა, წარმოშვას საფრთხე, რომ დასაქმებულის დასაცავად დადგენილი წესები მისივე ინტერესების საწინააღმდეგოდ იქნეს გამოყენებული. ამგვარად, მიზანშეწონილია, თითოეული საკანონმდებლო დანაწესის შინაარსის აღქმა მოხდეს შრომის სამართლის მიზნებისა და ზოგადი პრინციპების გათვალისწინებით. ბუნებრივია, შრომითი ურთიერთობების ახლებურ მოწესრიგებას მოჰყვება უამრავი პრაქტიკული მნიშვნელობის მქონე საკითხის შეფასების საჭიროება, რომელთა გათვალისწინებაც წინასწარ შეუძლებელია, თუმცა რამდენიმე საკვანძო საკითხის განალიზების საჭიროება იმთავითვე იკვეთება კანონის ფორმულირებიდან, რაც ხელს შეუწყობს მათ პრაქტიკულ რეალიზებას საკანონმდებლო მიზნების შესაბამისად.

წინამდებარე სტატიაში განხილულია შრომის ხელშეკრულების ფორმისა და არსებით პირობებთან დაკავშირებული საკითხები, კანონში განხორციელებული ცვლილებების განმარტებასთან დაკავშირებული შესაძლო პრობლემები და მათი გადაჭრის შესაძლო გზები. ამ საკითხების განხილვისა და შეფასებისას გასათვალისწინებელია შრომისსამართლებრივი ნორმების ადგილი კერძოსამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელ ნორმებში. კერძოდ, მნიშვნელოვანია, შეფასდეს შრომის კოდექსით განსაზღვრული ხელშეკრულების ფორმისა და არსებითი პირობების მიმართება სამოქალაქო კოდექსში მოცემულ მსგავს ცნებებთან. მათი შინაარსის განმარტებისას მიზანშეწონილია ვალდებულებითსამართლებრივ ურთიერთობებში მოქმედი სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპისა და შრომის სამართალში ამ პრინციპის განხორციელების თავისებურების მხედველობაში მიღება. შრომის ხელშეკრულების ნამდვილობასთან მიმართებით საინტერესოა სხვადასხვა სამართლებრივ სისტემაში არსებული მიდგომის შესწავლა. სტატიაში განალიზებულია გერმანული მოწესრიგება, მათ შორის, სასამართლო განმარტებები, ბათილობის შედეგები განხილულია ასევე შვეიცარიის საკანონმდებლო რეგულირების მაგალითზე. სავალდებულო წერილობითი ფორმის თვალსაზრისით, შესწავლილია აგრეთვე რუსეთის ფედერაციის შრომის კოდექსის რეგულირება.

## **II. შრომის ხელშეკრულების ფორმასა და არსებით პირობებთან დაკავშირებული საკითხები შრომის სამართალში მოქმედი ზოგადი პრინციპების ჭრილში**

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით განმტკიცებულია შრომის თავისუფლება. შრომის თავისუფლების რეალიზება კი წარმოუდგენელია სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების გარეშე, ხელი შეუწყოს დასაქმებას და შრომითი უფლებების განხორციელებას.<sup>3</sup> წინააღმდეგ შემთხვევაში, იგი აღქმული იქნებოდა როგორც მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვა, რაც თანამედროვე დემოკრატიულ სახელმწიფოებში აღიარებული პრინციპებისა და საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულაში განმტკიცებული სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის გადმოსახედიდან დააკნინებდა შრომის თავისუფლების საკონსტიტუციოსამართლებრივად განმტკიცებული პრინციპის მნიშვნელობას. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკა ამ ნორმის განმარტებისას დროთა განმავლობაში იცვლებოდა და, საბოლოოდ, 2007 წლის გადაწყვეტილებაში შრომის თავისუფლება შემდეგნაირად განიმარტა: „შრომის უფლების კონსტიტუციურსამართლებრივი განმტკიცება ხაზს უსვამს საქართველოს, როგორც სოციალური სახელმწიფოს, არსს, რომლის უმთავრესი ამოცანაა ადამიანის ღირსეული ყოფის უზრუნველყოფა.“ ...კონსტიტუციის 30-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი უნდა განიმარტოს მისი მიზნებიდან გამომდინარე, სოციალური სახელმწიფოს პრინციპთან კავშირში, რომელიც არის კონსტიტუციის ერთ-ერთი ფუძემდებლური პრინციპთაგანი და არ იძლევა საშუალებას, რომ 30-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი გავიგოთ როგორც მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვა. მოქმედი კონსტიტუციურსამართლებრივი წესრიგი შრომის უფლების დაცვის სფეროში სოციალური სახელმწიფოს მიერ გაცხადებით მტის უზრუნველყოფას ითვალისწინებს, ვიდრე ეს იძულებითი შრომის არდაშვებაა. კონსტიტუციის 30-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი, რა თქმა უნდა, იცავს ნებისმიერ ადამიანს იძულებითი შრომისაგან, რომელიც ადამიანის ღირსების ხელყოფაა. კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისა და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ

<sup>3</sup> იხ. ზოიძე, შრომის თავისუფლების არსი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, თბ., 2011, 7, 10.

ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.<sup>4</sup> შრომის კოდექსის ნებისმიერი დებულება განმარტებული და განხილული უნდა იქნეს სწორედ კონსტიტუციით განმტკიცებული შრომის თავისუფლების ამგვარი გავების, ევროპის სოციალური ქარტიით აღიარებული ვალდებულებების, შრომის კოდექსში ასახული პრინციპების ჭრილში. ნორმის შინაარსის განმარტება არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს შრომის სამართლის, როგორც დაცვითი სამართლის, არსს, რაც განაპირობებს კერძო სამართლის სისტემაში შრომის სამართლის დამოუკიდებელი დარგის სახით არსებობას.

### III. შრომის ხელშეკრულების ფორმა

#### 1. წერილობითი ფორმის მნიშვნელობა შრომით ხელშეკრულებებში

შრომის ხელშეკრულების დადებასთან დაკავშირებულ საკითხებს შორის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო ცვლილება ხელშეკრულების ფორმას შეეხო.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი ნაწილით განისაზღვრა, რომ შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ბეპირი ფორმით. ამავდროულად, 1-ლი<sup>1</sup> ნაწილი სავალდებულო წერილობით ფორმას აწესებს სამ თვეზე მეტი ვადით დადებული ხელშეკრულებისათვის. ფორმასთან დაკავშირებული სავალდებულო დანაწესების განხილვა მიზანშეწონილია გარიგების ფორმის ზოგადი მნიშვნელობის გათვალისწინებით. ფორმას, ზოგადად, ორი ძირითადი დატვირთვა აქვს: მატერიალური და საპროცესოსოსამართლებრივი. ხელშეკრულება დადებულად ითვლება მხოლოდ საამისოდ აუცილებელი ფორმით შეთანხმების მიღწევისას. ფორმის დაუცველად დადებული გარიგება ბათილია. ხელშეკრულების ფორმის საპროცესოსამართლებრივი მნიშვნელობა კი თავს იჩენს მტკიცების პროცესში. ამგვარად, მტკიცების ტვირთის გადანაწილების კუთხითაც საინტერესოა ის შედეგები, რაც სავალდებულო წერილობითი ფორმის შემოღებას უკავშირდება. მნიშვნელოვანი საკითხია ასევე, თითოეული პირობა წერილობითი

<sup>4</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის გადაწყვეტილება №2/2/389.

ფორმით უნდა გაიწეროს თუ არა. თუმცა ამ საკითხებზე განყენებულად მსჯელობა შეუძლებელია და ისინი განხილული იქნება ფორმალური დაცვების სამართლებრივ შედეგებსა და ხელშეკრულების არსებით პირობებზე მსჯელობისას.

## **2. ფორმის დაუცველად დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი შედეგები**

### ***ა. ფორმალური დაცვების ხელშეკრულების ბათილობა და შრომის სამართლებრივი გარანტიები***

ცნობილია, რომ სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ზოგჯერ ზედმიწევნით არ იცავენ კანონის სავალდებულო დანაწესებს, განსაკუთრებით კი – ფორმალურ მოთხოვნებს. ამის მიზეზი შეიძლება იყოს კანონის არცოდნა, კვალიფიციური იურიდიული დახმარების მიღების შეუძლებლობა, მაღალი ხარისხის ნდობა ურთიერთობის მეორე მხარის მიმართ, ანდა ამ უკანასკნელის უპირატესი მდგომარეობა, რითაც მისი ნება ფორმალური მოთხოვნების დაცვისას შეიძლება, გადამწყვეტი აღმოჩნდეს. საკუთარი უფლებების რეალიზების მიმართ ამგვარ მიდგომას კანონი ზოგჯერ საკმაოდ მკაცრად აფასებს და შედეგად შესაბამისი დეგრა, ზოგჯერ კი, დაწესებული შეზღუდვის მიზნიდან გამომდინარე, სთავაზობს მხარეს გარკვეულ გამოსავალს, იმის მიხედვით, თუ რა ზომით მოეთხოვება კონკრეტული ურთიერთობის მონაწილეს დანაწესების განუხრელად დაცვა და რამდენად აქვს მას ამის ობიექტური შესაძლებლობა.

შრომითი ურთიერთობების შემთხვევაშიც, მიუხედავად საზოგადოების ინფორმირებისა შრომის კოდექსში განხორციელებულ ცვლილებებთან დაკავშირებით, მოსალოდნელია, პრაქტიკაში წარმოიშვას ისეთი შემთხვევები, როცა არავითარი წერილობითი დოკუმენტი არ გაფორმებულა, მაგრამ, ფაქტობრივად, შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელ ვითარებაში სრულდებოდა გარკვეული სამუშაო შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 59-ე მუხლიდან გამომდინარე, ფორმალური დაცვების გარეგნული ითვლება ბათილად. თუმცა შეიძლება, საკამათო იყოს შრომის ხელშეკრულების მიმართ ამ დათქმის გამოყენება, როდესაც სავალდებულო წერილობითი ფორმა დადგენილია შრომის კოდექსით და ამ დანაწესის დასაქმებულის საწინააღმდეგოდ განმარტება წინააღმდეგობაში მოდის თავად შრომის კოდექსის მიზნებთან. წერილობითი

ფორმის დაწესება ხომ მიზნად ისახავს დასაქმებულის დაცვას ბუნდოვანი და არასრულყოფილად განსაზღვრული შრომის პირობებისაგან. ხოლო თუ ფორმადუცველობა გარიგების ბათილობის წინაპირობად ჩაითვლება, დამსაქმებელს ეძლევა ფართო შესაძლებლობა, გამოიყენოს თავისი უპირატესობა ხელშეკრულების დადებისას და არ დაიცვას წერილობითი ფორმა, ხოლო შემდეგ, სადავობისას მიუთითოს გარიგების ბათილობაზე.

ხელშეკრულების ნამდვილობის შესაფასებლად მნიშვნელოვანია, განისაზღვროს, რა ითვლება წერილობით ხელშეკრულების დადებად – შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილში ჩამოთვლილი ყველა პირობის შემცველი ამომწურავად ჩამოყალიბებული წერილობითი დოკუმენტი (რაც პრაქტიკაში ნაკლებად არის გავრცელებული), თუ საკმარისია სხვა ნებისმიერი სახით წერილობით დადასტურებადი ფორმით შეთანხმებული პირობები.

ხელშეკრულების დადება ტექნიკურად შესაძლებელია მხარეთა მიერ ყველა შეთანხმებული პირობის გაწერით, ასევე – შეთავაზებული პოზიციის დასაკავებლად დასაქმებულის მიერ წარდგენილი განცხადებით და საპასუხო დოკუმენტით (ბრძანება დანიშვნის თაობაზე და ა.შ.), რომლითაც დამსაქმებელი გამოხატავს ნებას, რომ დასაქმოს იგი ამ თანამდებობაზე. ასეთ შემთხვევაში სამუშაო პირობები ფაქტობრივად ასახულია ვაკანსიის შეთავაზების განცხადებაში, რაზეც შემდგომში როგორც განმცხადებელი, ისე დამსაქმებელი აცხადებენ თანხმობას. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-5 ნაწილის შინაარსიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების შემადგენელ ნაწილად შეიძლება ჩაითვალოს ასევე შინაგანაწესით დადგენილი პირობები, რომლებსაც უნდა იცნობდეს დასაქმებული ხელშეკრულების დადებად. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს, თუნდაც გარკვეული წერილობით დადასტურებადი ფორმით დაფიქსირებული ურთიერთობა ჩაითვალოს თუ არა შრომით ხელშეკრულებად. ეს საკითხიც, ზოგადი პრინციპებიდან გამომდინარე, უნდა გადაწყდეს დასაქმებულის ინტერესების მაქსიმალური გათვალისწინებით.

თუკი ქართული შრომის კოდექსი პირდაპირ დაუშვებდა წერილობითი ხელშეკრულებით დაწყებული შრომითი ურთიერთობის გვერდით ასევე ფაქტობრივი შრომითი ურთიერთობის არსებობას, როგორც ეს რუ-



სეთის ფედერაციის შრომის კოდექსში<sup>5</sup> მითითებული, ეს გარკვეულწილად არაეფექტურს გახდიდა სავალდებულო ფორმის შესახებ დანაწესს. კერძოდ, რუსეთის ფედერაციის შრომის კოდექსის 67-ე მუხლი ადგენს შრომის ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადების ვალდებულებას, თუმცა მე-16 მუხლით შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის საფუძველია როგორც შრომის ხელშეკრულება, ისე დასაქმებულის ფაქტობრივი დაშვება სამუშაოზე. 67-ე მუხლში კი მითითებულია, რომ შრომის ხელშეკრულება, რომელიც არ არის გაფორმებული წერილობითი ფორმით, ითვლება დადებულიად, თუკი დასაქმებული შეუდგა სამუშაოს შესრულებას დამსაქმებლის ან მისი უფლებამოსილი წარმომადგენლის დავლებით ან თანხმობით. სამუშაოზე ფაქტობრივი დაშვებისას დამსაქმებელი ვალდებულია, მასთან წერილობითი ხელშეკრულება გააფორმოს არა უგვიანეს 3 სამუშაო დღისა სამუშაოზე ფაქტობრივად დაშვების დღიდან ან თუ ურთიერთობები, დაკავშირებული პირადად სამუშაოს შესრულებასთან, წარმოიშვა სამოქალაქოსამართლებრივი ხელშეკრულების საფუძველზე, ხოლო შემდგომში ცნობილ იქნა შრომით ურთიერთობებად, არა უგვიანეს სამი სამუშაო დღისა ამ ურთიერთობების შრომით ურთიერთობად დაკვალიფიცირებიდან, თუ სასამართლოს მიერ სხვა რამ არ არის დადგენილი. ამგვარად, ხელშეკრულების წერილობით გაფორმებას კანონი დამსაქმებლის ვალდებულებად მიიჩნევს და სამუშაოზე ფაქტობრივად დაშვების შემთხვევაში პირდაპირ ადგენს ამ ვალდებულებას. რაც, ბუნებრივია, უნდა გულისხმობდეს იმავდროულად დასაქმებულის უფლებას, მიმართოს დამსაქმებელს და მოითხოვოს ურთიერთობის წერილობით გაფორმება. რა შედეგი უნდა დადგეს დამსაქმებლის მიერ ამ ვალდებულების შეუსრულებლობისას, ჩაითვლება თუ არა ფორმალურად დაუცველობა ბათილობის პირობად? რუსეთის ფედერაციის შრომის კოდექსის მე-16 და 67-ე მუხლებიდან გამომდინარე, შრომითი ურთიერთობა ამ შემთხვევაში ჩაითვლება წარმოშობილად. ამგვარად, რუსეთის ფედერაციის შრომის კოდექსი ფორმალურად დაუცველობას სამოქალაქო კოდექსისაგან განსხვავებულ მნიშვნელობას ანიჭებს და არ განიხილავს მას ბათილობის

---

<sup>5</sup> იხ. Трудовой кодекс Российской Федерации, <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?searchres=&bpas=cd00000&intelsearch=%F2%F0%F3%E4%EE%E2%EE%E9+%EA%EE%E4%E5%EA%F1&sort=-1>

საფუძვლად.<sup>6</sup> თუმცა საკამათოა, ასეთი მოწესრიგება რამდენად არის ამომწურავი. რა ბედი ეწევა შრომით ურთიერთობას მომავალში, ფორმის ნაკლის აღმოჩენის შემდეგ? სამომავლო შედეგებზე დათქმას მოიცავს რუსეთის ფედერაციის შრომის კოდექსის 67-ე მუხლი<sup>7</sup>, რომლის მიხედვითაც, თუ ფიზიკური პირი სამუშაოზე ფაქტობრივად იყო დაშვებული დასაქმებულის სახით დამსაქმებლისაგან მინიჭებული უფლებამოსილების არმქონე პირის მიერ, და დამსაქმებელი ან მისი უფლებამოსილი წარმომადგენელი უარს ამბობს ურთიერთობის აღიარებაზე შრომით ურთიერთობად (უარს ამბობს, დადოს შრომითი ხელშეკრულება სამუშაოზე ფაქტობრივად დაშვებულ პირთან), დამსაქმებელი, რომლის ინტერესებშიც შესრულდა სამუშაო, ვალდებულია, აუნაზღაუროს ასეთ ფიზიკურ პირს მის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო (შესრულებული სამუშაო). ამგვარად, ეს მუხლი 67-ე მუხლისგან განსხვავებით აკონკრეტებს შემთხვევას, როცა წერილობით ფორმასთან ერთად უფლებამოსილების ნაკლიც არსებობს და ასეთ დროს ითვალისწინებს არა ხელშეკრულების ძალაში დატოვებას სამომავლოდ, არამედ, ადგენს ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების ვალდებულებას. მსგავს რეგულირებას კანონი არ მოიცავს სხვა შემთხვევების მიმართ, როცა წერილობითი ხელშეკრულება არ არის გაფორმებული.

თუკი დასაქმებული არ აფორმებს წერილობით ხელშეკრულებას, როგორ უნდა მოხდეს მისი „იძულება“, ფაქტობრივი შრომითი ურთიერთობა ასახოს წერილობით დოკუმენტში? თუკი კანონი თავის თავშივე მოიცავს წერილობითი ხელშეკრულებების პარალელურად ე.წ. ფაქტობრივი ურთიერთობის არსებობას და მას ნამდვილ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობად ჩათვლის არა მხოლოდ ბათილობის საფუძვლის აღმოჩენამდე, არამედ მას შემდეგაც, ანუ, თუ დავუშვებთ, რომ ასეთი ურთიერთობა კვლავაც უნდა გავრძელდეს, ამგვარი მიდგომა ეჭვქვეშ დააყენებს სავალდებულო წერილობითი ფორმის თაობაზე კანონის დანაწესს და მისი მიზნების რეალიზებას. ამ მხრივ ქართველმა კანონმდებელმა უფრო ცალსახა პოზიცია

<sup>6</sup> Сыроватская, Трудовое Право, М., 2-е изд., 1998, 144.

<sup>7</sup> რომელიც 2013 წლის 28 დეკემბრის ცვლილების შედეგად არის ასახული კოდექსში. იხ. Федеральный закон о внесении изменений в отдельные законодательные акты, <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?searchres=&bpas=cd00000&intelsearch=N+421-%D4%CF&sort=7>

აირჩია და აუცილებელ მოთხოვნად დააწესა წერილობითი ფორმის დაცვა სამ თვეზე მეტი ვადით დადებული ხელშეკრულებებისათვის. თუმცა უმჯობესი იქნებოდა, საქართველოს შრომის კოდექსში ამ სიახლის დანერგვასთან ერთად, ორგანულ კანონში რაიმე ფორმით აქცენტი გაკეთებულიყო იმაზე, რომ წერილობითი ფორმის დაცვა დამსაქმებლის, და არა დასაქმებულის, ვალდებულებაა. ამ ვალდებულების სანაცვლოდ კი დამცავი რეგულირება ამოქმედებულიყო დასაქმებულის სასარგებლოდ, მაგალითად, სადავო-ობისას მტკიცების ტვირთის დამსაქმებელზე გადატანის კუთხით, ფორმის დაუცველობისას დასაქმებულის სასარგებლო პრეზუმფციების დაწესებით და ა.შ., რის შედეგადაც დამსაქმებელი „იძულებული გახდებოდა“, დაეცვა წერილობითი ფორმის მოთხოვნა, რათა თავად არ აღმოჩენილიყო არახელსაყრელ ვითარებაში.

რადგან კანონით ცალსახად განისაზღვრა ხელშეკრულების წერილობით დადების ფორმა, ამგვარი სპეციალური დანაწესის არსებობა მაშინ, როდესაც სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი ნორმები გარიგებების მიმართ უშვებს ფორმის თავისუფლად არჩევის შესაძლებლობას, შეიძლება, ჩაითვალოს მხოლოდ და მხოლოდ დამსაქმებლის ინტერესების უკეთ დაცვისაკენ მიმართულ ცვლილებად, თუმცა მიზანშეწონილია უფრო სრულყოფილი მოწესრიგება, რათა საპირისპირო შედეგი არ გამოიღოს, ანდა არსებული საკანონმდებლო ნორმების იმგვარი განმარტება, რომ სრულად შეესაბამებოდეს მის მიზნებს. როგორც ზემოთ აღინიშნა, უკეთესი იქნება, თუ რაიმე ფორმით აქცენტი გაკეთდება, რომ წერილობითი ფორმის დაცვა დამსაქმებლის, და არა დასაქმებულის, ვალდებულებაა. შესაბამისად, ამ ვალდებულების შეუსრულებლობამ უარყოფითი შედეგები დასაქმებულს კი არ უნდა მოუტანოს, არამედ იმ მხარეს, რომელმაც უგულებელყო კანონის მოთხოვნა. ეს შეიძლება გამოიხატოს თუნდაც დასაქმებულისათვის მტკიცების ტვირთის შესუსტებით და, პირიქით, დამსაქმებლისათვის მომეტებული მტკიცების ტვირთის დაკისრებით.

### ***ბ. ბათილობის შედეგები***

როგორც ზემოთ აღინიშნა, შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების განმარტება შეუძლებელია შრომის სამართალში მოქმედი პრინციპების გათვალისწინებლად. სამოქალაქო კოდექსით გათვალისწინებული ზოგადი რეგულირების მიხედვით, ფორმად დაუცველი გარიგება

დადებისთანავე ბათილად ითვლება. სამოქალაქო კოდექსის 59-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით, ფორმის დაუცველად დადებული გარიგება არის დადების-თანავე ბათილი. მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსში არ არის გაწე-რილი გამონაკლისი ამ ზოგადი წესიდან, ამ რეგულირების პირდაპირ გა-დატანა შრომით ურთიერთობებში აშკარად შეუსაბამო იქნებოდა შრომის სამართლის ზოგად პრინციპებსა და მის დაცვით ფუნქციასთან. ცალსახაა, რომ ხელშეკრულების სავალდებულო წერილობითი ფორმის დაწესებისას კანონმდებლის ნება მიმართული იყო დასაქმებულთა ინტერესების უკეთ დაცვაზე. შესაბამისად, ნორმის განმარტება არავითარ შემთხვევაში არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს ამ მიზანს. შრომის კოდექსი პირდაპირ არ ითვალის-წინებს ფორმადუცველად დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივ შედეგებს. სადავოობისას შეფასება უნდა მოხდეს შრომის სამართალში მოქმედი პრინციპების შესაბამისად.

მართალია, ამ შემთხვევაში შრომის ხელშეკრულების შესაძლო ბათი-ლობის საკითხი მხოლოდ ხელშეკრულების ფორმის დანაწესთან დაკავ-შირებით განიხილება, მაგრამ შესაძლოა, ხელშეკრულება შეიცავდეს ასე-ვე სხვა ნაკლოვანებებს, რომლებიც სამოქალაქო კოდექსით ბათილობის საფუძვლებად არის მიჩნეული და აქაც, ანალოგიურად, დადგება საკითხი, ჩაითვალოს თუ არა ბათილად შრომის ხელშეკრულება. ამგვარად, შრომის ხელშეკრულების ნამდვილობასთან დაკავშირებულ პრობლემატიკას უფრო ზოგადი მნიშვნელობა აქვს, ვიდრე მხოლოდ ფორმის დაუცველობის შედე-გებთან მიმართებით.

პრინციპი, რომ ბათილი გარიგება დადებისთანავე სამართლებრივი ძა-ლის არმქონედ ითვლება და არ წარმოშობს გარიგებით გათვალისწინებულ შედეგებს, განსაკუთრებული რეგულირების გზით შეიძლება შეიზღუდოს. შრომის სამართალში აღიარებული პრინციპის მიხედვით, შრომის ხელშეკ-რულების მიმართ ბათილობის საფუძველი მოქმედებს მხოლოდ *ex nunc*<sup>8</sup>. შრომის ხელშეკრულების ბათილობის შედეგები, როგორც წესი, მოქმედებს სამომავლოდ, საცილო გარიგების შემთხვევაში, შეცილების მომენტიდან, ხოლო ბათილობის საფუძვლის არსებობისას – ბათილობის დადგენის მომენტიდან.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> იხ. Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 63. neubearbeitete Aufl., 2004, S 77, Überbl v § 104, Rn 36.

<sup>9</sup> იხ. Schliemann in: ArbR BGB<sup>2</sup>, § 626 Rn 146.

სამუშაოს შესრულების დაწყებამდე ბათილობა დასაშვებია საერთო წესების შესაბამისად, სამუშაოს შესრულების დაწყების შემდეგ კი ბათილობის შედეგები გამოიყენება შეზღუდულად.<sup>10</sup> კერძოდ, თუ არსებობს ფაქტობრივი შრომითი ურთიერთობა, შრომის ხელშეკრულების ბათილობის შედეგები არ უნდა გავრცელდეს განვლილ პერიოდზე. წარსული პერიოდისათვის ხელშეკრულება უნდა ჩაითვალოს სამართლებრივი ძალის მქონედ. გამონაკლისის სახით, დადებისთანავე ბათილად ითვლება ისეთი ხელშეკრულებები, როცა სამუშაოს შესრულება მნებობის საწინააღმდეგო ან დანაშაულებრივი ქმედების ჩადენას გულისხმობს. ასევე, მოჩვენებითი გარიგების დროსაც, რადგან აქ ფაქტობრივი შრომითი ურთიერთობა არც არსებობს.<sup>11</sup>

ქართულ სამეცნიერო ლიტერატურაშიც არის ყურადღება გამახვილებული ამ პრინციპზე: „შრომითი ხელშეკრულების დადების დროს დაშვებული ნაკლი, რომელიც, როგორც წესი, ბათილობის საფუძველს წარმოადგენს, სამოქალაქო სამართალში მოქმედი ზოგადი პრინციპისგან განსხვავებით, არ იწვევს ხელშეკრულების ბათილობას დადებისთანავე, არამედ იგი ძალადაკარგულად ჩაითვლება მხოლოდ ბათილობის საფუძველის გამოვლენის მომენტიდან. ამასთან, დაქირავებული არ კარგავს გაწეული სამუშაოს სანაცვლოდ გასამრჯელოს მიღების მოთხოვნის უფლებას.“<sup>12</sup>

შვეიცარიის სამოქალაქო კოდექსში (მე-5 ნაწილი, ვალდებულებითი სამართალი) ცვლილებების შეტანის შესახებ კანონის<sup>13</sup> 320-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის სასარგებლოდ კეთილსინდისიერების პრინციპის შესაბამისად, შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, რომელიც შემდგომში ნამდვილად არ ჩაითვლება, მაშინ ორივე მხარემ უნდა შეასრულოს შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ვალდებულებები იმგვარად, როგორც ნამდვილი ხელშეკრულების შემთხვევაში შეასრულებდნენ. ეს ვალდებულება მოქმედებს მანამ,

<sup>10</sup> იხ. Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 63. neubearbeitete Aufl., 2004, S 871, §611, Rn 22.

<sup>11</sup> იხ. იქვე, S 872, §611, Rn 23a.

<sup>12</sup> ლ. ადგიშვილი, დ. კერესელიძე, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 6/2003-1, 14.

<sup>13</sup> იხ. [http://www.gesetze.ch/sr/220/220\\_025.htm](http://www.gesetze.ch/sr/220/220_025.htm)

სანამ ეს ურთიერთობა ხელშეკრულების ბათილობის გამო ერთ-ერთი მათგანის მიერ არ შეწყდება.

გერმანიის ფედერალურმა შრომის სასამართლომ 1957 წლის 15 ნოემბრის გადაწყვეტილებით დაადგინა პრაქტიკა, რომლის მიხედვითაც, თუ კოლექტიური ხელშეკრულებებით დაწესებულია წერილობითი ფორმა შრომის ხელშეკრულებისათვის, ფორმის ნაკლის გამო ხელშეკრულების ბათილობა შესაძლებელია, თუმცა, თუ ხელშეკრულების ბათილად ცნობამდე დასაქმებული უკვე ფაქტობრივად ასრულებდა ხელშეკრულებით მისთვის დაკისრებულ მოვალეობას, ბათილობამ წარსულზე არ უნდა იმოქმედოს. წარსულში არსებული შრომითი ურთიერთობა უნდა ჩაითვალოს უნაკლოდ წარმოშობილად.<sup>14</sup> ამგვარი მიდგომა გავრცელებული ასევე გერმანულ დოქტრინაში. ფორმის ნაკლი ბათილობის წინაპირობად არის მიჩნეული, თუმცა ბათილობა მოქმედებს *ex nunc*.<sup>15</sup>

ამგვარად, ფორმალუცველობის გამო შრომის ხელშეკრულების ბათილობის შედეგებზე მსჯელობისას, უპირველეს ყოვლისა, გასათვალისწინებელია შრომით სამართალში მოქმედი ზემოთ დასახელებული პრინციპი. სხვაგვარად, თუკი ხელშეკრულება დადებისთანავე ბათილად ჩაითვლებოდა, ბათილობის საფუძვლის გამოვლინებისას გარიგების ანულისრებას შედეგად მოჰყვებოდა მხარეთა ვალდებულება, დაებრუნებინათ ერთმანეთისათვის ყოველივე, რაც ბათილი გარიგების შესაბამისად მიიღეს ერთმანეთისაგან (ორმხრივი რესტიტუცია). ერთი მხრივ, თუკი უკვე შესრულებული სამუშაო ანაზღაურებულია, ფორმალუცველი შრომის ხელშეკრულების ბათილობისას ორმხრივი რესტიტუციის გამოყენება, ფაქტობრივად, აზრს მოკლებული იქნებოდა. თუ დასაქმებულს მოუწევდა მიღებული გასამრჯელოს დამსაქმებლისათვის უკან დაბრუნება, დამსაქმებელი სანაცვლოდ ვერ დაუბრუნებდა მას ფაქტობრივად შესრულებულ სამუშაოს. ამიტომ, უსაფუძვლო გამდიდრების ნორმებზე დაყრდნობით, ანაზღაურებული სამუშაოს ანგარიშში გაიქვითებოდა ფულად თანხაში ასახული სიკეთე, რაც მან დაზოგა მიღებული სამუშაოს ხარჯზე, ანუ ის, რა თანხასაც გადაუხდიდა სხვა დასაქმებულს, მისგან რომ მიეღო იგივე შესრულება; ხოლო თუ ანაზღაურება სრულად არ იქნებოდა მიღებული,

<sup>14</sup> იხ. BAG 15.11.1957 – 1 AZR 189/57 NJW 1958, 397.

<sup>15</sup> იხ. Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 63. neubearbeitete Aufl. 2004, S 103, § 125, Rn 10.

დასაქმებულს დარჩებოდა ერთადერთი გზა, რომ უსაფუძვლო გამდიდრების ნორმებზე დაყრდნობით მოეთხოვა მიუღებელი ანაზღაურების ტოლფასი თანხა. შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მხოლოდ უსაფუძვლო გამდიდრების ნორმების გამოყენება დასაქმებულს მძიმე მდგომარეობაში ჩააყენებდა. იგი დარჩებოდა შრომის სამართალში მოქმედი დამცავი ნორმების რეგულირების მიღმა (თუნდაც მტკიცების ტვირთის გადანაწილების თვალსაზრისით). თუ ფორმალურად შრომის ხელშეკრულების მიმართ ბათილობის კლასიკური შედეგები გავრცელდებოდა, „დასაქმებული“ და „დამსაქმებელი“ აღარ ჩაითვლებოდნენ შრომის ხელშეკრულების მხარეებად და „დასაქმებული“ აღმოჩნდებოდა ძლიერი მხარის წინაშე ისეთივე დაუცველი, როგორც ეს მოხდებოდა, შრომის სამართალი, როგორც დარგი, საერთოდ რომ არ არსებობდეს. ამდენად, შრომის ხელშეკრულების დადებისთანავე ბათილად ცნობა ეჭვქვეშ დააყენებდა შრომის სამართლის ფუძემდებლურ პრინციპებს. შესაბამისად, კანონის განმარტებისას, როდესაც დღის წესრიგში დგას საკითხი, თუ რა შედეგი უნდა მოჰყვეს შრომის ხელშეკრულების ფორმალურად დაუცველობას, აუცილებლად უნდა იყოს გათვალისწინებული გარიგების ბათილობის შედეგების მიმართ შრომის სამართალში აღიარებული პრინციპი – ბათილობა *ex nunc*, რითაც კანონით დაწესებული სავალდებულო წერილობითი ფორმის პირობებში სრულად იქნება დაცული მხარეთა ინტერესებს შორის ბალანსი.

#### **IV. არსებითი პირობები**

##### **1. ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცნება სამოქალაქო კოდექსსა და შრომის კოდექსში**

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლი ხელშეკრულების ერთგვარი განსაზღვრება<sup>16</sup> და თავის თავში მოიცავს ხელშეკრულების დადებისათვის დამახასიათებელ ზოგად ელემენტებს, კერძოდ, დათქმას იმის თაობაზე, რომ ხელშეკრულების დადება გულისხმობს მხარეთა შეთანხმებას, კონსენსუსს (შეთანხმების მიღწევა როგორც ხდება, ეს შემდგომ მუხლებშია განმარტებული), ასევე, დათქმას არსებითი პირობების მითითებასა და ფორმის დაცვასთან დაკავშირებით. აქ ამ ნორმის ტრილში ყუ-

<sup>16</sup> ზოიძე, ევროპული კერძო სამართლის რეცეფცია საქართველოში, თბ., 2005, 279.

რადღებამ გამახვილდება ხელშეკრულების არსებით პირობებზე. კერძოდ, 327-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით, ხელშეკრულება დადებულიად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილში მითითებულია, რომ არსებითად ჩაითვლება პირობები, რომლებზეც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა, რომლებიც ასეთად მიჩნეულია კანონის მიერ. თუმცა რა იგულისხმება „ხელშეკრულების არსებითი პირობების“ ცნებაში, შინაარსობრივად კანონი ამის განმარტებას არ იძლევა. ვინაიდან ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმება უდრის ხელშეკრულების დადებას, ამ პირობებში შინაარსობრივად უნდა იგულისხმებოდეს გამოიზნული სამართლებრივი შედეგის მისაღწევად საკმარის პირობებზე შეთანხმება. ამგვარ მსჯელობამდე მივყავართ გარიგების ცნების განმარტებას. სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლში მოცემული გარიგების დეფინიციიდან გამომდინარე, გარიგება არ არსებობს, თუ არ არსებობს სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ მიმართული ნების გამოვლენა. სწორედ სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობისათვის (შეცვლის ან შეწყვეტისათვის) აუცილებელი პირობების ერთობლიობა ქმნის ხელშეკრულების არსებით პირობებს.

თუკი გარიგება არ შეიცავს არსებითი პირობების (*essentialia negotii*) შესახებ შეთანხმებას (მაგალითად, თუ ნასყიდობის ხელშეკრულება არ შეიცავს შეთანხმებას საქონელსა და ფასზე), მაშინ საერთოდ არ არსებობს გარიგება. ამგვარი არსებითი მნიშვნელობა არ ენიჭება დამატებით განსაზღვრებებს, რომლებიც გარიგების ძირითად შინაარსს არ ქმნიან (*naturalia negotii*) და რომელთა გარეშეც გარიგებას სამართლებრივი შედეგები მოჰყვება.<sup>17</sup> ხელშეკრულების დადებისათვის აუცილებელია, რომ, სულ მცირე, ხელშეკრულების არსებითი შინაარსი განსაზღვრადი იყოს. ხელშეკრულება არ არსებობს, თუ მხარეები ხელშეკრულების არსებით პირობებზე არ შეთანხმდებიან.<sup>18</sup>

ცვლილებების მიხედვით, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილში პირდაპირ გაიწერა არსებითი პირობების ჩამონათვალი შრომის

<sup>17</sup> იხ. Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 63. neubearbeitete Aufl. 2004, S 73, Überbl. v § 104, RN 3.

<sup>18</sup> იხ. იქვე, S. 152, Einf v §145, RN 3.



ხელშეკრულებისათვის. სულ შვიდი პირობაა მოცემული: მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; სამუშაო დრო და დასვენების დრო; სამუშაო ადგილი; თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე; შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.

ამ ცვლილებებით კანონმდებელმა აირჩია მაქსიმალური განსაზღვრადობის პრინციპი, რაც მნიშვნელოვანი სიხლეა, პირველ რიგში, დასაქმებულთა ინტერესების დაცვის კუთხით, თუმცა, იმავდროულად, დამხმარე მექანიზმს უქმნის დამსაქმებელსაც და სთავაზობს საკითხების ჩამონათვალს, რომელთა წინასწარ გათვალისწინების შემთხვევაშიც მას შეუძლია, თავიდან აიცილოს სამომავლოდ გაურკვევლობა და დავა ცალკეულ პირობასთან მიმართებით. ხოლო სადავოობისას გაუადვილოს მტკიცება. მნიშვნელოვანია, რომ კონკრეტულად ჩამოთვლილი პირობების კატალოგი ამოქმედდეს როგორც ამ მიზნის პრაქტიკული განხორციელების საშუალება და კანონის სიტყვასიტყვით გაგებაში არ გამოიწვიოს იმის საფრთხე, რომ ხელშეკრულების პირობების განსაზღვრის თავისუფლება შეიზღუდოს არა დასაქმებულის ინტერესების სასარგებლოდ, არამედ პირიქით – მის საზიანოდ.

თუ პირდაპირ იქნება გაგებული მე-9 მუხლის მე-9 ნაწილში მოცემული ტერმინი „არსებითი პირობები“, უფრო სწორად, თუ მოხდება ამ პირობების ერთობლიობის გაიგივება სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლში მითითებულ კანონით დადგენილ არსებით პირობებთან, დადგება კანონის მიზნისაგან განსხვავებული, უფრო სწორად კი, საპირისპირო სამართლებრივი შედეგი. კერძოდ: სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით, ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით, მეორე ნაწილი კი განმარტავს, რომ არსებითად ჩაითვლება ის პირობები, რომლებზეც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეული უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად მიჩნეულია კანონის მიერ. შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-9 ნაწილით არსებით პირობებად მიჩნეულია ზემოთ ჩამოთვლილი შვიდივე პირობა. ამავე მუხლის 1-ლი<sup>1</sup> ნაწილი კი სავალდებულო წერილობით ფორმას აწესებს 3 თვეზე მეტი ვადით

დადებული ხელშეკრულებისათვის. სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობით გამოდის, რომ, როდესაც მე-9 ნაწილში ჩამოთვლილი პირობებიდან თუნდაც ერთ-ერთი, მაგალითად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, წერილობით არ არის შეთანხმებული მხარეთა შორის, ხელშეკრულება არ უნდა ჩაითვალოს დადებულად, მიუხედავად იმისა, რომ მხარეები შეთანხმდნენ და დაიწყეს კიდევ შრომითი ურთიერთობა. ამგვარად, კანონის ასეთი განმარტებით დგება არა ის შედეგი, რასაც მიზნად ისახავს კანონმდებელი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ჩამონათვალის გაწერისას, არამედ სრულიად საპირისპირო – შრომის ხელშეკრულება, ფაქტობრივი ურთიერთობის, ან თუნდაც, იმავდროულად, წერილობით გაფორმებული შეთანხმების (რომელსაც ერთ-ერთი „არსებითი“ პირობა აკლია) არსებობის მიუხედავად, არ ჩაითვლება დადებულად, რაც ეწინააღმდეგება კანონის მიზანს, დაიცვას დასაქმებული ბუნდოვანი და არასრულყოფილად ჩამოყალიბებული სამუშაო პირობებისაგან. შედეგად, თუკი დამსაქმებელი თავად არ ასახავს ყველა სავალდებულო პირობას ხელშეკრულებაში, დასაქმებული, რომელსაც არ მიუღია კვალიფიციური იურიდიული დახმარება, დიდი ალბათობით ვერ გაითვალისწინებს ყველა ამ პირობის წინასწარ განსაზღვრის აუცილებლობას. ამით დასაქმებულს ეკისრება დამატებითი ვალდებულება, თავად იზრუნოს, ყველა პირობა გაიწეროს თავიდანვე ხელშეკრულებაში, რათა შემდეგ არ აღმოჩნდეს ისეთ ვითარებაში, რომ, მაგალითად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დამსაქმებელთან წინასწარი წერილობითი შეთანხმების არარსებობის გამო შრომის ხელშეკრულება არ ჩაითვალოს დადებულად. ამგვარი ვითარების თავიდან ასაცილებლად მნიშვნელოვანია, კანონის განმარტება მოხდეს მისი მიზნიდან გამომდინარე, ზოგად პრინციპებთან ერთობლიობაში. ტერმინ „არსებითი პირობებს“ შრომითი ურთიერთობების მიმართ შრომის კოდექსის მიზნებისათვის განსაკუთრებული მნიშვნელობა უნდა მიენიჭოს. ამგვარ განმარტებას განამტკიცებს ასევე შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-2 ნაწილში შესული ცვლილება. კერძოდ, ამ ნაწილს დაემატა მეორე წინადადება, რომლითაც, თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით. ეს დათქმა თავის თავში მოიცავს იმ შემთხვევის დაშვებას, როდესაც ხელშეკრულება არსებობს, თუმცა იგი არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას და უშვებს

შესაძლებლობას, რომ ასეთი პირობა მოგვიანებით „ჩაემატოს“. მაშინ, როდესაც, სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის გაგებით, თუ არ არის შეთანხმებული ხელშეკრულების რომელიმე არსებითი პირობა, ხელშეკრულება საერთოდ არ არსებობს. ამგვარად, მე-11 მუხლის მე-2 ნაწილში შესული ცვლილება კიდევ ერთხელ ადასტურებს, რომ მე-9 მუხლის მე-9 ნაწილში მოცემული ჩამონათვალიდან რომელიმე ნებისმიერი პირობის არარსებობის გამო არ უნდა ჩაითვალოს, რომ ხელშეკრულება არ დადებულია. თუმცა ეს არ ეხება ყველა პირობას. მე-9 მუხლის მე-9 ნაწილში ჩამოთვლილიდან შეიძლება გამოიყოს პირობები, რომელთა გარეშეც შრომის ხელშეკრულება მართლაც არ არსებობს. ასეთი პირობების გამიჯვნა კი შესაძლებელია ხელშეკრულების არსის გათვალისწინებით. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლი ნაწილი განმარტავს შრომითი ურთიერთობის ცნებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამგვარად, არსებით პირობებად, სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის მნიშვნელობით, რომელთა გათვალისწინების გარეშეც ხელშეკრულება ვერ ჩაითვლება დადებულიად, შეიძლება მიჩნეული იყოს შეთანხმება დასაქმებულის ვალდებულებაზე, შეასრულოს გარკვეული სახის სამუშაო და შეთანხმება ანაზღაურებაზე, ასევე, ისეთ პირობებზე, რომლებსაც მხარეებმა არსებითი მნიშვნელობა მიანიჭეს. შესაბამისად, წერილობითი ფორმის ვალდებულებაც, ხელშეკრულების ნამდვილობის თვალსაზრისით, შესაძლოა, გავრცელდეს მხოლოდ ამ ძირითად პირობებზე. მე-9 მუხლის მე-9 ნაწილში მოცემული ყველა სხვა პირობის გაწერა კანონში შეიძლება მიჩნეულ იქნეს ერთგვარ მოდელად, შეთავაზებად დამსაქმებელთათვის, რათა მათ სრულყოფილად და ამომწურავად განსაზღვრონ შრომითი ურთიერთობის უმნიშვნელოვანესი ასპექტები და თავიდან აიცილონ სადავო სიტუაციები. უფრო მეტიც, ეს შეიძლება ჩაითვალოს დამსაქმებლის ვალდებულებადაც, თუმცა არა ისეთ ვალდებულებად, რომლის შეუსრულებლობაც ეჭვქვეშ დააყენებს ხელშეკრულების არსებობას, არამედ, შესაძლოა, დამსაქმებელს დააკისროს მტკიცების ტვირთი რომელიმე პირობის სადავოობისას. თუ დამსაქმებელმა არ ასახა წერილობით შეთანხმებაში კანონში მზა ჩამონათვალის სახით მოცემული ყველა პირობა, სადავოობისას მას მეტი მტკიცება მოუწევს.

კონკრეტული დასაკავებელი პოზიცია შესაძლოა არ იყოს ხელშეკრულებაში მითითებული და ეს არ უნდა ჩაითვალოს ისეთ არსებით პირობად, რომლის გამოც ხელშეკრულების ბათილად ცნობა უნდა მოხდეს. „თანამდებობა“ გაგებული უნდა იყოს როგორც სამუშაოს სახე და კონკრეტული შესასრულებელი ფუნქციების განსაზღვრა, სამუშაოს აღწერა. მაგალითად, დასაქმება ხდება მოლარე-ოპერატორის, კონსულტანტის ან გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე, თუმცა არ უნდა იყოს სავალდებულო, გაიწეროს, თუ რომელ სექციაში, რომელ განყოფილებაში იმუშავებს კონკრეტულად ამ თანამდებობაზე დასაქმებული პირი. თუ ამ დათქმას გავიგებთ როგორც კონკრეტულ პოზიციას, ამით შეიზღუდება, პირველ რიგში, დამსაქმებელი, რომელიც თავისი შეხედულებით განსაზღვრავს, რომელ კონკრეტულ სექციაშია (იგულისხმება კონკრეტული ადგილი და არა სამუშაოს სახე) საწარმოსათვის უფრო მომგებიანი კონკრეტული პირის დასაქმება. ამავდროულად, ამგვარი დაკონკრეტება შესაძლოა, არახელსაყრელი აღმოჩნდეს დასაქმებულისთვისაც, იმის გამო, რომ ის კონკრეტული პოზიცია სულაც გაუქმდეს, მაშინ, როდესაც არსებობს ზუსტად იმავე ფუნქციებით და იმავე პირობებით სხვა პოზიცია და სხვა პოზიციაზე გადასვლა შესაძლებელი უნდა იყოს ყოველგვარი დამატებითი დათქმების გარეშე. ამ შემთხვევაში უნდა განისაზღვროს უმთავრესი და არსებითი ასპექტი – შესასრულებელი ფუნქციები, სამუშაოს სახე, რაც აუცილებლად უნდა იყოს მითითებული ხელშეკრულებაში, რათა ხელშეკრულება ჩაითვალოს დადებულიად.

არსებით პირობებთან მიმართებით მნიშვნელოვანია შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-4 ნაწილის დანაწესი, რომელიც დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებას, შეთანხმებული პირობებიდან ზოგიერთი ცალმხრივად შეცვალოს. კერძოდ, „შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა: ა) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ, საზოგადოდ, ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება არ მოითხოვს 3 საათზე მეტს დღეში, ამასთანავე, არ იწვევს არათანაბარზომიერ ხარჯებს; ბ) სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის ცვლილება არა უმეტეს 90 წუთისა.“ რადგან სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლი ხელშეკრულების არსებით პირობად, გარდა კანონით

დადგენილი პირობებისა, თვლის ასევე ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით შესათანხმებელ პირობებს, შესაძლოა, წარმოიშვას შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-4 ნაწილის განმარტების აუცილებლობაც, თუკი კონკრეტული ხელშეკრულების დადებისას დასაქმებული შესაბამისი ინტერესის არსებობისას არსებით პირობად ჩათვლის სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლას, ან სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის ცვლილებას. ამდენად, კონკრეტულ შემთხვევებში შესაძლოა, დადგეს იმ საკითხის შეფასების საჭიროება, მითითებული დანაწესი ზღუდავს თუ არა მხარეთა უფლებას, მითითებული პირობებიდან რომელიმე ჩათვალონ ხელშეკრულების არსებით პირობად.

## **2. შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლების ფარგლები შრომით ხელშეკრულებებში**

სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლი ხელშეკრულების შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლების პრინციპის გამოხატულებაა.

ხელშეკრულების შინაარსის, ხელშეკრულების პირობების განსაზღვრის თავისუფლება არ არის შეუზღუდავი და ექვემდებარება გარკვეულ შეზღუდვებს. შეზღუდვები ყველაზე ნაკლებად გვხვდება ვალდებულებით სამართალში და იგი სახელშეკრულებო თავისუფლების მოქმედების ყველაზე ფართო არეალია. საოჯახო და მემკვიდრეობით სამართალში ხელშეკრულებები არსებობს იმდენად, რამდენადაც კანონი უშვებს ამ ხელშეკრულებების დადებას; სანივთო სამართალში ხელშეკრულების დადების გზით უფლებები შეიძლება დაწესდეს იმდენად, რამდენადაც მათ სამართლებრივი წესრიგი ითვალისწინებს.<sup>19</sup>

სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი გამომდინარეობს კერძო სამართლის სუბიექტების თანასწორობისა და კერძო ავტონომიის პრინციპებიდან. სახელშეკრულებო თავისუფლება კერძო ავტონომიის პრინციპის ერთ-ერთი უმთავრესი გამოხატულებაა. კერძო ავტონომიის პრინციპს ემყარება მთლიანად სამოქალაქო სამართალი.<sup>20</sup> სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი თანასწორი და თავისუფალი მხარეებისათვის განამტკიცებს შესაძლებლობას, საკუთარი ნებით შეიბოჭონ თავი ხელშეკრულებით და ხელშეკრულების შინაარსი განსაზღვრონ თავ-

<sup>19</sup> იხ. იქვე, S. 154, Einf v §145, RN 13.

<sup>20</sup> იხ. იქვე, S. 73, Überbl. v §104, RN 1.

ვისუფლად. თუკი მხარეები ფაქტობრივად არ არიან თანასწორნი, საჭირო ხდება დაბალანსების, გათანაბრების მექანიზმის ჩართვა, რომელიც დაიცავს „სუსტ“ მხარეს „ძლიერი“ მხარის დიქტატისაგან.<sup>21</sup> შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში მხარეები მხოლოდ ფორმალურად არიან თანასწორნი. ფაქტობრივად კი, დასაქმებულს უპირატესი მდგომარეობა აქვს დასაქმებულთან შედარებით და, შესაბამისი დამცავი მექანიზმების არარსებობის შემთხვევაში, მას შეუძლია, თავზე მოახვიოს დასაქმებულს მისთვის ხელსაყრელი პირობები.<sup>22</sup> შრომის სამართლის, როგორც დასაქმებულთა დაცვის სამართლის, ნორმები ზღუდავს შრომის ხელშეკრულების შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლებას დასაქმებულის ინტერესების სასარგებლოდ.<sup>23</sup> სწორედ შრომითი ურთიერთობის სუბიექტების ინტერესთა დაბალანსების, თანასწორობის პრინციპის ფაქტობრივად განხორციელების მიზნით შრომით ურთიერთობებში იზღუდება სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი.<sup>24</sup>

შრომის სამართალი აწესებს გარკვეულ შემლუდევებს, მათ შორის – კონტროლს ხელშეკრულების პირობების განსაზღვრაზე. კონტროლი გამოიხატება, ერთი მხრივ, ვალდებულებით სამართალში ხელშეკრულების სტანდარტული პირობების მიმართ დადგენილ საკანონმდებლო დამცავ მექანიზმებში, ხოლო მეორე მხრივ, საკუთრივ შრომითსამართლებრივ ნორმებში მოქმედ იმპერატიულ მოთხოვნებში (შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-3 ნაწილი, მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილი). თუმცა ხელშეკრულების შინაარსის კონტროლთან მიმართებით ხელშეკრულების სტანდარტული პირობების დებულებები შრომით ხელშეკრულებებში გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს არ გამოიწვევს შრომის კოდექსით დაწესებული სპეციალური კონტროლის მექანიზმთან ერთად ორმაგ კონტროლს.<sup>25</sup> ამგვარად, შრომითი ხელშეკრულების მიმართ, პირველ

<sup>21</sup> იხ. Lakies, Vertragsgestaltung und AGB im Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2011, S. 1, Rn 1-2.

<sup>22</sup> ლ. ადეიშვილი, დ. კერესელიძე, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 6/2003-1, 10.

<sup>23</sup> იხ. ჩაჩავა, ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლეო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, I, თბ., 2011, 40.

<sup>24</sup> იხ. იქვე, 42.

<sup>25</sup> იხ. Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 63. neubearbeitete Aufl. 2004, S. 465, §310, RN 51.

რიგში, მოქმედებს შრომის კოდექსით დასაქმებულის ინტერესების სა-სარგებლოდ დადგენილი შეზღუდვები, ხოლო თუ რომელიმე საკითხზე სპეციალური რეგულირება არ არის მოცემული, გამოიყენება სამოქალაქო კოდექსით სტანდარტული პირობების შემცველი ხელშეკრულებისათვის დადგენილი წესები.

შრომით ურთიერთობებში დამკვიდრებული პრაქტიკის გათვალის-წინებით, ცალკეულ დასაქმებულთან ინდივიდუალურად შეთანხმებული შრომის ხელშეკრულება გამონაკლისია. როგორც წესი, გამოიყენება ხელ-შეკრულების სტანდარტული პირობები, რომლებსაც წინასწარ აყალიბებს დამსაქმებელი და სთავაზობს კანდიდატს.<sup>26</sup> მით უმეტეს, რომ საქართვე-ლოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, „ხელშეკ-რულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილია.“ შინაგანაწესი კი შესაძლოა, მოიცავდეს დასაქმებულისათვის მნიშვნელოვან დანაწესებს, რომელთაგან ზოგიერთი მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილში ჩამოთვლილ არსებით პირობებსაც კი გულისხმობს. შინაგანა-წესი სტანდარტული პირობების ყველა კრიტერიუმს აკმაყოფილებს. მას დამსაქმებელი ადგენს, გამიზნულია არა ინდივიდუალურად, ერთ დასაქ-მებულთან ურთიერთობაში, არამედ მრავალჯერადად გამოყენებისათ-ვის. დასაქმებულს არ მიუწვდება ხელი მისი შინაარსის ფორმულირებაზე და მხოლოდ ეცნობა მას. თუკი შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილია, დამსაქმებელი ვალდებულია, ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს იგი დასაქმებულს, მას კი შეუძლია, დაეთანხმოს ან არ დაეთანხმოს.

სტანდარტული პირობები სახეზეა, როცა ფორმულარის სახით წი-ნასწარ ჩამოყალიბებულ ხელშეკრულებაში მხოლოდ დასაქმებულის სახელი და გვარი, ანდა კონკრეტული სამუშაო ადგილი (პოზიცია) არის შესავსები.<sup>27</sup> წინასწარ ჩამოყალიბებულ პირობებად უნდა ჩაითვალოს ასევე ისეთი ინდივიდუალური შევსება-დამატება, როცა დასაქმებული ირჩევს რამდენიმე შეთავაზებული ვარიანტიდან ერთ-ერთს.<sup>28</sup> იმისათ-ვის, რომ სასამართლომ გამოიყენოს ხელშეკრულების ამა თუ იმ პირო-ბის მიმართ ხელშეკრულების სტანდარტული პირობებისათვის კანონით დაწესებული შეზღუდვები, პირველ რიგში, უნდა შეაფასოს, ცალკეული

<sup>26</sup> იხ. Lakies, Vertragsgestaltung und AGB im Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2011, S. 12, Rn 49.

<sup>27</sup> იხ. იქვე, Rn 58.

<sup>28</sup> იხ. იქვე, S. 13, Rn 59.

პირობა წინასწარ ჩამოყალიბებული და შეთავაზებულია (სტანდარტული პირობა), თუ მხარეთა შორის ინდივიდუალურად შეთანხმებული. შესაძლოა, ხელშეკრულებაში ზოგიერთი პირობა იყოს სტანდარტული, ზოგი კი ინდივიდუალურად შეთანხმებული.<sup>29</sup> შრომის ხელშეკრულების მიმართ სტანდარტული პირობებისათვის მოქმედი წესების გავრცელების კუთხით, მნიშვნელოვანია, ყურადღება გამახვილდეს შრომით დავებში მტკიცების ტვირთის გადანაწილების მნიშვნელოვან ასპექტებზე. კერძოდ, სადავოობისას სასამართლო პროცესზე დასაქმებულ მხარეს შეუძლია, დაეყრდნოს იმ არგუმენტს, რომ ხელშეკრულება არის დამსაქმებლის მიერ წინასწარ ცალმხრივად ჩამოყალიბებული პირობებით დადებული.<sup>30</sup> თუ დამსაქმებელი ამბობს, რომ კონკრეტული პირობა იყო არა სტანდარტული, არამედ ინდივიდუალურად შეთანხმებული, მას ეკისრება ამ გარემოების მითითების და მტკიცების ტვირთი და მტკიცების მაღალი მოთხოვნები წაეყენება.<sup>31</sup> მითითებისა და მტკიცების ტვირთის ამგვარი გადანაწილების პრინციპი გამომდინარეობს იქიდან, რომ უნდა მოხდეს შრომის ხელშეკრულებების გავრცელებული პრაქტიკის გათვალისწინება, რომლის მიხედვითაც, შრომის ხელშეკრულებაში დამსაქმებლის მიერ წინასწარ ჩამოყალიბებული პირობების ასახვა არის წესი, ხოლო პირობების დასაქმებულთან ინდივიდუალურად შეთანხმება – გამონაკლისი. აქედან გამომდინარეობს ვარაუდი, რომ ხელშეკრულების პირობები დამსაქმებელმა წინასწარ ჩამოაყალიბა. ამის საწინააღმდეგო კი დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს.<sup>32</sup>

## V. დასკვნა

შრომის ხელშეკრულების ფორმასა და არსებითი პირობების განსაზღვრასთან დაკავშირებული საკითხების კვლევისას გამოიკვეთა შემდეგი ძირითადი ასპექტები: კანონში შესული ცვლილებები – სავალდებულო წერილობითი ფორმის შემოღება და ხელშეკრულების არსებითი პირობების გაწერა კანონში ემსახურება დასაქმებულთა ინტერესების უკეთ უზრუნველ-

---

<sup>29</sup> იხ. იქვე, S. 19, Rn 88.

<sup>30</sup> იხ. იქვე, S. 12, Rn 50.

<sup>31</sup> იხ. იქვე, S. 19, Rn 85.

<sup>32</sup> იხ. იქვე, S. 19, Rn 87.



ყოფას, მათ დაცვას გაურკვეველი და ორაზროვანი განსაზღვრებებისაგან და ამავდროულად ერთგვარი სახელმძღვანელოცა და მსაქმებელთათვის, რადგან აძლევს შესაძლებლობას, კანონისმიერი ფორმულირებების მიხედვით სრულყოფილად გაწეროს თავისი ურთიერთობა დასაქმებულებთან და მინიმუმამდე დაიყვანოს სადავო განსაზღვრებები, ასევე, წინასწარ იზრუნოს იმაზე, რომ სადავობისას ჰქონდეს თავისი არგუმენტების დამტკიცების შესაძლებლობა. თუმცა გამოიკვეთა ასევე კანონის განმარტების აუცილებლობა მის სიტყვასიტყვით მნიშვნელობასთან ერთად, შრომის სამართალში მოქმედი ზოგადი პრინციპების გათვალისწინებით. დასაქმებულთან შედარებით დამსაქმებლის უპირატესი მდგომარეობის გათვალისწინებით, შეიძლება, ხელშეკრულების ფორმასა და შინაარსთან დაკავშირებული კანონით დადგენილი მოთხოვნების დაცვა დამსაქმებლის ვალდებულებად იქნეს განხილული, თუმცა ამ მოთხოვნათა დაცვის უკეთ უზრუნველსაყოფად საჭიროა, დამსაქმებელს, რომელსაც არ გაუთვალისწინებია ეს სავალდებულო მოთხოვნები, დავის შემთხვევაში დაეკისროს მტკიცების ტვირთი დასაქმებულის ინტერესების სასარგებლოდ. თუკი დადასტურდება, რომ ფაქტობრივად შრომითი ურთიერთობა არსებობდა მხარეთა შორის, წერილობითი ფორმის დაუცველობა არ შეიძლება იქცეს დადებისთანავე ბათილობის საფუძვლად, შრომის სამართალში მოქმედი პრინციპიდან გამომდინარე, და ბათილობის შედეგები შეიძლება ამოქმედდეს მხოლოდ სამომავლოდ, ბათილობის საფუძვლის გამოვლენის მომენტიდან. დაუშვებელია, კანონით დაწესებული წერილობითი ფორმის ვალდებულება განიმარტოს დასაქმებულის ინტერესების საწინააღმდეგოდ. არსებითი პირობების ჩამონათვალი ერთგვარი მოდელია შრომის ხელშეკრულების შინაარსის ამომწურავად განსაზღვრისათვის. შრომის კოდექსის მიზნებიდან გამომდინარე, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილში ჩამოთვლილი არსებითი პირობებიდან ნებისმიერის გაუთვალისწინებლობა ეჭვქვეშ არ უნდა აყენებდეს ხელშეკრულების არსებობას. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის მნიშვნელობით, იმისათვის, რომ ხელშეკრულება დადებულად ჩაითვალოს, საკმარისი უნდა იყოს შესასრულებელ სამუშაოსა და ანაზღაურებაზე შეთანხმება, ასევე იმ პირობებზე, რომლებიც თავად მხარეებმა მიიჩნიეს არსებითად.

# შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები – სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია თუ რისკი?

თათია კერესელიძე<sup>1</sup>

I. შესავალი.....	51
II. ვადიანი შრომის ხელშეკრულების ზოგადი მიმოხილვა.....	53
1. განსაზღვრული ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულების ცნება.....	54
2. შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის მიზანი.....	56
3. მხარეთა ინტერესები შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისას.....	57
III. შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის დასაშვებობა.....	59
1. დასაშვებობის სამართლებრივი ფარგლები.....	59
2. ვადის განსაზღვრის წინაპირობები.....	61
3. ვადიანი შრომის ხელშეკრულების ფორმა.....	63
IV. შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის სახეები.....	64
1. შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა საფუძვლის არსებობისას.....	65
1.1. საფუძველთა კატალოგი.....	67
ა) კონკრეტული მოცულობის სამუშაო.....	68
ბ) სემონური სამუშაო.....	69
გ) სამუშაოს მოცულობის დროებით გაზრდა.....	69
დ) სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება.....	70
ე) სხვა ობიექტური გარემოება.....	71
1.2. საფუძვლის მითითების ვალდებულება.....	72
2. შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა საფუძვლის არსებობის გარეშე.....	73
3. ხელშეკრულების ცალკეულ პირობათა ვადის განსაზღვრა.....	74
V. საკანონმდებლო ნოვაციის რისკები ვადიან შრომით ხელშეკრულებებთან მიმართებით.....	75
1. შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძველთა კატალოგთან დაკავშირებული რისკი.....	76
2. ვადიანი შრომის ხელშეკრულებების ფორმასთან დაკავშირებული რისკი.....	77
VI. დასკვნა.....	77

<sup>1</sup> ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სამართლის მაგისტრი, LL.M. LMU Munich.

## I. შესავალი

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით აღიარებულ იქნა ინდივიდის „შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება“<sup>2</sup>, რომლის მიღებითაც წევრმა ქვეყნებმა, მათ შორის საქართველომ, გამოხატეს ადამიანის ღირსეული არსებობის უზრუნველყოფის ნება. ამავდროულად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წელი) განმტკიცდა პრინციპი, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“<sup>3</sup>, რითაც ხაზი გაესვა პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის შრომის უფლებისა და მისი რეალიზაციის მექანიზმების შექმნის მნიშვნელობას. სწორედ ეს განაპირობებს კერძოსამართლებრივ კანონთა მიზნის – ბრუნვის თავისუფლების – სახეცვლილებას შრომით ურთიერთობებთან მიმართებით.

კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომის სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი<sup>4</sup>, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის მხარეები თავისუფალნი არიან, დადონ (ან არ დადონ) ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ შეთანხმების შინაარსი, მათ შორის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. თუმცა, სახელშეკრულებო თავისუფლების პატერნალისტური<sup>5</sup> მიდგომიდან გამომდინარე, კერძო სამართლის სუბიექტებს მოქმედების თავისუფლება მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ ფარგლებში აქვთ, რაც ურთიერთობის ძლიერი მხარის მიერ სუსტის საწინააღმდეგოდ ძალაუფ-

---

<sup>2</sup> გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მიერ 1948 წელს მიღებული ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი, იხ. <http://ungeorgia.ge/uploads/UDHR-60Geo.pdf>, საქართველოსთვის ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით.

<sup>3</sup> თამაშის წესები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, შესწორებული რედაქცია, 2009, 10; [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_226313.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_226313.pdf)

<sup>4</sup> საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლი.

<sup>5</sup> Brund. A., Die Vertragsfreiheit und ihre Grenzen in Europa und den USA – Movement from Contract to Status?, JZ 8/2007, S. 386. დამატებით იხ.: „პატერნალიზმი – სოციალური პარტნიორობის, ქველმოქმედების, საზოგადოების სოციალურად ნაკლებად დაცულ ნაწილზე ბრუნვის თეორია, პოლიტიკა და პრაქტიკა“, <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=6&t=5665>

ლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილების პრევენციას ემსახურება. იმპერატიული ნორმების *ius cogens* დაწესებით კი იზღუდება შრომითსამართლებრივი სახელშეკრულებო თავისუფლება და იქმნება დასაქმებულთა დაცვის საკანონმდებლო ინსტრუმენტი. სწორედ ამ ასპექტით იყო გამოწვეული საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილება<sup>6</sup> შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის რეგულაციასთან მიმართებით. შიდასახელმწიფოებრივ შრომითსამართლებრივ სივრცეში გაჩნდა ნოვაციები, კერძოდ, პირველად კოდიფიცირდა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები, გაიმიჯნა ვადის განსაზღვრის ფორმები, გამოიკვეთა ტენდენცია ხანგრძლივი ან/და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების პრიორიტეტულობასთან დაკავშირებით. თუმცა, კანონმდებლის პოზიტიური მიზნის მიუხედავად, ნოვაციის ტექსტი გარკვეული რისკების ეჭვს ბადებს, რამაც შესაძლოა, მნიშვნელოვნად გაართულოს სიახლეების იმპლემენტაცია და შრომის ხელშეკრულების მხარეების მიერ უფლებათა რეალიზაციას საფრთხე შეუქმნას. ამ სირთულეებზე აქცენტი გაკეთდა „ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის მიმდინარეობის შესახებ“ ევროკავშირის 2013 წლის ანგარიშშიც<sup>7</sup>, რაც პრობლემის აქტუალობას კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს.

წინამდებარე სტატიის მიზანია საქართველოს შრომის კოდექსში, შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლებთან მიმართებით, საკანონმდებლო ნოვაციების რისკების გამოკვეთა.

დასახული მიზნის მისაღწევად აუცილებელია შრომის ხელშეკრულების ვადასა და ვადის განსაზღვრის საფუძვლებთან დაკავშირებით ზოგადი ცნებებისა და საქართველოს კანონმდებლობაში მათი კონკრეტული ასახვის სისტემური ანალიზი, რისთვისაც კვლევის პირველ ნაწილში გან-

<sup>6</sup> საქართველოს ორგანულ კანონში – „საქართველოს შრომის კოდექსში“ – ცვლილებების შეტანის შესახებ 2013 წლის 12 ივნისის N729 კანონი.

<sup>7</sup> „მიღებულ იქნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტების შესაბამისი ახალი შრომის კოდექსი. ეს იყო ევროკავშირის დიდი ხნის მოთხოვნა, მაგრამ მისი სწორად განხორციელება კვლავ პრობლემატურია“. იხ. „ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის მიმდინარეობის შესახებ ევროკავშირის 2013 წლის ანგარიში, მემორანდუმი“, ბრიუსელი, 2014 წელი.

[http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eu\\_georgia/progress\\_report\\_2013/memo-14-georgia\\_ka.pdf](http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eu_georgia/progress_report_2013/memo-14-georgia_ka.pdf)  
[http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eu\\_georgia/progress\\_report\\_2013/progress\\_report\\_2013\\_georgia\\_ka.pdf](http://eeas.europa.eu/delegations/georgia/documents/eu_georgia/progress_report_2013/progress_report_2013_georgia_ka.pdf)

ხილულ იქნება ვადიანი შრომის ხელშეკრულების ცნება, როგორც ეროვნული კანონმდებლობის, ასევე ევროპულსამართლებრივ ჭრილში, ვადის განსაზღვრის მიზნები, ვადის განსაზღვრისას მხარეთა ინტერესები და ამ ინტერესთა ბალანსი; იმას, თუ რამდენად დასაშვებია ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადება, დასაშვებობის სამართლებრივ ფარგლებსა და წინაპირობებს დაეთმობა სტატიის ცალკე თავი; ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დასაშვებობის საფუძველი კანონმდებლობით აღიარებული ვადის განსაზღვრის წინაპირობების დაცვა, რაც თავის თავში მოიცავს საფუძვლის არსებობის, ან ასეთის არსებობის გარეშე, შრომის ხელშეკრულების მოქმედებას კონკრეტული ვადით, ასევე სამუშაოს შესრულების მიზნით, ან კალენდარული თარიღით განპირობებული ვადის დაწესებას, საფუძველთა ჩამონათვალს და მათი მითითების სავალდებულო ხასიათს – სტატიის მეოთხე თავში სწორედ ამ საკითხების განხილვით გახდება შესაძლებელი ვადის განსაზღვრის სახეების გაანალიზება; მიუხედავად იმისა, რომ გამოვლენილი პოლიტიკური ნება, შრომის კანონმდებლობის დახვეწასა და სოციალური გარანტიების შექმნის რეალურ მექანიზმებთან დაკავშირებით, დადებითი მოვლენა დასაქმებულთა უფლებების დაცვის თვალსაზრისით, ცვლილებების ტექსტმა შესაძლოა, ნორმის დაწერგვალობისა და პრაქტიკული გამოყენების კუთხით რეალური რისკები შექმნას. სტატიის მეხუთე თავში გამოიკვეთება და შეფასდება ნოვაციის რისკები; და ბოლოს, დასკვნის სახით წარმოდგენილი იქნება კვლევის შედეგები.

სტატიის მიზნებისათვის გამოყენებულ იქნება კანონის ტექსტის განმარტების სისტემურ-გრამატიკული მეთოდოლოგია, ცალკეული საკითხები შეფასდება კანონმდებლის მიზნის ტენდენციებიდან გამომდინარე, და ასევე, გერმანულ სამართალთან შედარებით ჭრილში.

## **II. ვადიანი შრომის ხელშეკრულების ზოგადი მიმოხილვა**

ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება არ არის შრომითი ურთიერთობის კლასიკური ფორმა. ის გარკვეული ეკონომიკური თუ პოლიტიკური ფაქტორების გავლენითა და საზოგადოებრივი მოთხოვნების გათვალისწინებით ჩამოყალიბდა. ვინაიდან დამოუკიდებელი საქართველოს სამართლებრივ ისტორიას ის საფეხურები არ გაუვლია, რაც ევროპულ სივრცეში

არსებულმა სხვა სახელმწიფოებმა გაიარეს, აქ მხოლოდ ნორმათა, პრინციპთა ტრანსფორმაციაზე შეიძლება იყოს საუბარი და, შესაბამისად, კონკრეტული საკითხის შედარებით ტრილში მიმოხილვა რეგულაციის მიზნისა და მისი გამოყენების საშუალებების უფრო ზუსტი იდენტიფიცირების შესაძლებლობას ქმნის.

განსაზღვრული ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულებათა განვითარებაც სწორედ რომ პოლიტიკური და ეკონომიკური ფორმაციების ცვლილებითა და ევროპულ სივრცეში აღიარებული სხვადასხვა პრინციპის შესაბამისი ტრანსფორმაციით იქნა განპირობებული. იმისათვის, რომ განვითარების ამ პროცესის მიმართულება და მასთან არსებული რისკები გამოიკვეთოს, აუცილებელია ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ზოგადი ასპექტების მიმოხილვა, მაგალითად: როგორ განიმარტება განსაზღვრული ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულება და ითვალისწინებს თუ არა ეროვნული ან ევროპული კანონმდებლობა ასეთ დეფინიციას; რა მიზანს ემსახურება შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა და რა ინტერესები ამოძრავებთ შრომითი ურთიერთობების მხარეებს ხელშეკრულების მსგავს ფორმაზე შეთანხმებისას.

## **1. განსაზღვრული ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულების ცნება**

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი ნაწილით შექმნილია ვადიანი შრომის ხელშეკრულების ლეგიტიმური საფუძველი, რომლის თანახმადაც „შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით“. ეს მუხლი, მართალია, 2013 წლის ივნისის ცვლილებებამდე უკვე ქმნიდა ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას, თუმცა ცვლილება მასაც შეეხო, რითაც კანონის ტექსტის დახვეწისაკენ მცირე ნაბიჯი გადაიდგა. კერძოდ, ნორმის ადრე მოქმედი რედაქცია, განსაზღვრულ და განუსაზღვრელ ვადასთან ერთად, ითვალისწინებდა სამუშაოს შესრულების ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებას, მაშინ, როდესაც ასეთი ტიპის ხელშეკრულებები განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულების ქვეკატეგორიაა. შესაბამისად, მისი ამ მუხლში ამ ფორმით ცალკე გამოყოფა, სისტემატიზაციის თვალსაზრისით, მიზანშეწონილი არ იყო.

შრომის კოდექსი იცნობს განსაზღვრული ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულების ცნებას, მაგრამ არ განმარტავს მას. ამ მხრივ საინტერესოა ვადიანი შრომითი ურთიერთობების შესახებ ევროპის სოციალური პარტნიორების ჩარჩო შეთანხმება – ევროდირექტივა 1999/70/EG<sup>8</sup>, რომელიც ახდენს ვადიანი შრომის ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის დეფინირებას. ამით ევროპის სოციალურმა პარტნიორებმა განსაკუთრებული ყურადღება გაამახვილეს განსაზღვრული ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებებზე, აღიარეს, რომ უვადო ხელშეკრულებები დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობების ჩვეული ძირითადი ფორმაა, მაგრამ, ამავდროულად, სექტორული, სეზონური თუ სხვა მოთხოვნების გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობების ვადის განსაზღვრა მხარეთა ინტერესებიდან გამომდინარეობს და კონკრეტული კონტროლის ქვეშ, გამონაკლისის სახით, დასაშვებია.

ჩარჩო შეთანხმების მე-3 მუხლის მიხედვით განიმარტა არა თავად ვადიანი შრომის ხელშეკრულების, არამედ ასეთი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის ცნება და აღინიშნა, რომ „განსაზღვრული ვადით დასაქმებული არის პირი, რომელსაც დამსაქმებელთან დადებული აქვს ისეთი შრომითი ხელშეკრულება, ან იმყოფება ისეთ შრომით ურთიერთობაში, რომლის დასასრულიც განსაზღვრულია ობიექტური გარემოებებით, როგორებიცაა კონკრეტული თარიღის ან მოვლენის დადგომა ან კონკრეტული ამოცანის შესრულება.“<sup>9</sup> შესაბამისად, მხარეთა შორის ობიექტურ გარემოებაზე შეთანხმებითა და ვადის განსაზღვრით იქმნება შრომითი ურთიერთობების დასრულების მოქნილი სისტემა. თუმცა ესეც, შესაძლოა, გარკვეულ საფრთხეებთან იყოს დაკავშირებული. ამიტომ, უფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან ასაცილებლად, აუცილებელია ვადის განსაზღვრის ნამდვილობისა და მისი დასაშვებობის კონტროლის მექანიზმების ნორმირება. შრომის კოდექსში განხორციელებულმა ცვლილებებმა სწორედ ასეთი კონტროლის მექანიზმის შექმნას დაუდეს საფუძველი.

---

<sup>8</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:de:PDF>

<sup>9</sup> იქვე.

## 2. შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის მიზანი

ვინაიდან განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებები შრომითი ურთიერთობის რეგულირების ძირითადი ფორმაა,<sup>10</sup> რაც 1999/70/EG ევროდირექტივაშიც აისახა.<sup>11</sup> საინტერესოა იმ ფაქტორების განხილვა, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულებების ვადის განსაზღვრის მიზანს ნათლად წარმოაჩენს.

ისტორიულად ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების წარმოშობა პირდაპირ უკავშირდება მე-20 საუკუნის მეორე ნახევარში უმუშევართა რიცხვის ზრდას, რამაც, საბაზრო ეკონომიკის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, აუცილებელი გახადა შრომითი ურთიერთობების მოქნილობის ინსტრუმენტების, მათ შორის ვადის განსაზღვრის, შესაძლებლობის შექმნა<sup>12</sup>. შესაბამისად, ასეთი ატიპური შრომითი ხელშეკრულებები დასაქმების ალტერნატიული მოდელების ხელშეწყობისკენ იყო მიმართული. გამოიკვეთა სამი ძირითადი მიზანი, კერძოდ: უნდა გაუმჯობესებულიყო ახალგაზრდების, ქალების, უცხოელების, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების შრომით ურთიერთობებში ჩართვა; ასევე სამუშაო ძალის პოტენციალის არსებულ კონიუნქტურაზე მორგება და ზეგანაკვეთურ შრომაზე მოთხოვნის შემცირება, განსაკუთრებით მცირე და საშუალო საწარმოებში; და ბოლოს, უკეთესი საინვესტიციო გარემოს შესაქმნელად შრომის პირობების გაუმჯობესება<sup>13</sup>. შესაბამისად, ეკონომიკისა თუ პოლიტიკის წარმომადგენლები სულ უფრო მეტად ემხრობოდნენ შრომითი ურთიერთობების დერეგულაციას.

<sup>10</sup> ლ. ადეიშვილი, დ. კერესელიძე, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 6/2003, 14.

<sup>11</sup> „უვადო შრომითი ხელშეკრულებები წარმოადგენს დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობის ძირითად ფორმას. მათ წვლილი შეაქვთ დასაქმებულის ცხოვრების ხარისხისა და შრომისუნარიანობის გაუმჯობესებაში“, ვადიანი შრომითი ურთიერთობების შესახებ ევროპის სოციალური პარტნიორების ჩარჩო შეთანხმების შესახებ 1999/70/EG ევროდირექტივის დანართი;

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:de:PDF>

<sup>12</sup> Bauer J., Weniger Kündigungsschutz gleich mehr Beschäftigung?, Sonderbeilage NZA Heft 21/2003, S. 47.

<sup>13</sup> Persch S., Kernfragen des Befristungsrechts, Die Arbeitsrechtliche Befristungskontrolle zwischen Vertragsfreiheit und Bestandschutz, 2010, S. 18.



საქართველოში შრომითსამართლებრივი მოწესრიგების ევოლუციამ ოდნავ განსხვავებული გზა განვლო, რადგან 2006 წელს მიღებული შრომის კოდექსი დერეგულაციისა და მოქნილობის ისედაც მაღალი ხარისხით გამოირჩეოდა. საკანონმდებლო სივრცეში თავიდანვე დაშვებულ იქნა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადება უვადო შრომითი ხელშეკრულების, როგორც პრიორიტეტულის, გამოკვეთის გარეშე, რაც, ძირითადად, ეკონომიკური ფაქტორით იყო გამოწვეული. თუმცა პრაქტიკამ, დასაქმებულთა სოციალური ინტერესებიდან გამომდინარე, ცხადი გახდა ასეთი დერეგულაციის სამართლებრივ კონტროლს დაქვემდებარების საჭიროება. 2013 წელს, შრომის კოდექსში ცვლილების განხორციელების შემდეგ, ქართულ საკანონმდებლო სივრცეში პირველად გაჩნდა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ნამდვილობის შემოწმების სისტემა.

### **3. მხარეთა ინტერესები შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისას**

შრომითი რეგულაციები სამართლის იმ დარგს ქმნიან, რომელიც ყველაზე მეტად უწევს ანგარიშს კერძო სამართლის სუბიექტების როგორც ეკონომიკურ, ასევე სოციალურ ინტერესებს. მისი განვითარებაც, სოციალურ-ეკონომიკური ფორმაციების ცვლილებების გათვალისწინებით, სწორედ ამ ინტერესთა ბალანსის მიღწევაზეა ორიენტირებული. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობების მოქნილობის გასამართლებლად აუცილებელია მხარეთა ამ ინტერესების ანალიზი.

შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისას, მხარეთა ინტერესების შეფასებისთვის, აუცილებელია იმ განსხვავებული პერსპექტივების განხილვა, რაც თითოეული მხარის მიერ შრომითი ურთიერთობის შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლების აღქმას უკავშირდება. ერთი მხრივ, ეს არის დამსაქმებლის – მეწარმის ხედვა, ხელშეკრულების შინაარსი არსებულ ეკონომიკურ პირობებს მორგოს<sup>14</sup>, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის სოციალური ინტერესი – ჩაებას ხანგრძლივ, მდგრად შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში და ფინანსურად უზრუნველყოს საკუთარი არსებობა.

---

<sup>14</sup> Nebe K., Das befristete Arbeitsverhältnis im deutschen und europäischen Arbeitsrecht – vom sozialen zum richterlichen Dialog, JdA, 2011, Band 48, S. 89.

ამ ორი ფაქტორის გათვალისწინებით ცხადია, რომ შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა შესაძლოა, როგორც დამსაქმებელს, ასევე დასაქმებულს გარკვეულ სარგებელს ანიჭებდეს, ანდა ქმნიდეს რისკებს.

ვინაიდან ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობების დასასრული კონკრეტული თარიღის ან მოვლენის დადგომას უკავშირდება, დამსაქმებლისათვის ასეთი ტიპის ხელშეკრულებები პირდაპირ ასოცირდება მეტ მოქნილობასთან – მას დამატებით აღარ უწევს უვადო ხელშეკრულებების შეწყვეტასთან მიმართებით დასაქმებულის დაცვის ნორმების გათვალისწინება.<sup>15</sup> სწორედ ეს ეკონომიკური მოქნილობა განაპირობებს დამსაქმებლის ინტერესების უპირატესობას ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადებასთან მიმართებით.<sup>16</sup> დასაქმებულის მიერ ასეთი მოქნილობა უფრო იმიტომ აღიქმება პირდაპირ რისკად, რომ მას კონკრეტული ვადების დაცვით ისედაც ნებისმიერ დროს შეუძლია უვადო შრომითი ხელშეკრულების მოშლა.<sup>17</sup>

შრომითი ბაზრის განვითარებამ ცხადი გახადა, რომ განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებები, კონკრეტული წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში, დასაქმებულისთვისაც მეტ შესაძლებლობას ქმნის და მის ინტერესებსაც ემსახურება.<sup>18</sup> ზოგიერთ შემთხვევაში, დასაქმებულისათვის, ხანგრძლივ შრომითსამართლებრივ ბოჭვასთან შედარებით, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადება შესაძლოა უფრო ხელსაყრელი იყოს.

შესაბამისად, იმისათვის, რომ კანონმდებელმა ორივე მხარის ინტერესი დაიცვას, აუცილებელია მოქნილი, მაგრამ სოციალურად გამართლებული, მექანიზმების შექმნით ბალანსის მიღწევა. ამიტომაცაა, რომ სამართლებრივ სივრცეში დაუშვებს შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა, მაგრამ იქვე აღინიშნა ის საჭიროება, რაც ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის კონტროლს უკავშირდება. კონტროლის განხორციელებით კი შესაძლებელი გახდება უფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილება.

<sup>15</sup> იხ. ჩაჩავა, ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, ტომი I, 2011, 45.

<sup>16</sup> Hamann W., Arbeitszeit flexibel gestalten, 2005, S. 238.

<sup>17</sup> Riesenhuber K., Europäisches Arbeitsrecht, 2009, S. 320.

<sup>18</sup> იქვე.

### **III. შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის დასაშვებობა**

სოციალურად დაბალანსებული შრომის ბაზრის მეტი მოქნილობისათვის გაიზარდა კერძო ავტონომიის ფარგლები და დასაშვებად იქნა მიჩნეული შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა. თუმცა, დასაშვებობასთან ერთად, გაჩნდა თავისუფლების ბოროტად გამოყენების საფრთხე. დემოკრატიულ საზოგადოებაში კანონმდებლის მიზანია პირთა თანასწორობაზე დამყარებული კერძო ხასიათის ურთიერთობების რეგულირება და სამოქალაქო ბრუნვის მართლზომიერების უზრუნველყოფით, მაქსიმალურად უსაფრთხო სამართლებრივი გარემოს შექმნა. დასაშვებობის ფარგლების დადგენის გარეშე კი სუბიექტთა სამართლებრივი უსაფრთხოების მიღწევა შეუძლებელია. ამიტომ აუცილებელი ხდება შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების რეგლამენტაცია.

#### **1. დასაშვებობის სამართლებრივი ფარგლები**

კანონმდებლის მიერ შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის ფარგლები თავიდანვე არ იყო დადგენილი. ის უფრო სამოსამართლო სამართლის ნაწილი იყო. გერმანიაში შრომის ფედერაციული სასამართლოს დიდმა სენატმა ჯერ კიდევ 60-იან წლებში<sup>19</sup> მიიღო გადაწყვეტილება, რომლის თანახმადაც, შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის შესახებ შეთანხმება ნამდვილად მიიჩნია მხოლოდ ისეთ შემთხვევებში, როდესაც ის შრომის ხელშეკრულების მოშლისას დასაქმებულის დაცვის სოციალური ხასიათის ნორმების გვერდის ავლას არ ისახავდა მიზნად.<sup>20</sup> არგუმენტაციისას კი მიუთითა, რომ გვერდის ავლა სახეზე იყო მაშინ, თუ მხარეები შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის შესაძლებლობის ბოროტად გამოყენებით ხელყოფდნენ დასაქმებულთა დაცვის იმპერატიული ნორმების მიზანს.<sup>21</sup> ამასთან, ყურადღების მიღმა რჩებოდა პირის სუბიექტური განზრახვა. ამიტომ ნამდვილობის შემოწმების

<sup>19</sup> BAG 12.10.1960 AP BGB §620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr.16 = NJW 1961, S. 798.

<sup>20</sup> Laux, Schlachter M., Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar, 2. Auflage, 2011, S. 300.

<sup>21</sup> Dörner, Der befristete Arbeitsvertrag, 2. Auflage, 2011, S. 5.

პროცესის წარმატებით გასავლელად აუცილებელი იყო ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის არსებობა.<sup>22</sup> შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ფორმალური უფლება თავის ფარგლებს პოულობს იმ საზღვრებში, სადაც ის „გონივრულად, საგნობრივად და სამართლებრივი წესრიგის ზოგადი მიზნების შესაბამისად“<sup>23</sup> გამოიყენება.

1999/70/EG დირექტივის მიღებით წევრი ქვეყნებისათვის უკვე ევროპულ საკანონმდებლო სივრცეში გაჩნდა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნება, რაც უფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებას ემსახურება.<sup>24</sup> ჩარჩო შეთანხმებაშივე განიმარტა ის ძირითადი მიზეზები, რაც ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის ფარგლების დადგენას უკავშირდებოდა. დანართის პირველსავე მუხლში აღინიშნა, რომ შეთანხმება მიზნად ისახავს, დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის გათვალისწინებით, ვადით განსაზღვრული შრომითი ურთიერთობების ხარისხის გაუმჯობესებას და ერთმანეთის თანმიმდევრული ვადიანი შრომის ხელშეკრულებების გაფორმებით უფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებისათვის შესაბამისი ფარგლების დადგენას.<sup>25</sup>

ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების დასაშვებობა და მისი ფარგლები ვადის განსაზღვრის ლეგიტიმური საზღვრებიდან გამომდინარეობს. საქართველოს შრომის კოდექსი 2013 წლის ცვლილებებამდე არ ცნობდა დასაშვებობის საზღვრებს, ვინაიდან ვადის განსაზღვრისათვის არ ითვალისწინებდა საფუძვლის არსებობის სავალდებულობას, არც თანმიმდევრულად დადებული ე.წ. ჯაჭვური ხელშეკრულებების დადების კონტროლის სისტემას. ცვლილების ტექსტით ქართველმა კანონმდებელმა, დასაქმებულის სოციალური ინტერესებიდან გამომდინარე, დერეგულირებული ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები გარკვეულ რეგულაციას დაუქვემდებარა, რაც ასევე ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების ფორმულირებასაც მოიცავს. ამასთან, ეკონომიკის სტიმულირებისა და მცირე საწარმოების განვითარების ხელშესაწყობად გაამართლა

<sup>22</sup> Thüsing, Teilzeit- und Befristungsgesetz, ZfA 2004, S. 87.

<sup>23</sup> Dörner, Der befristete Arbeitsvertrag, 2. Auflage, 2011, S. 6.

<sup>24</sup> ვადიანი შრომითი ურთიერთობების შესახებ ევროპის სოციალური პარტნიორობის ჩარჩო შეთანხმების შესახებ 1999/70/EG ევროდირექტივის დანართი;

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:de:PDF>

<sup>25</sup> იქვე.

ისეთი ატიპური ხელშეკრულებების დადება, როდესაც სახეზე არაა ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძველი.

## 2. ვადის განსაზღვრის წინაპირობები

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის ნორმირებით კანონმდებელმა ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დასაშვებობის რამდენიმე შესაძლებლობა შექმნა, შესაბამისად, მათი ნამდვილობის შემოწმებაც განსხვავებული წინაპირობებით ხორციელდება.

დასაშვებად იქნა ცნობილი როგორც ობიექტური საფუძვლის არსებობისას ვადის განსაზღვრა, ასევე საფუძვლის არსებობის გარეშე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადება. ამავდროულად, ახალდაფუძნებული საწარმოებისათვის, ბაზარზე ოპერირების პირველი ეტაპისათვის, დაადგინა ვადის განსაზღვრის განსხვავებული მექანიზმი. სისტემურად ქართული კანონმდებლობა მეტწილად ასახავს მის გერმანულ ანალოგს, კერძოდ, 2001 წელს მიღებულ „შეთავსებითი და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ“<sup>26</sup> კანონს.

შრომის კოდექსის ჩანაწერიდან, კერძოდ, მე-6 მუხლის 1-ლი<sup>2</sup> ნაწილიდან გამომდინარე, თუ შრომის ხელშეკრულება ერთ წლამდე ვადით იდება, მისი ნამდვილობის წინაპირობაა ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის არსებობა. ამასთან მიმართებით მნიშვნელოვანია იმ საკითხის განხილვა, თუ კონკრეტულად რა დროს უნდა არსებობდეს ობიექტური საფუძველი. ვინაიდან ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის შემოწმება შრომის ხელშეკრულების დადების მომენტში ხდება, ობიექტური საფუძველიც ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა არსებობდეს.<sup>27</sup> ხელშეკრულების დადებისას ობიექტურ საფუძველზე დაყრდნობით ერთ წლამდე ვადის განსაზღვრა, ხელშეკრულების დადების შემდეგ, აღარ შეიძლება ეჭვქვეშ დადგეს. ასევე პირიქით, ვადიანი შრომის ხელშეკრულების გაფორმებისას დაუშვებელი ვადის განსაზღვრა, შემდგომ შეცვლილი გარე-

<sup>26</sup> Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG), Arbeitsgesetze, dtv, 74. Auflage, 2009, S. 80 ff. დამატებით იხ. ლადეიშვილი, დ. კერესელიძე, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 6/2003, 14.

<sup>27</sup> Annuß/Thüsing, Maschmann, TzBfG – Kommentar, 2. Auflage, 2006, S. 399.

მოებების გამო, არ შეიძლება დასაშვებად იქნეს ცნობილი. სამართლებრივი უსაფრთხოების თვალსაზრისით, ნორმის სხვაგვარი ინტერპრეტაცია საფრთხის შემცველია.<sup>28</sup> ამიტომ საფუძვლის არსებობა და მისი ობიექტურობა ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა შეფასდეს. შემდგომ წარმოშობილ ობიექტურ საფუძველს არ შეიძლება უკუქცევითი ძალა მიეცეს. შესაბამისად, ცვლილება მატერიალურ-სამართლებრივ მნიშვნელობას მოკლებული იქნება.<sup>29</sup>

ეს არ გამორიცხავს უკვე დადებული უვადო ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრას, თუმცა ასეთ დროს აუცილებელია ობიექტური საფუძვლის არსებობა, ვინაიდან დასაქმებული უარს ამბობს უვადო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას სოციალური დაცვის მექანიზმებზე. ამავდროულად, გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ ვადის განსაზღვრისათვის სახელშეკრულებო შეთანხმება თავისთავად არ არის ობიექტური საფუძველი.<sup>30</sup>

ნამდვილობის ნაკლებ კონტროლს ექვემდებარება შრომითი ხელშეკრულების ერთი წლიდან 30 თვემდე ვადის განსაზღვრა, ვინაიდან, ამ შემთხვევაში, ხელშეკრულების დადებისას სავალდებულო არაა ობიექტური საფუძვლის არსებობა და მასზე მითითება. თუმცა მსგავსი მიდგომა გამართლებულია შრომის ბაზარზე ადაპტირების ხელშეწყობის პრინციპით. ბაზრის მოქნილობის პერსპექტივიდან გამომდინარე, დასაქმების ალტერნატიული მოდელები არა მარტო ეკონომიკურად აუცილებელია, არამედ სოციალურად სასურველიც, ვინაიდან თავად დასაქმებულისთვისაც ქმნიან მოქმედების ფართო არეალს.<sup>31</sup>

იმავე ეკონომიკური და სოციალური მიზნების ბალანსითაა გამართლებული ახალდაფუძნებულ საწარმოებში, საფუძვლის არსებობის მიუხედავად, შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის დასაშვებად ცნობა (საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი<sup>4</sup> – 1-ლი<sup>5</sup> ნაწილები). შეზღუდვების მოსახსნელად ქართველი კანონმდებელი ოთხ ძირითად წინაპირობას ადგენს, კერძოდ: 1. სუბიექტი უნდა იყოს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული მეწარმე, რაც მოიცავს

---

<sup>28</sup> იქვე.

<sup>29</sup> Laux, Schlachter M., *Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar*, 2. Auflage, 2011, S. 303.

<sup>30</sup> იქვე, S. 304.

<sup>31</sup> Giesecke, *Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit*, 2006, S. 18.

ასევე მის სახელმწიფო რეგისტრაციასაც; 2. სუბიექტი არ უნდა იყოს შექმნილი რეორგანიზაციის შედეგად, სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე; 3. სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ უნდა იყოს გასული 48 თვე; 4. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს სამ თვეზე ნაკლები. ახალდაფუძნებული საწარმოების ეს პრივილეგია გამართლებულია მათი არასტაბილურობის გამო, ვინაიდან მათ არ შეუძლიათ დასაქმების ეკონომიკური შედეგების წინასწარი ზუსტი გათვლა და გარანტიების მიცემა.<sup>32</sup>

### **3. ვადიანი შრომის ხელშეკრულების ფორმა**

გარიგების ნამდვილობისათვის ფორმის მნიშვნელობა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით ჯერ კიდევ 1997 წელს იქნა აღიარებული. სკ-ის 68-ე მუხლის თანახმად, გარიგების ნამდვილობისათვის დადგენილი ფორმის დაცვაა საჭირო. ფორმის დადგენა კი კანონმდებლის ან/და თავად მხარეების კომპეტენციას განეკუთვნება. გარიგება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით. ზოგ შემთხვევაში კანონმდებელი იმპერატიულად აწესებს წერილობითი ფორმის დაცვის მოთხოვნას.

ეს ნორმები შრომის სამართალშიც მოქმედებს, მაგრამ საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი სპეციალური ნორმების გათვალისწინებით. შრომის ხელშეკრულების წერილობითი ან ზეპირი ფორმის დადების თავისუფლება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლ ნაწილშია რეგლამენტებული. თუმცა იმავე მუხლის მომდევნო ნაწილი ამკაცრებს მოთხოვნას 3 თვეზე მეტი ხანგრძლივობის შრომით ურთიერთობებთან მიმართებით და ადგენს ხელშეკრულების სავალდებულო წერილობით ფორმას. ეს იმას ნიშნავს, რომ 3 თვეზე ნაკლები ვადით ორმხრივი შრომითი გარიგების – ხელშეკრულების დასადებად საკმარისია მხარეთა ზეპირი შეთანხმება.

ვადის განსაზღვრასთან მიმართებით კანონმდებელი ცალკე არ გამოყოფს ხელშეკრულების ფორმასთან დაკავშირებულ ნორმებს.

ამ მხრივ საინტერესოა გერმანიის კანონმდებლობის ანალიზი. „შეთავსებითი და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ“ კანონის

<sup>32</sup> Laux, Schlachter M., Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar, 2. Auflage, 2011, S. 358.

მე-14 მუხლის მე-4 ნაწილი ვადის განსაზღვრაზე შეთანხმების ნამდვილობას პირდაპირ უკავშირებს წერილობითი ფორმის დაცვას. ვადის განსაზღვრის წერილობითი ფორმა შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობისა და დასრულების მომენტის თაობაზე დავების თავიდან აცილების პრევენციას ისახავს მიზნად.<sup>33</sup> გარიგების ნამდვილობისათვის წერილობითი ფორმის დაწესება მტკიცების, სიცხადის და გაფრთხილების ფუნქციის რეალიზებით<sup>34</sup> უზრუნველყოფს სამართლებრივ უსაფრთხოებას. მხარეებისათვის, და განსაკუთრებით დასაქმებულისათვის, თავიდანვე ცხადი უნდა იყოს, რომ ხელშეკრულება არაა გათვლილი ხანგრძლივ პერიოდზე და განსაზღვრული მომენტის დადგომით იგი ავტომატურად წყდება.<sup>35</sup>

ამასთან, საგულისხმოა, რომ სავალდებულო წერილობით ფორმა ეხება არა მთლიანად შრომის ხელშეკრულებას, არამედ მხოლოდ ვადის განსაზღვრის თაობაზე შეთანხმებას.<sup>36</sup> იმ შემთხვევაში, თუ მხარეები ფორმის დაუცველად შეთანხმდებიან შრომითი ურთიერთობის ვადასთან დაკავშირებით, იმოქმედებს უვადო ხელშეკრულების დადების პრინციპი.

ვინაიდან ქართველი კანონმდებელი არ კონკრეტდება ვადის განსაზღვრის წერილობით ფორმასთან დაკავშირებით, 3 თვემდე შრომითი ხელშეკრულების გეპირი ფორმით დადებას დასაშვებად მიიჩნევს და, ამავდროულად, 1 წლამდე განსაზღვრულ ვადასთან მიმართებით, ობიექტური საფუძვლის არსებობის სავალდებულობას ადგენს. კანონმდებლის მიზნებიდან გამომდინარე, ნორმის სწორ იმპლემენტაციას საფრთხე ექმნება.

#### **IV. შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის სახეები**

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი – 1-ლი<sup>6</sup> მუხლების რეგლამენტაციით, უკვე საკანონმდებლო დონეზე გამოიკვეთა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ფორმები. ნორმათა განმარტებით

---

<sup>33</sup> Dörring, Kutzki, TVöD Kommentar – Arbeitsrecht für den öffentlichen Dienst, 2007, S. 498.

<sup>34</sup> Preis, Flexibilität und Rigorismus im Befristungsrecht NZA Heft 13/2005, S. 717.

<sup>35</sup> Annuß/Thüsing, Maschmann, TzBfG – Kommentar, 2. Auflage, 2006, S. 473.

<sup>36</sup> იქვე, 474.



გამიჯნა საფუძვლის არსებობის, ან ასეთის არსებობის გარეშე, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობა. თავად საფუძვლების ანალიზი კი მიუთითებს კალენდარული თარიღით ან სამუშაოს შესრულების მიზნით განპირობებულ ვადაზე. ამავდროულად, გაჩნდა ობიექტურ საფუძველთა ჩამონათვალი, რომლის არსებობის შემთხვევაშიც ვადიანი შრომის ხელშეკრულების გაფორმება ლეგიტიმურია. საფუძვლებთან მიმართებით ჩნდება შეკითხვა – რამდენად სავალდებულოა შრომის ხელშეკრულებაში ვადის განსაზღვრის კონკრეტული საფუძვლის მითითება?

წინამდებარე თავში ვადის განსაზღვრის ყველა ამ ასპექტთან ერთად განხილულ იქნება საკითხი, რაც ხელშეკრულების ცალკეულ პირობათა ვადის განსაზღვრასთანაა დაკავშირებული.

## **1. შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა საფუძვლის არსებობისას**

2013 წელს საქართველოს შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებების თანახმად, ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადება დასაშვებად იქნა ცნობილი, თუკი არსებობს ამის ლეგიტიმური მიზანი, რაც კანონმდებელმა, თავის მხრივ, ვადის განსაზღვრის ობიექტურ საფუძვლებს დაუკავშირა. დადგინდა, რომ ლეგიტიმური მიზნის არსებობა აუცილებელია, თუ შრომითი ხელშეკრულება ერთ წელზე ნაკლები ვადით იდება.<sup>37</sup> შესაბამისად, ობიექტური საფუძვლით ვადის განსაზღვრაც სწორედ ერთ წლამდე ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებებთან მიმართებით მოქმედებს. ვინაიდან, ვადის განსაზღვრის მიზნებიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია ხელშეკრულების მხარეთა სოციალური და ეკონომიკური ინტერესების დაბალანსება, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ასეთი ატიპური ხელშეკრულების დასაშვებობის შემოწმებისას აუცილებელია საფუძველთა ეკონომიკური და სოციალური პერსპექტივის შეფასება.

კანონის ტექსტი არ განმარტავს ობიექტური საფუძვლის ცნებას, თუმცა ახდენს საფუძველთა კატალოგის ნორმირებას. სშკ-ის მე-6 მუხლის 1-ლი<sup>2</sup> ნაწილით დაკონკრეტდა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ისეთი სპეციფიკური საფუძვლები, როგორებიცაა: კონკრეტული მოცულობის ან სემონური სამუშაოს შესრულება, ასევე სამუშაოს მოცუ-

<sup>37</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი<sup>2</sup> ნაწილი.

ლობის დროებით გაზრდა, სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება, თუ არყოფნა შრომითი ურთიერთობის შეჩერებითაა გამოწვეული. გარდა ამ კონკრეტული საფუძვლებისა, რომელთა შეფასებითაც შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის შემოწმება ფილტრაციის მზა მექანიზმით ხდება, ჩამონათვალს დაემატა ზოგადი ხასიათის საფუძველი, რომელიც მთლიანად ნორმის გამოყენების შეფასებაზეა დამოკიდებული, კერძოდ, თუკი ვადიანი ხელშეკრულების დადებას სხვა ობიექტური გარემოება ამართლებს, ასეთი ვადის განსაზღვრა დასაშვებად იქნება მიჩნეული.

საფუძვლის არსებობით განპირობებული ვადიანი შრომის ხელშეკრულების ანალიზისათვის რელევანტურია იმ მომენტის განსაზღვრა, თუ როდის უნდა იყოს მხარეთათვის ასეთი საფუძვლის არსებობა ცხადი და შეცნობადი. ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის დასაშვებობა სახელშეკრულებო კონტროლს ისახავს მიზნად.<sup>38</sup> კონტროლი კი შესაძლებელია იმ გარემოებებისა, რომლებიც ხელშეკრულების დადების დროს არსებობდა. აქედან გამომდინარე, მხარეთათვის ვადის განსაზღვრის საფუძველი ხელშეკრულების დადების მომენტისათვის უნდა იყოს თვალსაჩინო. შესაბამისად, ხელშეკრულების დადების შემდეგ წარმოშობილმა გარემოებებმა არ შეიძლება ავტომატურად დაასაბუთოს მხარეთა მიერ ვადის განსაზღვრის მართლზომიერება.

ასევე მნიშვნელოვანია ვადის განსაზღვრის ხანგრძლივობის შეფასების საკითხი, კერძოდ, თანხვედრაში უნდა იყოს თუ არა კონკრეტული საფუძვლის განმაპირობებელი გარემოების პერიოდი შრომის ხელშეკრულების ვადასთან. ვინაიდან კანონი ასეთი თანხვედრის აუცილებლობას არ განმარტავს, საინტერესოა იმ ქვეყნის სამართლებრივი ანალოგის განხილვა, სადაც შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ნორმირება სასამართლო პრაქტიკის შედეგად მოხდა. გერმანიის შრომის ფედერალური სასამართლოს განმარტებით, საფუძველი თავად ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისთვისაა საჭირო და არა მისი ხანგრძლივობისათვის.<sup>39</sup> თუმცა ეს არ გულისხმობს იმას, რომ დამსაქმებლის მოქმედების არეალი სრულიად უკონტროლოა. თუკი ხელშეკრულების ვადა მნიშვნელოვნად განსხვავდება

<sup>38</sup> Dörner, Der befristete Arbeitsvertrag, 2. Auflage, 2011, S. 60.

<sup>39</sup> Laux, Schlachter, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar, 2. Auflage, 2011, S. 305.

საფუძვლის განმაპირობებელი გარემოების პროგნოზირებადი ხანგრძლივობისაგან, ამან შესაძლოა, თავად ვადის განსაზღვრის ნამდვილობის საკითხიც ეჭვქვეშ დააყენოს.<sup>40</sup>

### 1.1. საფუძველთა კატალოგი

როგორც საქართველოს, ასევე გერმანიის შრომის კანონმდებლობა არ იცნობს ვადის განსაზღვრის საფუძვლის ცნების განმარტებას, თუმცა ორივე ახდენს ტიპურ საფუძველთა კატალოგიზაციას. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი<sup>2</sup> ნაწილის გათვალისწინებით, შრომის ხელშეკრულების ერთ წლამდე ვადით დადების ნამდვილობისათვის აუცილებელია კატალოგში ჩამოთვლილი საფუძვლებიდან ერთ-ერთის არსებობა. სახელშეკრულებო შინაარსის კონტროლიც სწორედ ამ საფუძვლის შემოწმებას მოიცავს.

გერმანიაში საფუძველთა სისტემატიზაცია მთლიანად სასამართლო პრაქტიკამ განაპირობა, ხოლო 1999 წლის ევროდირექტივასთან შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობის ჰარმონიზაციის აუცილებლობით კიდის წესრიგში დადგა ახალი კოდიფიკაციების მიღება, რაც საბოლოოდ „შეთავსებითი და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ“ კანონში აისახა. ფაქტია, რომ სასამართლოს მიერ პრაქტიკაში არსებული კოლიზიის შეფასებამ და გადაწყვეტამ საკანონმდებლო ინიციატივას დაუდო საფუძველი, შესაბამისად, მის დანერგვასთან დაკავშირებული რისკებიც ნაკლებად არის მოსალოდნელი.

ქართული შრომის სამართალი განვითარების მსგავს ევოლუციურ გზას მოკლებულია. აქედან გამომდინარე, სამართლებრივი რისკების წარმოშობის ალბათობაც მაღალია. ნორმის ტრანსპლანტირება ყოველთვის წარმოშობს მიმღებ კანონმდებლობაზე მორგებასთან დაკავშირებულ საფრთხეებს. ტრანსფორმირების პროცესის წარმატებას კი პირდაპირ ის განაპირობებს, შიდასახელმწიფოებრივი საკანონმდებლო ორგანიზმი თუ რამდენად იგუებს ახალ სხეულს.

საინტერესოა, რამდენად ამომწურავია საფუძველთა კატალოგი. მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში ხუთი ტიპური საფუძველია მოცემული, ეს არ გულისხმობს კატალოგში ჩამონათვალის ამოწურ-

---

<sup>40</sup> იქვე.

ვადობას. „შეთავსებითი და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ“ კანონის მე-14 მუხლის 1-ლი ნაწილი ცხადად წარმოაჩინეს ამ საკითხს, კერძოდ, აღნიშნულია, რომ „შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა დასაშვებია, თუ ის ობიექტური საფუძვლითაა გამართლებული. ობიექტური საფუძველი სახეზეა განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც...“. სიტყვა „განსაკუთრებულად“ გულისხმობს იმას, რომ შესაძლოა, ჩამონათვალში გაუთვალისწინებელი საფუძვლითაც მოხდეს შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა. ეს ნორმა შემდგომი სასამართლო პრაქტიკის განვითარებას უწყობს ხელს.<sup>41</sup> ქართველმა კანონმდებელმა სისტემატიზაციის განსხვავებული მოდელი აირჩია, თუმცა სამართალმემდარდებელს შეფასების ფართო არეალი მე-8 მუხლის 1<sup>2</sup> ნაწილის „ე“ პუნქტით შეუქმნა. შრომის ხელშეკრულების ერთ წლამდე ვადის განსაზღვრა დასაშვებია, თუ არსებობს ისეთი ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. თუ რა არის ეს ობიექტური გარემოება, უნდა შეფასდეს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში. თუმცა, ვინაიდან კანონმდებელი ჩამონათვალში უკვე მიუთითებს გარკვეული დონის საფუძვლებს, გაუმართლებელია „სხვა ობიექტურ გარემოებაში“ ისეთი საფუძვლის მოქცევა, რაც კატალოგში მითითებულზე ნაკლები მნიშვნელობის იქნება.<sup>42</sup>

ცვლილებების ტექსტში აშკარად იგრძნობა გერმანული მოწესრიგების გავლენა. შესაბამისად, კანონმდებლის მიზნის უკეთ შესაცნობად თითოეული საფუძველი გაანალიზებული იქნება გერმანულ სამართალთან შედარებით ტრიღმი.

### **ა) კონკრეტული მოცულობის სამუშაო**

კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლად კოდიფიცირება დამსაქმებელს მოქმედების ფართო არეალს ანიჭებს, რამდენადაც ტერმინი მეტად აბსტრაქტულია და შესაძლოა მისი მრავალმხრივი ინტერპრეტაცია. ვინაიდან განმარტება სასამართლო პრაქტიკის პრეროგატივაა და ჯერჯერობით, ნორმასთან მიმართებით, საქართველოში სასამართლო გადაწყვეტილებები არ არსებობს, შიდასახელმწიფოებრივი დოგმატიკის ფორმირებისათვის გერმანული სამართლის ანალიზს დიდი მნიშვნელობა აქვს. ვადის განსაზღვრის

<sup>41</sup> Bauer.Tückisches Befristungsrecht, NZA 2011, S. 245.

<sup>42</sup> Gräfl/Arnold/Hemke, Gräfl, TzBfG, 2005, S. 291.

ამ საფუძველს გერმანული სასამართლო პრაქტიკა ისეთ ხელშეკრულებებს უკავშირებს, როგორებიცაა, მაგალითად, რეჟისორებთან, მოდერატორებთან, კომენტატორებთან, ტრენერებთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებები.<sup>43</sup>

გარდა ამისა, ამ საფუძველით ვადის განსაზღვრა შესაძლოა გამართლებული იყოს პროექტის ფარგლებში შესასრულებელი კონკრეტული სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე.

### **ბ) სეზონური სამუშაო**

კანონმდებელი სეზონური სამუშაოების შესასრულებლად შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრას ცალკე საფუძველად გამოყოფს, განსხვავებით „შეთავსებითი და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ“ კანონისაგან. გერმანული სამართალი სეზონურ სამუშაოს მოცულობის დროებით გაზრდის ფონზე განმარტავს.

სეზონური სამუშაოს სპეციფიკა თავად საწარმოს სტრუქტურიდან გამომდინარეობს, რაც დამსაქმებლისათვის წელიწადის კონკრეტულ დროს დამატებით სამუშაო ძალის საჭიროებას წარმოშობს.<sup>44</sup> ეს საჭიროება დამსაქმებლისათვის წინასწარ გათვლადია, მაგალითად, ასეთი შეიძლება იყოს ზაფხულში საზღვაო სეზონზე შესასრულებელი სამუშაო, ან საშობაო ბაზრობების ორგანიზება და ა.შ. არსებობდა დისკუსია იმასთან დაკავშირებით, რომ, თუ რამდენიმე წლის განმავლობაში დამსაქმებელი ერთი და იმავე სეზონური სამუშაოს შესასრულებლად დებს დასაქმებულთან ხელშეკრულებას, ამან შესაძლოა გრძელვადიანი სახელშეკრულებო ბოჭვის მოთხოვნის უფლება წარმოშვას დასაქმებულისათვის, თუმცა გერმანიის შრომის ფედერალურმა სასამართლომ ეს პოზიცია კონკრეტულ საქმესთან მიმართებით არ გაიზიარა.<sup>45</sup>

### **გ) სამუშაოს მოცულობის დროებით გაზრდა**

კატალოგში სამუშაოს მოცულობის დროებით გაზრდა ცალკე საფუძველდაა გამოყოფილი. ნორმის სიტყვასიტყვითი განმარტებიდან გამომდინარე

<sup>43</sup> Müller-Glöge, Preis, U., Schmidt, I., (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 11. Auflage, 2011, S. 2722.

<sup>44</sup> იქვე, S. 2718.

<sup>45</sup> Schliemann, (Hrsg.), Das Arbeitsrecht im BGB, 2. Auflage, 2002, S. 571.

ნარე, ეს ნაწილი შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობის ისეთ დროებით გაზრდას გულისხმობს, რაც დამსაქმებლისათვის დამატებითი სამუშაო ძალის დაქირავების საჭიროებას წარმოშობს. ვინაიდან სამუშაოს მოცულობის გაზრდა დროებით ხასიათს ატარებს, მის შესასრულებლად დასაქმებულთან ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმება დასაშვები და ლეგიტიმურია, თუმცა აქაც უნდა დადგინდეს შრომის სამართლის მოქნილობის ფარგლები.

გერმანულ სასამართლო პრაქტიკაში გამოიკვეთა პოზიცია, რომ ეკონომიკური განვითარების არაპროგნოზირებადი ხასიათი თავისთავად არ შეიძლება ვადის განსაზღვრის საფუძვლად იქნეს განხილული, თუმცა შეუძლია დაასაბუთოს სამუშაოს დროებითი გაზრდის მართლზომიერება.<sup>46</sup> ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა ნამდვილი არ იქნება წინასწარ გაუთვალისწინებელ, სამომავლო სამუშაოსთან მიმართებით. აუცილებელია, სახეზე იყოს სამუშაოს მოცულობის კონკრეტული პროგნოზირებადი ზრდა,<sup>47</sup> რაც იმას გულისხმობს, რომ ხელშეკრულების დადების მომენტში დამსაქმებელი, კონკრეტული ფაქტების გათვალისწინებით, დარწმუნებული უნდა იყოს, რომ დამატებითი სამუშაო ძალის საჭიროება სამომავლოდ აღარ იარსებებს.<sup>48</sup> ამავდროულად, აუცილებელი არაა, ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებულმა პირმა შეასრულოს ზუსტად ის სამუშაო, რომლის მოცულობაც დროებით გაიზარდა. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელს აქვს შრომის ორგანიზაციული მოწყობის თავისუფლება იმ ფარგლებში, რაც დროებით გაზრდილი სამუშაოს შესასრულებლად აუცილებელი.<sup>49</sup>

#### ***დ) სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება***

საქართველოს შრომის კანონმდებლობა ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობების შეჩერების ისეთ საფუძვლებს, როგორებიცაა: სამხედრო სავალდებულო სამსახურში ან სარეზერვო სამსახურში გაწვე-

<sup>46</sup> Dörner, Kontrolle befristeter Arbeitsverträge nach dem neuen Recht im TzBfG, NZA 2003, Sonderbeilage, Heft 16, S. 35.

<sup>47</sup> Müller-Glöge, Preis, Schmidt, (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 11. Auflage, 2011, S. 2716.

<sup>48</sup> Kliemt, Das neue Befristungsrecht, NZA 2001, S. 297.

<sup>49</sup> Dörner, Kontrolle befristeter Arbeitsverträge nach dem neuen Recht im TzBfG, NZA 2003, Sonderbeilage, Heft 16, S. 36.

ვა, დეკრეტული შვებულება, დროებითი შრომისუუნარობა და სხვ., რაც დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების დროებით შეუძლებლობასთანაა დაკავშირებული. საწარმოო პროცესის უწყვეტობის შესანარჩუნებლად და სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩასანაცვლებლად დასაშვებად იქნა მიჩნეული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით პირის დასაქმება. ეს საფუძველი გერმანიის შრომის ფედერალური სასამართლოს მიერაც იქნა გამართლებული, რაც საბოლოო ჯამში კანონის ტექსტიც აისახა,<sup>50</sup> თუმცა ნამდვილობისათვის აუცილებელია, რომ დამსაქმებლისათვის წინასწარ პროგნოზირებადი იყოს ჩანაცვლებული დასაქმებულის სამუშაოზე არყოფნის დროებითი ხასიათი. ამასთან, აუცილებელი არ არის ვადიანი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა და სამუშაოზე დასაქმებულის დროებით არყოფნის პერიოდი ერთმანეთთან თანხვედრაში იყოს.<sup>51</sup> დამსაქმებელს არ ეკისრება, დასაქმებულის დროებით ჩასანაცვლებლად პირთან იმავე ვადით დადოს შრომის ხელშეკრულება, რა ვადაც საჭიროა დროებით არმყოფი პირის სამუშაოზე გამოსაცხადებლად. თუკი ერთი დასაქმებულის ჩანაცვლების მიზნით რამდენიმე ვადიანი ხელშეკრულება გაფორმდება, მაშინ დამსაქმებლისათვის წინასწარ პროგნოზთან დაკავშირებული მოთხოვნები იზრდება.<sup>52</sup>

### ***ე) სხვა ობიექტური გარემოება***

ვინაიდან კანონმდებლისათვის, ფაქტობრივად, შეუძლებელია ყველა იმ ჰიპოთეზური შემთხვევის აბსტრაჰირება, რომლებიც შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის აუცილებლობასთან შეიძლება იყოს დაკავშირებული, იგი ზოგადი ხასიათის საფუძვლის ნორმირებას ახდენს, რითაც დასაშვებობის ლეგიტიმაციის არეალს სამართალშემფასებლებს უტოვებს. კატალოგში ჩამოთვლილი კონკრეტული საფუძვლების გარდა, ინდივიდუალური შემთხვევების შეფასებისას შესაძლოა, ვადის განსაზღვრა არსებულ გარემოებათა გამო გამართლებული იყოს. ასეთია, მაგალითად, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში დასაქმებულ პირებთან შრომის ხელშეკრულებების გაფორმება. ვინაიდან ასეთი სახის ორგანი-

---

<sup>50</sup> იქვე, S. 36.

<sup>51</sup> Annuß/Thüsing, Maschmann, TzBfG – Kommentar, 2. Auflage, 2006, S. 424.

<sup>52</sup> იქვე, S. 425.

ზაციები საბიუჯეტო სახსრებით ფინანსდებიან და ბიუჯეტის შესახებ კანონი ყოველწლიურ დამტკიცებას საჭიროებს, დაფინანსების საკითხის ცვლილებამ შესაძლოა ვადის განსაზღვრაც განაპირობოს.

ასევეა გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებები, რომელთა დასაშვებობა პირდაპირ უკავშირდება კანონმდებლის მიერ დადგენილ მაქსიმალურ ხანგრძლივობას – ნი თვეს.

ობიექტური გარემოებაა, ასევე, თავად დასაქმებულის სურვილი – დადოს შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით. მაგალითის სახით შეიძლება ისეთი შემთხვევის განხილვა, როდესაც საზღვარგარეთის მოქალაქე დასაქმებულია ბინადრობის მოწმობის ვადით.<sup>53</sup> გერმანიის სასამართლო პრაქტიკა მკაცრ წინაპირობებს აწესებს ხელშეკრულების დადების მომენტში დასაქმებულის გადაწყვეტილების თავისუფლების შესამოწმებლად და გადაწყვეტს მნიშვნელობას ანიჭებს ფაქტს – შესთავაზა თუ არა დამსაქმებელმა პირს უვადო შრომის ხელშეკრულების დადება, და ვადის განსაზღვრის დაჟინებული მოთხოვნით უარყო თუ არა დასაქმებულმა ეს შემოთავაზება.<sup>54</sup>

## 1.2. საფუძვლის მითითების ვალდებულება

პრაქტიკისათვის რელევანტურია, არის თუ არა სავალდებულო შრომის ხელშეკრულებაში ვადის განსაზღვრის კონკრეტული საფუძვლის მითითება. საქართველოს შრომის კოდექსი ამ საკითხს არ არეგულირებს, შესაბამისად, კანონის ტექსტის შევსება პრაქტიკის განვითარებაზე დამოკიდებული.

როგორც წესი, შრომის ხელშეკრულებაში ვადის განსაზღვრის საფუძვლის წერილობით მითითება სავალდებულო არ არის<sup>55</sup> და, შესაბამისად, არც მისი ნამდვილობაა დამოკიდებული შეთანხმებაზე. დამსაქმებელს არ აკისრია დასაქმებულისათვის ვადის განსაზღვრის საფუძვლის შეტყობინების ვალდებულება, რასაც ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკაც ადასტურებს და მიუთითებს, რომ შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისას აუცილებელი არ არის მხარეთა მიერ

<sup>53</sup> Kliemt, Das neue Befristungsrecht, NZA 2001, S. 298.

<sup>54</sup> Laux, Schlachter M., 2011, S. 329.

<sup>55</sup> Annuß/Thüsing, Maschmann, TzBfG – Kommentar, 2. Auflage, 2006, S. 476.



საფუძვლის დასახელება.<sup>56</sup> გამონაკლისია სამუშაოს შესრულების მიზნით განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულების ნამდვილობა, რომლისთვისაც საფუძვლის მითითება აუცილებელია. ასეთი ტიპის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების შემთხვევაში სწორედ საფუძველი განსაზღვრავს ხანგრძლივობას.<sup>57</sup>

საკითხის შეფასებისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა, ვადის განსაზღვრისას საფუძველი რამდენად ობიექტურად არსებობს.

## **2. შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა საფუძვლის არსებობის გარეშე**

2013 წელს საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებებით სამართლებრივ სივრცეში გაჩნდა პირდაპირი ჩანაწერი საფუძვლის არსებობის გარეშე შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრასთან დაკავშირებით. კანონმდებელმა ამ საკითხთან მიმართებითაც რამდენიმე ალტერნატივა დაარეგულირა.

სშკ-ის მე-6 მუხლის 1-ლი<sup>2</sup> ნაწილი ადგენს, რომ, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ერთი წლით ან მეტი ვადით, მისი ნამდვილობისათვის აუცილებელი აღარ არის ვადის განსაზღვრის საფუძვლის არსებობა. იმავე მუხლის 1-ლი<sup>3</sup> ნაწილიდან გამომდინარე კი, თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა 30 თვეზე მეტია, ივარაუდება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ამ ორი მუხლის ერთობლივი ანალიზის საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ დასაშვებია შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა კონკრეტული საფუძვლის არსებობის გარეშე, თუ ხელშეკრულება ერთი წლიდან 30 თვემდე ვადითაა დადებული. კანონმდებლის ეს დაშვება შეიძლება იმით გამართლდეს, რომ 1-წლიანი ხელშეკრულება არ არის მოკლევადიანი და დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით, დასაშვებია მხარეებისათვის შრომის ხელშეკრულების ასეთი შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლების მინიჭება. ხოლო რაც შეეხება 30-თვიან ვადას, თუ დამსაქმებელი გეგმავს პირთან 30-თვიანი სახელშეკრულებო ბოჭვის ფარგლებში ურთიერთობას, ეს იმდენად ხანგრძლივია,

---

<sup>56</sup> Laux, Schlachter M., Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar, 2. Auflage, 2011, S.308. დეტალურად იხ. EuGH vom 14.06.2010, Rs. C-98/09 (Sorge) NZA 2010, S. 805.

<sup>57</sup> Laux, Schlachter, 2011, S. 309.

რომ ხელშეკრულების მოქმედების დასრულების კონკრეტულ თარიღზე მიბმა გამართლებული აღარაა.

საყურადღებოა, რომ საფუძვლის გარეშე მხოლოდ ისეთი ხელშეკრულებების ვადის განსაზღვრაა ნამდვილი, როდესაც ის კალენდარულ თარიღს უკავშირდება. ამ მუხლის რეგულირების არეალში არ ექცევიან ისეთი შრომითი ხელშეკრულებები, რომელთა ვადის ამოწურვა კონკრეტული სამუშაოს მიზნის მიღწევას უკავშირდება.

ეკონომიკის მასტიმულირებელი გარემოებებითაა განპირობებული ახალდაფუძნებული საწარმოებისათვის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის მოქნილობის უზრუნველყოფა. შრომის ბაზრის ეფექტურობის ხელშეწყობის მიზნით, დასაშვებად იქნა მიჩნეული სამეწარმეო კანონმდებლობის შესაბამისად დაფუძნებული მეწარმე სუბიექტისათვის ოპერირების პირველი 48 თვის განმავლობაში საფუძვლის არსებობის გარეშე ვადიანი შრომის ხელშეკრულებების დადება, რომელთა ხანგრძლივობაც არ შეიძლება 3 თვეზე ნაკლები იყოს.

ამ ალტერნატივების კოდიფიცირების მიუხედავად, საფუძვლის არსებობის გარეშე შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა არის ზოგადი წესიდან გამონაკლისი.

### **3. ხელშეკრულების ცალკეულ პირობათა ვადის განსაზღვრა**

სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარე, დასაშვებია არა მხოლოდ მთლიანი შრომის ხელშეკრულების, არამედ მისი ცალკეული პირობის ვადის განსაზღვრა. საინტერესოა, ექვემდებარება თუ არა შეთანხმების ცალკეული პირობის ვადის განსაზღვრა სახელშეკრულებო კონტროლს. ზოგადი მიდგომიდან გამომდინარე, ვინაიდან შრომით ურთიერთობებში მხარეები თანასწორნი არ არიან, ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის თავისუფლება იმპერატიული ნორმების ფარგლებში მოქმედებს, რაც მთლიანი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრასთან მიმართებით ხელშეკრულების მდგრადობის, ხოლო ცალკეულ პირობათა ვადის განსაზღვრისას შინაარსის დაცვას ემსახურება.<sup>58</sup> თუმცა კანონის სიტყვასიტყვითი განმარტება სხვაგვარი ანალიზის საფუძველს იძლევა, კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლ<sup>2</sup> ნაწილში ცალსახადაა აღნიშნული, რომ შრომითი

<sup>58</sup> Maschmann, Die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen, RdA, 2005, S. 226.

ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადება დასაშვებია, თუ არსებობს კონკრეტული ობიექტური საფუძვლები. კანონმდებელი არაფერს ამბობს შეთანხმების ცალკეულ პირობათა კონტროლზე.<sup>59</sup>

## V. საკანონმდებლო ნოვაციის რისკები ვადიან შრომით ხელშეკრულებებთან მიმართებით

ნებისმიერი საკანონმდებლო სიახლე იმპლემენტაციასთან მიმართებით გარკვეულ შეკითხვებს ბადებს, ვინაიდან ნორმა ახალია და სამართალშემფარდებელს მის დასაწერგად ფართო არეალი აქვს. გამონაკლისი არც საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებებია, განსაკუთრებით იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ ცვლილებების ტექსტზე მუშაობდა არაერთი ჯგუფი. ნოვაციაში საკუთარი ინტერესების მაქსიმალურ ასახვას ცდილობდნენ როგორც დამსაქმებელთა, ასევე დასაქმებულთა გაერთიანებები. ამან გამოიწვია პროექტში არსებული ნორმების მრავალჯერადი სახეცვლილება, რამაც ტექსტის ბუნდოვანებას დაუდო საფუძველი. ზოგიერთ შემთხვევაში დაირღვა ერთიანი მიდგომის პრინციპი, რითაც რისკებმა იმატა.

ამასთან, ვინაიდან შრომის ხელშეკრულებების ვადის განსაზღვრის საფუძვლებთან დაკავშირებული საკითხების რეგლამენტაციის საჭიროება საქართველოში სასამართლო პრაქტიკით არ იქნა განპირობებული და ნორმები ევროპული სივრცის სახელმწიფოების სამართლებრივი კულტურიდან იქნა გადმონერგილი, სამართლებრივი რისკის მატარებელია, თუ როგორ იგუებს მათ მიმღები კანონმდებლობის „ორგანიზმი“.

შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლებთან დაკავშირებულმა ნორმებმა შესაძლოა ასევე გამოიწვიოს რისკები. ამ რისკების განხილვით კი რეალური ხდება მათი თავიდან აცილების პოლიტიკის სწორი დაგეგმვა. აუცილებელია სამართალშემფარდებლის მიერ ნორმის იმგვარი იმპლემენტაცია, რომ, დასაქმებულის დაცვის ინტერესების გათვალისწინებით, არ დაიკარგოს მოქნილობით განპირობებული დასაქმების იმპულსები.<sup>60</sup>

<sup>59</sup> შეად. Annuß/Thüsing, Maschmann, TzBfG – Kommentar, 2. Auflage, 2006, S. 405.

<sup>60</sup> Thüsing, Teilzeit- und Befristungsgesetz, ZfA 2004, S. 99.

## **1. შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძველთა კატალოგთან დაკავშირებული რისკი**

საკითხის დეტალური ნორმირება ორგვარად შეიძლება შეფასდეს: კონკრეტიზებული რეგლამენტაცია დადებითა მაშინ, თუ ტექსტის მოსამზადებლად და ანალოგიების გასაანალიზებლად საკმარისი დრო იყო გამოყოფილი, ამავდროულად, თუ დაცულია ნორმის შინაარსის ერთიანობა. მისი ვიწრო კოდიფიკაცია უარყოფითი ჭრილში რისკებს ბადებს, თუ აბსტრაქტულ ნორმებში საკითხთა ამოწურვა შეუძლებელია.

შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძველთა დაკავშირებულმა ცვლილებამ, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში აისახა, ერთი მხრივ, მხარეთა ინტერესების უზრუნველსაყოფად შექმნა დადებითი პლატფორმა, მეორე მხრივ კი, წარმოქმნა იმპლემენტაციასთან დაკავშირებული რისკების ალბათობა.

დადგინდა ვადის განსაზღვრის საფუძველთა კატალოგი, სადაც კონკრეტულთან ერთად კანონმდებელმა ზოგადი ხასიათის საფუძველი – სხვა ობიექტური გარემოება – გაითვალისწინა, რომელთან სუბსუმციის თემაც მთლიანად შეფასებაზეა დამოკიდებული. ნორმის ფართო ინტერპრეტირების შესაძლებლობა კი თვითნებობის რისკებთანაა პირდაპირ კავშირში. თუმცა ამ საკითხთან მიმართებით ნორმის ზოგად ხასიათს ლეგიტიმურს ხდის ის გარემოება, რომ შეუძლებელია წინასწარ ყველა იმ ობიექტური საფუძვლის ჩამოთვლა, რამაც ზოგიერთ შემთხვევაში ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ნამდვილობა შეიძლება დაასაბუთოს. აქედან გამომდინარე, კატალოგში მსგავსი ფორმულირება გამართლებულია, რაც ეხმარება კიდევ გერმანიის სამოსამართლო პრაქტიკასა თუ ნორმატიულ სივრცეში არსებულ მოთხოვნებს. თავისთავად, მიზანი არაა, ქართული სამართლებრივი ტენდენციები ავტომატურად დაუკავშიროთ რომელიმე ქვეყნის სამართლებრივ კულტურას, თუმცა ცალსახაა, რომ მდგრადი სამართლებრივი განვითარების მქონე სახელმწიფოების გამოცდილება შიდა აქტების სრულყოფისათვის მნიშვნელოვანია.

## **2. ვადიანი შრომის ხელშეკრულებების ფორმასთან დაკავშირებული რისკი**

გარიგების ნამდვილობისათვის კონკრეტული ფორმის დაწესება სამართლებრივი უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად ხდება. ფორმას კი მხარეები ადგენენ, ან კანონმდებელი აკეთებს ამას. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის შინაარსიდან გამომდინარე, შრომის ხელშეკრულების დადება დასაშვებია როგორც წერილობითი, ასევე ზეპირი ფორმით. სშკ-ის მე-6 მუხლის 1-ლი<sup>1</sup> ნაწილი კი იმპერატიულ ჩანაწერს შეიცავს სავალდებულო წერილობით ფორმასთან დაკავშირებით, რასაც შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრას უკავშირებს და უთითებს, რომ, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება, მხარეთა შეთანხმების ნამდვილობისათვის აუცილებელია წერილობითი ფორმის დაცვა. ამასთან, თუ ხელშეკრულება 1 წლამდე ვადით იდება, კონტროლს ექვემდებარება ვადის განსაზღვრის დასაშვებობა. შესაბამისად, 3 თვემდე ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულება, რომლის ნამდვილობაც ობიექტური საფუძვლის არსებობას უკავშირდება, შესაძლებელია ზეპირადაც გაფორმდეს. ეს საფრთხეს უქმნის თავად ვადის განსაზღვრის კონტროლის მიზანს – უზრუნველყოს მხარეთა ინტერესების დაბალანსება და თვითნებობის თავიდან აცილების პრევენცია, განსაკუთრებით ისეთ ხანმოკლე სახელშეკრულებო ბოჭვის პირობებში, როგორცაა 3 თვემდე ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება ქმნის.

კანონმდებლის მიზნების შესაბამისად, ნორმის სწორი იმპლემენტაციისათვის აუცილებელია შრომითი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრასთან დაკავშირებული სახელშეკრულებო პირობისათვის იმპერატიულად წერილობითი ფორმის დაწესება, რაც არ მოიცავს თავად ობიექტური საფუძვლის მითითების სავალდებულობის რეგლამენტაციას.

## **VI. დასკვნა**

ქართული შრომის სამართალი რეფორმირების პროცესს განიცდის. მაქსიმალური დერეგულაციის ეტაპიდან შრომის კანონმდებლობა გადადის ინტერესთა ბალანსის საფეხურზე, რაც საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წელს განხორციელებულმა ცვლილებებმა წარმოაჩინა. იმპერატიული

ნორმები დადგინდა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრასა და მის საფუძვლებთან მიმართებით. გამოიკვეთა კანონმდებლის ნება უვადო შრომითი ურთიერთობების პრიორიტეტიზებასთან დაკავშირებით, თუმცა ნორმათა შინაარსი სამართლებრივი რისკების შემცველია, რის გამოც მათი იმპლემენტაცია შესაძლოა, გარკვეული სირთულეების წინაშე დადგეს. შესაბამისად, შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლებთან მიმართებით ცვლილებების ტექსტის შეფასება – სახეზეა სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია თუ რისკი – სტატიაში განხილული საკითხების ანალიზის საფუძველზე შესაძლებელია, შემდეგი დასკვნების სახით იქნეს წარმოდგენილი:

- საქართველოს შრომის კოდექსში ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის დეტალური რეგლამენტაციით გამოიკვეთა კანონმდებლის ნება, ვადიანი სახელშეკრულებო ბოჭვა განიხილოს ატიპურ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობად, რაც დადებით მოვლენად უნდა შეფასდეს;

- განხორციელებული ცვლილებების საფუძველზე, სისტემური თვალსაზრისით, დაიხვეწა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი ნაწილის ჩანაწერი, რომლის ადრე არსებული რედაქციაც განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებებთან ერთად ცალკე გამოყოფდა სამუშაოს შესრულების ვადით გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებას, მაშინ როდესაც ასეთი შეთანხმება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ქვეკატეგორიაა და მისი ცალკე გამოყოფა საჭირო არა არის;

- ნოვაციამ გამიჯნა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ორი სახე და დასაშვებად ცნო საფუძვლის განპირობებული და ასეთი საფუძვლის არსებობის გარეშე ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადება. მაგრამ, იმავდროულად, მხარეთა ინტერესების ბალანსის უზრუნველსაყოფად ნამდვილობის შემოწმების სამართლებრივი მექანიზმის კოდიფიცირება მოახდინა;

- ვადის განსაზღვრის დასაშვებობა პირდაპირ დაუკავშირდა ობიექტური საფუძვლის არსებობას და, ვინაიდან დასაშვებობის ნამდვილობის შემოწმება სახელშეკრულებო კონტროლის სახეა, ასეთი საფუძველი ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა არსებობდეს. თუმცა მხარეთათვის არ არსებობს ხელშეკრულებაში ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის მითითების ვალდებულება;

- სახელშეკრულებო თავისუფლების კერძოსამართლებრივი პრინციპიდან გამომდინარე, მხარეებს უფლება აქვთ, განსაზღვრონ არა მთლიანად ხელშეკრულების, არამედ მისი ცალკეული პირობის მოქმედების ვადა;

- საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი<sup>2</sup> ნაწილით გათვალისწინებულ საფუძველთა კატალოგში კოდიფიცირდა როგორც კონკრეტული გარემოებები, რომელთა არსებობის შემთხვევაში ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადება ნამდვილია, ასევე ზოგადი ხასიათის საფუძველი – სხვა ობიექტური გარემოება. ეს სამართალშემფარდებელთათვის მოქმედების თავისუფლების ფართო არეალს ქმნის. თავისუფლება კი თვითნებობისა და უფლების ბოროტად გამოყენების რისკებს წარმოშობს;

- კანონმდებელმა ნორმირების მიღმა დატოვა 3 თვეზე ნაკლები ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულების სავალდებულო წერილობითი ფორმა, რითაც უარი თქვა სამართლებრივი უსაფრთხოების თვალსაზრისით რისკების დაზღვევაზე. ამ შემთხვევაში უმჯობესი იქნებოდა ვადის განსაზღვრის თაობაზე სახელშეკრულებო პირობის წერილობითი ფორმის იმპერატივის დაწესება.

**შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და  
მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა –  
2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული  
ახალი კლასიფიკაცია**

სოფიო ჩაჩავა<sup>1</sup>

I. შესავალი .....	82
II. მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები .....	85
1. შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა და ხელშეკრულებით ვათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება.....	85
1.1 ვადიანი ხელშეკრულების დადების შეზღუდვის მიზანშეწონილობა.....	86
1.2 ვადიანი ხელშეკრულების დადების კანონთან შესაბამისობა .....	87
1.3 ვადიანი ხელშეკრულების დადების წესების დარღვევით დადებული შრომითი ხელშეკრულების სამართლებრივი შედეგი.....	88
1.4 მიმდევრობით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოწესრიგების ბოროტად გამოყენება .....	89
1.5 ხელშეკრულების წერილობითი ფორმის დაუცველობა.....	92
1.6 შეჯამება .....	92
2. გარდაცვალება.....	93
III. ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა ნების შესაბამისად.....	94
1. ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა შეთანხმებით.....	94
2. დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების მოშლა .....	95
3. დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლა .....	97
3.1 დამსაქმებლიდან მომდინარე საფუძვლით („საწარმოო აუცილებლობით“) განპირობებული ხელშეკრულების მოშლა.....	99
3.1.1 ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები.....	99
3.1.2 დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის დაწყება.....	101
3.1.3 „სოციალური სამართლიანობა“ დამსაქმებლიდან მომდინარე საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში .....	102
4. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლა.....	102
4.1 დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევა .....	103
4.1.1 ვალდებულების დარღვევა, რომელსაც წინ უძღვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.....	103

<sup>1</sup> სამართლის დოქტორი; ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი.



4.1.1.1 ვალდებულების დარღვევა, როგორც დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების საფუძველი.....	104
4.1.1.2 დისციპლინური ზომის გამოყენების მიზანი .....	108
4.1.1.3 დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ შეტყობინება .....	108
4.1.1.4 ხელშეკრულების მოშლის კანონიერება .....	109
4.1.2 ვალდებულების დარღვევა, რომელიც გამოიწვია დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების აუცილებლობას .....	110
4.1.3 გაფიცვის უკანონოდ ცნობა .....	112
4.2 ხელშეკრულების მოშლა დასაქმებულის პიროვნებიდან მომდინარე სხვა საფუძველით .....	113
4.2.1 სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამოიწვია .....	113
4.2.2 დასაქმებულის კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან ან შესასრულებელ სამუშაოსთან .....	114
4.2.3 დასაქმებულის შრომისუნარობა .....	116
5. ხელშეკრულების მოშლის „სხვა ობიექტური მიზეზი“ .....	117
IV. ხელშეკრულების მოშლის გამომრიცხავი საფუძველები .....	119
1. დისკრიმინაციული ნიშანი .....	119
1.1. მოწესრიგების არსი და მიზანი .....	119
1.2. მტკიცების ტვირთი .....	121
2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება .....	121
2.1 ახლებური მოწესრიგება .....	121
2.2 ორსულობასთან დაკავშირებული თავისებურება .....	122
2.3 შესაძლო რისკები .....	123
V. ხელშეკრულების მოშლის განხორციელების მიმართ წაყენებული მოთხოვნები .....	125
1. წინასწარ შეტყობინების ვალდებულება .....	125
1.1. შრომის კოდექსის მოწესრიგება .....	125
1.2. სშკ-ის 38-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილების შესაბამისობა ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 ნაწილთან .....	126
2. ხელშეკრულების მოშლის ნების გამოვლენის ნამდვილობა .....	127
2.1 ხელშეკრულების მოშლაზე მიმართული ნების გამოვლენის მიმართება წინასწარ შეტყობინების ვალდებულებასთან .....	128
2.2 ნების გამოვლენის ფორმა .....	128
3. გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების წესი .....	131
4. ხელშეკრულების მოშლის გასაჩივრების ვადა .....	133
4.1 ქართული მოწესრიგება .....	134
4.2 გერმანული მოწესრიგება .....	135

4.3 გასაჩივრების ვადის აღდგენის თავისებურებები ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით.....	136
4.4 შეჯამება .....	137
VI. შევიბრებთობის პრინციპი და სასამართლოს გადაწყვეტილების ფარგლები.....	138
VII. დასკვნა .....	140

## I. შესავალი

საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელდა ცვლილებები, რომელთა მიზანიც დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დაცვის გაფართოება და მათთვის დამატებითი სამართლებრივი გარანტიების შემოღებაა. ცვლილებები მნიშვნელოვნად შეეხო ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობებსა და პროცედურას, მათ შორის განხორციელდა ხელშეკრულების მოშლის ახლებური გააზრება. ამასთან, განისაზღვრა ვადიანი ხელშეკრულების დადების შეზღუდვები, რაც ხელშეკრულების მოშლის პროცედურებისათვის გვერდის ავლის შესაძლებლობას გამოიწვევს. სტატიაში განიხილება, თუ რამდენად მოხდა ცვლილებების ფარგლებში კანონმდებლის მიერ დასახული მიზნის მიღწევა და რა სახის დამატებითი დაცვის მექანიზმები ამოქმედდა დასაქმებულის ლეგიტიმური ინტერესების უზრუნველსაყოფად.

ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებისაგან და, შესაბამისად, ნაშრომის კვლევის მიზნისაგან უნდა გაიმიჯნოს სამართლებრივი შედეგების ცვლილების გამოწვევი სხვა საფუძვლები. მაგალითად, შრომის ხელშეკრულების ფარგლებში გარიგების ბათილობის, მერყევად ბათილობის (წარმომადგენლის მიერ თანხმობაზე უარის შემთხვევაში) ან შეცილების საფუძვლის არსებობისას ნამდვილი შეცილების განხორციელების სამართლებრივი შედეგები გარკვეული სპეციფიკით ხასიათდება. ყოველი ასეთი შემთხვევა დასაქმებულის ინტერესის სასარგებლოდ შესაძლოა განსხვავებულად შეფასდეს. ამ თვალსაზრისით, ერთი მხრივ, უდავოა, რომ შრომის ხელშეკრულების სპეციფიკის გათვალისწინებით ხელშეკრულების ბათილობა სკ-ის 59-ე მუხლის მე-2 და 61-ე მუხლის 1-ლი ნაწილებისაგან განსხვავებით, როგორც წესი, დგება არა ხელშეკრულების დადების, არამედ მისი ბათილობის საფუძვლის დადგენის (გამოვლენის)

მომენტიდან.<sup>2</sup> ბათილობა ხელშეკრულების დადების მომენტიდანვე მხოლოდ გამონაკლისის სახით შეიძლება დადგეს,<sup>3</sup> მაგალითად დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების მოტყუებით, ყალბი დოკუმენტების წარდგენის საფუძველზე დადების შემთხვევაში.

მიზანშეწონილია, ხელშეკრულების მოშლა გაიმიჯნოს შეცილებისაგან. ორივე მათგანი ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენაა, რაც ხელშეკრულების შეწყვეტისაკენ (ბათილობისაკენ) არის მიმართული. განსხვავებულია მათი განხორციელების საფუძველები. კერძოდ, გარიგების შეცილება შესაძლებელია, თუ არსებობს შეცილების კანონით გათვალისწინებული ისეთი საფუძველები, როგორებიცაა: შეცდომა, მოტყუება ან იძულება. ამასთან, მხედველობაშია მისაღები, რომ ამ საფუძველებით ხელშეკრულების შეცილების შემთხვევაში დაცული უნდა იყოს შეცილების კანონით გათვალისწინებული სპეციალური ვადები. ხელშეკრულების მოშლისათვის სშკ განსხვავებულ საფუძველებსა და პროცედურას ითვალისწინებს.

დასაფიქრებელია, როგორ უნდა დაკვალიფიცირდეს შემთხვევა, როდესაც შეცილებისა და ხელშეკრულების მოშლის საფუძველები თანმხვედრია. მაგალითად, თუ დამსაქმებლის წარმოდგენა დასაქმებულის კვალიფიკაციის თაობაზე მცდარია, სახეზეა შეცდომა პიროვნებაში. თუმცა იმავდროულად დამსაქმებელს აქვს ხელშეკრულების მოშლის უფლება, დასაქმებულის ცოდნისა და კვალიფიკაციის დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობის გამო. ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელმა შესაძლოა შეცილების უფლებით უპირატესად ისარგებლოს, ხელშეკრულების მოშლისათვის სშკ-ით გათვალისწინებული დასაქმებულის დაცვის გარანტიების უზრუნველყოფი წესისა და პროცედურისათვის გვერდის ავლის მიზნით. ამ თვალსაზრისით დასაფიქრებელია, ხომ არ უნდა შეიზღუდოს შეცილების უფლების განხორციელება ხელშეკრულების მოშლის საფუძველის არსებობისას.<sup>4</sup>

ხელშეკრულების შეწყვეტა ხელშეკრულების მოშლით ასევე უნდა გაიმიჯნოს „ხელშეკრულებაზე უარის“ სხვა ზოგადი საფუძველებისაგან.

<sup>2</sup> ლ. ადგიშვილი, დ. კერესელიძე, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 2003 (6) №1, 14.

<sup>3</sup> Hergenröder, MüKo, KüSchG, §1, Rn. 44.

<sup>4</sup> შდრ. მაგალითისათვის: Westermann, MüKo, § 437, Rn. 53.

სშკ-ის 1-ლი მუხლის თანახმად, სკ-ის ნორმები შრომით ურთიერთობებზე ვრცელდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სშკ არ შეიცავს სპეციალურ მოწესრიგებას. შესაბამისად, სკ-ის გამოყენება შეიძლება მიზანშეწონილი იყო ყოველთვის, როდესაც იგი დასაქმებულისათვის უფრო მეტი დაცვის გარანტიას ითვალისწინებს, ვიდრე სშკ; და პირიქით, გაუმართლებელია ხელშეკრულებიდან გასვლისა თუ მოშლის სკ-ით გათვალისწინებული საფუძვლების გამოყენება შრომითი ურთიერთობებში, თუ ამით ილახება დასაქმებულის ინტერესი. მაგალითად, დასაფიქრებელია ხელშეკრულების გარემოებათა ცვლილებების სამართლებრივი შედეგების გავრცელების (შდრ., სკ-ის 398-ე მუხლი) ფარგლები შრომითი ურთიერთობების მიმართ. ამ საფუძვლით დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებაზე უარი შრომით ურთიერთობაში დასაშვებად უნდა ჩათვალოს მხოლოდ სშკ-ით გათვალისწინებული დამატებითი წინაპირობებისა და შეზღუდვების დაცვით. დამსაქმებლის მიერ კანონისათვის გვერდის ავლის გამორიცხვის მიზნით გარემოებათა ცვლილება სასურველია სშკ-ით გათვალისწინებულ ხელშეკრულების მოშლის ობიექტურ საფუძვლად იქნეს განხილული. ასეთ შემთხვევაში ხელშეკრულების მოშლა დასაშვები იქნება, თუ გარემოებათა ცვლილება იმდენად არსებითია, რომ იგი ამართლებს ხელშეკრულების მოშლას.<sup>5</sup> ამასთან, ხელშეკრულების მოშლის მიმართ სრულად გავრცელდება საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისი, მოშლისათვის დადგენილი, წესი და პროცედურა.

შესაბამისად, ქვემოთ განხილულია ხელშეკრულების შეწყვეტის მხარეთა ნებაზე დამყარებული და მისგან დამოუკიდებელი შრომითსამართლებრივი საფუძვლები, გაანალიზებულია მათი თავისებურებები. ამასთან, ხელშეკრულების მოშლის პროცედურისთვის გვერდის ავლის გამორიცხვის თვალსაზრისით, გაანალიზებულია ვადიანი ხელშეკრულების დადების შეზღუდვის თავისებურებები. განსაკუთრებულ ყურადღებას იმსახურებს ხელშეკრულების მოშლის შეზღუდვა და მისი მიზნები, ისევე როგორც ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების ახლებური მოწესრიგების დადებითი და უარყოფითი მხარეები.

---

<sup>5</sup> შდრ. სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ო) პუნქტი; Hergenröder, MüKo, KüSchG, §1, Rn. 54.

## **II. მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები**

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი ითვალისწინებს როგორც მხარეთა ნების შესაბამისად, ისე მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს. ეს უკანასკნელნი ავტომატურად, მათი დადგომისთანავე იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას. ეს საფუძვლებია: ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება და დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება.

### **1. შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება**

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ბ) და გ) პუნქტების თანახმად, ხელშეკრულების ვადის გასვლა და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია.

ორივე შემთხვევაში ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით არის დადებული. ხელშეკრულებით მხარეები წინასწარ თანხმდებიან, რომ შეთანხმებული ვადის გასვლისა თუ სამუშაოს შესრულების შემდეგ ხელშეკრულება ავტომატურად შეწყდება. ამ გარემოებათა დადგომა, როგორც წესი, უპირობოდ იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ, სშკ-ის მე-7 მუხლის შესაბამისად, მხარეთა ურთიერთობა ფაქტობრივად გაგრძელდა. ასეთ დროს ივარაუდება, რომ მხარეთა მიერ მოხდა ხელშეკრულების პირობის მოდიფიცირება და მისი გაგრძელება განუსაზღვრელი ვადით. განსხვავებულად შეფასდება შემთხვევა, თუ მხარეთა შორის არსებობს დამატებით შეთანხმება ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ.

ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვისა თუ გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტისას გასათვალისწინებელია სშკ-ის მე-6 მუხლის 1-ლი, 1-ლი<sup>2</sup>, 1-ლი<sup>3</sup> ნაწილებით (შემდგომი ნაწილების გამონაკლისებით) დადგენილი წესი, რომლის თანახმად, მკაცრად განისაზღვრა ვადიანი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობა.

ამ შეზღუდვების გათვალისწინებით, თუ ხელშეკრულების ვადა ამოწურა, ან ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო შესრულდა, ის

ავტომატურად ვერ გამოიწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას იმ შემთხვევაში, თუ ამ ხელშეკრულებათა დადების მომენტისათვის არ არსებობდა ვადიანი ხელშეკრულების დადების საფუძველი და/ან ის წინააღმდეგობაში მოდის მე-6 მუხლის 1-ლი<sup>2</sup>, 1-ლი<sup>3</sup> და შემდგომ ნაწილებთან. ასეთ შემთხვევაში ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის (ან სამუშაოს შესრულებისა) მიუხედავად, ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად ჩაითვლება და მასზე გავრცელდება ხელშეკრულების მოშლისათვის გათვალისწინებული წესი და პროცედურა.

### **1.1 ვადიანი ხელშეკრულების დადების შეზღუდვის მიზანშეწონილობა**

უვადო, ანუ განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება ითვლება ხელშეკრულების ტიპურ, პრაქტიკაში გავრცელებულ, სახედ.<sup>6</sup> შესაბამისად, ვადიანი ხელშეკრულების დადება გამართლებულია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს ამისათვის პატივსაცემი კანონით გათვალისწინებული საფუძვლები, ან/და ის არ აღემატება კანონით განსაზღვრულ ვადას. ასეთ შეზღუდვებს იცნობს როგორც ევროკავშირის სახელმწიფოთა სამართლებრივი სისტემები, ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილი სტანდარტები<sup>7</sup> და პოსტსაბჭოთა ქვეყნების სამართალიც. ევროკავშირში ვადიანი ხელშეკრულების შეზღუდვა სხვადასხვა სამართლებრივ სისტემაში განსხვავებულ დროს იქნა შემოღებული, თუმცა 1999 წლის 28 ივნისის „ვადიანი ხელშეკრულებების შესახებ დირექტივით“<sup>8</sup> ასეთი შეზღუდვის გათვალისწინება შიდა კანონმდებლობაში სავალდებულო გახდა ევროკავშირის წევრი ყველა სახელმწიფოსათვის.

ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების მიმართ მკაცრი ფარგლების დაწესების უმთავრესი მიზანია დამსაქმებლის მიერ თავისი უფლების ბოროტად გამოყენების საფრთხის გამორიცხვა. შესაბამისად, ევროკავ-

<sup>6</sup> ჩაჩავა, შრომის სამართალი, ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, სტატიათა კრებული, I, 2011, 45.

<sup>7</sup> შდრ. შსო-ის 1982 წლის 2 ივნისის №166 რეკომენდაცია, მე-3 მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილები, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r166\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_de.htm)

<sup>8</sup> 1999/70/EG.

შირის წევრ სახელმწიფოთა სამართლებრივ სისტემებში სავალდებულო წესით აისახა დირექტივით გათვალისწინებული ვადიანი ხელშეკრულებების შეზღუდვა შიდასახელმწიფოებრივი თავისებურებებით.

## 1.2 ვადიანი ხელშეკრულების დადების კანონთან შესაბამისობა

ვადიანი ხელშეკრულება, რომელიც კანონით დადგენილი საფუძვლისა თუ ვადის დარღვევითაა დადებული, განუსაზღვრელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებად უნდა ჩაითვალოს.

სშკ-ის მე-6 მუხლის 1-ლი<sup>2</sup> და 1-ლი<sup>3</sup> ნაწილები აწესრიგებს შემთხვევებს, როდესაც ვადიანი ხელშეკრულების დადება დასაშვებია. კერძოდ, მუხლის 1-ლი<sup>2</sup> ნაწილის თანახმად, ერთ წლამდე ვადით ხელშეკრულების დადება დასაშვებია მხოლოდ ამ ნაწილში ჩამოთვლილი საფუძვლების არსებობისას. ერთი წლითა და მეტი ვადით ხელშეკრულების დადებისათვის არ არის საჭირო სპეციალური საფუძვლის არსებობა. ამასთან, მე-6 მუხლის 1-ლი<sup>3</sup> ნაწილი ითვალისწინებს ვადიანი ხელშეკრულების დადების მაქსიმალურ ვადას, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს 30 თვეს. ამასთანავე, კანონმდებელი პირდაპირ მიუთითებს დადგენილი ვადის დარღვევის შემთხვევაში სამართლებრივ შედეგს. კერძოდ, თუ ვადიანი ხელშეკრულება ან მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებების ერთობა 30 თვის ვადას აღემატება, ის ავტომატურად უვადო, განუსაზღვრელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებად უნდა ჩაითვალოს. ვადიანი ხელშეკრულების მიმართ ამავე მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება სშკ-ის მე-6 მუხლის 1-ლი<sup>4</sup> 1-ლი<sup>5</sup> ნაწილებით გათვალისწინებულ გამონაკლის შემთხვევებზე.

მოწესრიგება ეხმიანება საერთაშორისო გამოცდილებას. მაგალითად, ვადიანი ხელშეკრულების დადება საფუძვლის გარეშე, გერმანული სამართლის მიხედვით, როგორც წესი, მხოლოდ გარკვეული საფუძვლით/ვადითა და მრავალჯერადობითაა დასაშვები.<sup>9</sup> ამ ვადაში იგულისხმება ასევე მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებები, თუ მათი საერთო ვადაც ორ წელს აღემატება. მიმდევრობით დადებულ ხელშეკრულებად მიიჩნევა ასევე შემთხვევა, როდესაც ხელშეკრულებებს შორის წყვეტა ხელოვნური და დაუსაბუთებელია, რაც უფლების ბოროტად გამოყენებაზე

<sup>9</sup> მაგალითად, გერმანიის § 14 TzBfG-ის თანახმად.

მიუთითებს<sup>10</sup> და კანონისათვის გვერდის ავლას ისახავს მიზნად. შესაბამისად, ვადიანი ხელშეკრულებისათვის დადგენილი წესის დარღვევით დადებული ხელშეკრულება უვადო ხელშეკრულებად განიხილება.<sup>11</sup>

შედარებისათვის, დიდი ბრიტანეთის ვადიანი ხელშეკრულების შესახებ 2002 წლის კანონის თანახმად, 4 წელზე მეტი ვადით დადებული ხელშეკრულება ავტომატურად გარდაიქმნება უვადო ხელშეკრულებად იმ შემთხვევაში, თუ არ არსებობს ვადიანი ხელშეკრულების დადების საკმარისი საფუძველი.<sup>12</sup> ანალოგიურია მიდგომა პოსტსაბჭოურ, მათ შორის რუსეთის, შრომით კანონმდებლობაში. მსგავს შემლუდვას იცნობდა ასევე საქართველოს 1973 წლის შრომის კოდექსი, თუმცა სამართლებრივ შედეგებს უშუალოდ არ ითვალისწინებდა.<sup>13</sup>

### **1.3 ვადიანი ხელშეკრულების დადების წესების დარღვევით დადებული შრომითი ხელშეკრულების სამართლებრივი შედეგი**

საერთაშორისო გამოცდილების გათვალისწინებით, უდავოდ მისასალმებელია სშკ-ში განხორციელებული ცვლილება ვადიანი ხელშეკრულების დადების შეზღუდვის თვალსაზრისით. ასეთ მოწესრიგებას სშკ ცვლილებამდე არსებული რედაქციით არ ითვალისწინებდა. ცვლილების თანახმად, კანონით განისაზღვრა საფუძველები, რომელთა არსებობის შემთხვევაშია დასაშვები 1 წლამდე ვადით ხელშეკრულების დადება. ამასთანავე განისაზღვრა, რომ ვადიანი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს ერთი წლით ან მეტით, მაგრამ არა უმეტეს 30 თვისა (მათ შორის მიმდევრობით ხელშეკრულებათა დადების შემთხვევაში), ყოველგვარი დამატებითი საფუძვლის გარეშე.

სშკ-ის მე-6 მუხლი პირდაპირ ითვალისწინებს 30 თვეზე მეტი ვადით ხელშეკრულების ან ხელშეკრულებათა მიმდევრობით დადების შემთხვევაში შესაბამის სამართლებრივ შედეგს და მას უვადოდ დადებულად მიიჩნევს, თუმცა არ მიუთითებს სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევა-

<sup>10</sup> Hesse, MüKo, TzBG, § 14, 77.

<sup>11</sup> იქვე.

<sup>12</sup> Fixed-term Employees Regulations, 2002/2034, Successive fixed-term contract, 8.2, a) and b) შდრ.: ჩაჩავა, შრომის სამართალი, ვადიანი და უვადო ხელშეკრულების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლეო სამართალი სრულყოფის რეკომენდაციები, სტატიათა კრებული, I, 2011, 49.

<sup>13</sup> შდრ. იქვე, 49, 50.



ბისათვის, როდესაც დადებულია ხელშეკრულება ერთ წლამდე ვადით, მაშინ, როდესაც არ არსებობს ასეთი ხელშეკრულების დადების კანონით (მე-6 მუხლის 1-ლი<sup>2</sup> ნაწილით) პირდაპირ გათვალისწინებული არცერთი საფუძველი.

მიუხედავად ამისა, ნორმის მიზნის სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილი-სა და საერთაშორისო პრაქტიკის გათვალისწინებით, სავარაუდოა, რომ ასეთი ხელშეკრულებაც ანალოგიურად უვადო ხელშეკრულებად უნდა დაკვალიფიცირდეს. კერძოდ, ვადის შესახებ შეთანხმება სშკ-ის მე-6 მუხლის 1-ლი<sup>2</sup> ნაწილით დადგენილი წესის დარღვევითაა დადებული, შესაბამისად, ეს პირობა სშკ-ის 1-ლი მუხლის მე-3 ნაწილის, სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის მიხედვით, კანონსაწინააღმდეგო და ბათილია, ხელშეკრულება კი ვადის შესახებ შეთანხმების გარეშე დადებულად (სკ-ის 62-ე მუხლის მიხედვით), შესაბამისად უვადო ხელშეკრულებად უნდა ჩაითვალოს.<sup>14</sup> ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ ვადის შესახებ კანონით დადგენილი წესის დარღვევის შემთხვევაში, ხელშეკრულების უვადო ხელშეკრულებად გარდასახვა დასაქმებულის ინტერესების დაცვას ემსახურება<sup>15</sup> და, შესაბამისად, გაუმართლებელია უვადო ხელშეკრულებად გარდასახვა დასაქმებულს დააწვეს ტვირთად იმ შემთხვევაში, თუ მას აღარ სურს ხელშეკრულების გაგრძელება.<sup>16</sup> ამდენად, ეს დამსაქმებლის ნების შემოზღავ წესად უნდა ჩაითვალოს, რომლის მოქმედებაც დასაქმებულის ინტერესების გათვალისწინებით შეიძლება მოდიფიცირდეს.

#### **1.4 მიმდევრობით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოწესრიგების ბოროტად გამოყენება**

სშკ-ის მე-6 მუხლის 1-ლი<sup>3</sup> ნაწილი ითვალისწინებს ერთი წლით ან მეტი ვადიანი ხელშეკრულების დადებას ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე, არა უმეტეს 30 თვის ვადით. ამასთან, ხელშეკრულებათა ერთობლიობა, რომლებიც მიმდევრობითაა დადებული, ასევე არ უნდა აღმატე-

---

<sup>14</sup> შდრ. § 16 TzBfG, მოწესრიგება ითვალისწინებს ერთგვაროვან სამართლებრივ შედეგს როგორც საფუძვლის გარეშე, ასევე ვადის დარღვევით დადებული ვადიანი ხელშეკრულებების მიმართ და მათ უვადოდ, განუსაზღვრელი ვადით დადებულად განიხილავს.

<sup>15</sup> Hesse, MüKo, TzBfG, § 16, Rn. 6.

<sup>16</sup> იქვე, Rn. 10.

ბოდეს 30 თვეს. მიმდევრობით დადებულ ხელშეკრულებად ჩაითვლება, თუ არსებული ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე, ან მომდევნო ვადიანი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. ეს წესი ვრცელდება როგორც ერთი წლით ან მეტი ვადით, ასევე კანონით გათვალისწინებული საფუძვლით დადებული ვადიანი ხელშეკრულებების მიმართ.

დასაფიქრებელია, რამდენად გამართლებულია მიდგომა, გამონაკლისის გარეშე არ ჩაითვალოს თანმიმდევრობით დადებულ ხელშეკრულებად ხელშეკრულებები, რომელთა შორის წყვეტა 60 დღეზე მეტია. დასაფიქრებელია, ხომ არ ქმნის მოწესრიგება კანონისათვის გვერდის ავლისა და დამსაქმებლის მიერ ამ უფლების ბოროტად გამოყენების შესაძლებლობას. კერძოდ, თუ დამსაქმებელი ვადიან ხელშეკრულებებს შორის ფორმალურად დაიცავს 60-დღიან შუალედს მხოლოდ იმ მიზნით, რომ ის უვადო ხელშეკრულებად არ გარდაიქმნას, ხომ არ აჩენს ასეთი შემთხვევა უფლების ბოროტად გამოყენების შესაძლებლობას?<sup>17</sup>

მიზანშეწონილია, დასაქმებულის ინტერესების დაცვის მიზნით, ნორმა სკ-ის 115-ე მუხლთან ურთიერთკავშირში დასაქმებულის სასარგებლოდ განიმარტოს. კერძოდ, გაუმართლებელია, ხელშეკრულებათა შორის 60 დღეზე მეტი ვადით წყვეტა კანონიერად ჩაითვალოს და არ გავრცელდეს ვადიანი ხელშეკრულების დადების მიმართ მოქმედი შეზღუდვები, თუ დამსაქმებელი ვერ დაასაბუთებს ხელშეკრულებათა შორის 60-დღიანი წყვეტის მიზანშეწონილობას. ასეთი დაშვება დამსაქმებელს მისცემს შესაძლებლობას, ვადიანი ხელშეკრულების მიმართ მოქმედი შეზღუდვების გვერდის ავლის მიზნით, გააფორმოს დასაქმებულთან ვადიანი ხელშეკრულებები, მათ შორის პირობითად 60-დღიანი შუალედის ფორმალურად დაცვით. დამსაქმებლის ასეთი მიდგომით შესაძლებელია, სწორედ სკ-ის 115-ე მუხლიდან გამომდინარე, დასაქმებულისათვის „მიანის მიყენების“ მიზანი ვლინდებოდეს, კერძოდ ვერ ისარგებლოს უვადო ხელშეკრულების მოშლის მიმართ მოქმედი სამართლებრივი დაცვით. ასეთი შესაძლებლობის დაშვება კი ნაკლებად სავარაუდოა, კანონმდებლის მიზანი ყოფილიყო.

ამ თვალსაზრისით, საინტერესოა ევროსასამართლოს გადაწყვეტილება საბერძნეთის კანონმდებლობაში ევროპული გაერთიანების 1999

<sup>17</sup> შდრ. იქვე, § 14, Rn. 77.

წლის 28 ივნისის „ვადიანი ხელშეკრულებების შესახებ დირექტივის“<sup>18</sup> სა-  
ფუძველზე მიღებული საკანონმდებლო ცვლილების თაობაზე.

ცვლილების თანახმად, ორ წელზე მეტი ვადით დადებული, ან ორჯერ-  
ზე მეტად გაგრძელებული ხელშეკრულება, თუ ხელშეკრულებებს შორის  
შუალედი 20 დღეზე ნაკლებია, უვადოდ უნდა მიჩნეულიყო. ევროპის სასა-  
მართლომ ეს საკანონმდებლო რეგულირება ევროპულ დირექტივასთან  
შეუსაბამოდ მიიჩნია, ვინაიდან ევროსასამართლოს (ევროკავშირის სასა-  
მართლო) დასაბუთებით, 20-დღიანი შუალედი (წყვეტა) არ გამორიცხავს  
დამსაქმებლის მიერ ამგვარი ხელშეკრულებებით თავისი დომინირებული  
მდგომარეობის ბოროტად გამოყენების შესაძლებლობას. სასამართლოს  
განმარტებით, ასეთი საკანონმდებლო რეგულირება დირექტივის მიზანს  
არ ამართლებს, ვინაიდან ის ტოვებს დამსაქმებლის მიერ კანონისათვის  
გვერდის ავლის შესაძლებლობას. დამსაქმებელს რჩება შესაძლებლობა,  
ფორმალურად განახორციელოს ხელშეკრულების წყვეტა და ამით გვერ-  
დი აუაროს კანონმდებლობით დადგენილ შეზღუდვას, რაც არ უნდა იქნეს  
დაშვებული. სწორედ ამ დასაბუთებით ამ შემთხვევაში ევროპული გაერ-  
თიანების დირექტივას ევროსასამართლოს გადაწყვეტილებით პირდაპირ-  
ი მოქმედების ძალა მიენიჭა.<sup>19</sup>

სასურველია, სასამართლო პრაქტიკაში სშკ-ის მე-6 მუხლის ნორ-  
მის 1-ლი<sup>3</sup> ნაწილით გათვალისწინებული წესი მიმდევრობით დადებულ  
ხელშეკრულებებთან მიმართებით იმგვარად განიმარტოს, რომ დამსაქ-  
მებელმა ხელშეკრულებათა შორის ფორმალურად 60-დღიანი წყვეტის  
განხორციელებით ვერ შეძლოს კანონით გათვალისწინებული ხელშეკ-  
რულების მოშლის წესისა და პროცედურისათვის გვერდის ავლა. ამგვარი  
განმარტების დასაბუთება სწორედ კანონის მიზნის შესაბამისი განმარ-

---

<sup>18</sup> 1999/70/EG.

<sup>19</sup> EuGH, 4.7.2006 –RS. C-212/04/Adeneler u.a. “Nr. 88 Der Arbeitgeber brauchte daher nach Ablauf des jeweiligen befristeten Arbeitsvertrags lediglich 21 Werktage verstreichen zu lassen, bevor er einen weiteren derartigen Vertrag schließt, um die Umwandlung der aufeinander folgenden Verträge in ein stabileres Arbeitsverhältnis zu verhindern, ohne dass es darauf ankäme, wie viele Jahre der betroffene Arbeitnehmer die gleiche Stelle besetzt hat oder dass diese Verträge nicht einen zeitlich begrenzten, sondern vielmehr einen „ständigen und dauernden“ Bedarf decken. Der Schutz der Arbeitnehmer vor Missbrauch durch befristete Arbeitsverträge und -verhältnisse, den § 5 der Rahmenvereinbarung bezweckt, wird dadurch in Frage gestellt.“

ტებიდან გამომდინარეობს, ვინაიდან საპირისპირო დაშვება სშკ-ის მე-6 მუხლის ნორმის 1-ლი<sup>2</sup>, 1-ლი<sup>3</sup> ნაწილებით გათვალისწინებული მოწესრიგების მიზნის დაცვას ველარ უზრუნველყოფს.

### **1.5 ხელშეკრულების წერილობითი ფორმის დაუცველობა**

შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც სამ თვეზე მეტი ვადით იდება, სშკ-ის მე-6 მუხლის 1-ლი და 1-ლი<sup>1</sup> ნაწილების თანახმად, სავალდებულო წერილობით ფორმას მოითხოვს. ფორმის ნაკლი შესაძლებელია გამოსწორდეს სშკ-ის მე-7 მუხლის შესაბამისად, თუ დასაქმებული ფაქტობრივად შეუდგა სამუშაოს შესრულებას. დასაფიქრებელია, ასეთ შემთხვევაში ფორმის ნაკლი ხომ არ უნდა იქნეს განმარტებული იმ დამსაქმებლის საზიანოდ, რომელმაც დადო დასაქმებულთან ზეპირი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. კერძოდ, თუ ვადის შესახებ შეთანხმება არ არის წერილობით შეთანხმებული, ხომ არ არის მიზანშეწონილი, ასეთი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დადებულად დაკვალიფიცირდეს, მიუხედავად იმისა, არსებობს თუ არა ვადიანი ხელშეკრულების დადების საფუძველი, ან მოექცეოდა თუ არა ის კანონით გათვალისწინებულ შეზღუდვებში.<sup>20</sup>

### **1.6 შეჯამება**

იმ შემთხვევაში, თუ ვადიანი ხელშეკრულება ერთ წლამდე ვადით იდება კანონით გათვალისწინებული კონკრეტული საფუძვლის გარეშე, ის უვადო ხელშეკრულებად უნდა ჩაითვალოს, მიუხედავად იმისა, რომ სშკ ამ შედეგს მხოლოდ 30 თვეზე მეტი ვადით დადებულ და მიმდევრობით დადებულ ხელშეკრულებებთან მიმართებით ითვალისწინებს. დასაშვებია, ეს წესი ანალოგიურად გავრცელდეს ფორმის დაუცველი ვადიანი ხელშეკრულებების მიმართ, მაშინაც, თუ ვადიანი ხელშეკრულების დადების საფუძველი ან ფარგლები დაცულია.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> იხ. Hesse, MüKo, TzBG, § 16, Rn. 8; შდრ. ასევე ჩაჩავა, შრომის სამართალი, ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, სტატიათა კრებული, 1, 2011, 50, შემდგომი მითითებებით, ლაპშინი, შრომის ხელშეკრულების სამართლებრივი ინსტიტუტის ცვლილების ანალიზი, სახელმწიფო და სამართალი, 12, 2003, 28 (რუსულ ენაზე).

<sup>21</sup> შდრ. Hesse, MüKo, TzBG, § 16, Rn.1.

ვადიანი ხელშეკრულების დადების მიმართ მოქმედი შეზღუდვების გათვალისწინებით, ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა ან სამუშაოს შესრულება ავტომატურად არ გამოიწვევს ხელშეკრულების მოქმედების შეწყვეტას, თუ ის ეწინააღმდეგება სშკ-ის მე-1 მუხლის 1-ლი<sup>2</sup> და 1-ლი<sup>3</sup> ნაწილებით დადგენილ წესს და არ თავსდება შემდგომი ნაწილებით დადგენილ გამონაკლისებში. ის, როგორც განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება, შესაძლებელია შეწყდეს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულის ან დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების სათანადო წესით მოშლის შემდეგ.

## 2. გარდაცვალება

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის მ) პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია. უდავოა, რომ დასაქმებულის გარდაცვალება ავტომატურად გამოიწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მისი პირადი ხასიათის გათვალისწინებით და ის მემკვიდრეობით ვერ გადაეცემა (შდრ. სკ-ის 1330-ე მუხლი). თუმცა დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი მოთხოვნები (როგორცაა, მაგალითად, ხელფასის მიღების მოთხოვნა), რომლებიც მის სიცოცხლეში წარმოიშვა, როგორც წესი, მემკვიდრეობით გადაეცემა.<sup>22</sup>

ამის საპირისპიროდ, დასაფიქრებელია, რამდენად გამართლებულია სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის მ) პუნქტის ფორმულირება. კერძოდ, რამდენად უნდა გამოიწვიოს დამსაქმებელი ფიზიკური პირის გარდაცვალებამ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ავტომატურად. სამსჯელოა, ხომ არ არის მიზანშეწონილი, დამსაქმებლის გარდაცვალების სამართლებრივი შედეგები სამუშაოს სპეციფიკასა თუ შინაარსს დაუკავშირდეს და, ცალკეულ შემთხვევაში, მიზანშეწონილად ჩაითვალოს მემკვიდრის მიერ ხელშეკრულების მოშლის წინაპირობების დაცვა.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Hesse, MüKo, Vormerkung §§ 620-630, Rn. 51.

<sup>23</sup> იქვე, Rn. 52.

### III. ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა ნების შესაბამისად

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის დ) და ე) პუნქტების შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: დასაქმებულის მიერ სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება, მხარეთა წერილობითი შეთანხმება და ასევე დამსაქმებლის მიერ სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ა), ვ), ზ), თ), ი), კ), ლ), ნ), და ო) პუნქტების შესაბამისად, ხელშეკრულების მოშლა. ამ საფუძვლებით ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა ნებაზე დამოკიდებული და მხოლოდ მხარის ან მხარეთა მიერ შესაბამისი წესისა და პროცედურის დაცვით განხორციელებული ნების გამოვლენის შედეგად გამოიწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას.

სშკ ითვალისწინებს ხელშეკრულების მოშლისა თუ მხარეთა შეთანხმებით ხელშეკრულების შეწყვეტის დამატებით წინაპირობებს, მაგალითად: მხარეთა შეთანხმებით ხელშეკრულების შეწყვეტა საჭიროებს წერილობით ფორმას; დასაქმებულისა და დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლა უნდა განხორციელდეს შესაბამისი წესით; ამასთან, დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში, უნდა არსებობდეს ხელშეკრულების მოშლის კანონით გათვალისწინებული საფუძველი და დაცული უნდა იყოს გათვალისწინებული პროცედურა და დამატებითი წინაპირობები.

#### 1. ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა შეთანხმებით

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ე) პუნქტი ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტას მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით. ამ შემთხვევაში უნდა არსებობდეს მხარეთა ურთიერთმფარავი ნების გამოვლენა, მიმართული ხელშეკრულების შეწყვეტისაკენ. სშკ ასეთი შეთანხმებისათვის ითვალისწინებს სავალდებულო წერილობით ფორმას. შესაბამისად, ხელშეკრულების ურთიერთშეთანხმებით შეწყვეტის ნამდვილობისათვის აუცილებელია წერილობითი ფორმის დაცვა. ფორმის დაუცველობის შემთხვევაში მხარეთა შეთანხმება ბათილია და ის არ წარმოშობს შესაბამის სამართლებრივ შედეგს, კერძოდ ხელშეკრულების შეწყვეტას,<sup>24</sup> თუ დასაქმებული ამ შეთანხმების არსებობას არ დაადასტურებს, ან მხარეთა შორის

<sup>24</sup> შდრ. Oetker, Staudinger BGB OK, § 623, Rn. 123.

ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმება არ დადასტურდება შემდგომ წერილობითი ფორმით. გასათვალისწინებელია, რომ ხელშეკრულების ურთიერთშეთანხმებით შეწყვეტის შემთხვევაში მხარეებს ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული დამატებითი ვალდებულებები არ გააჩნიათ.

ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა შეთანხმებით უნდა ეფუძნებოდეს თანასწორობისა და ნების თავისუფალი გამოვლენის პრინციპს. ამ თვალსაზრისით, გასაზიარებელია გერმანული მიდგომა, რომლის თანახმად, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმების მიმართ მოქმედებს შეცდომების უფლება. კერძოდ, შეთანხმება, რომელიც დამსაქმებლის მიერ მოტყუების, იძულების<sup>25</sup> ან შეცდომის საფუძველზე განხორციელდა, ექვემდებარება შეცილებას და ის ვერ წარმოშობს იურიდიულ შედეგებს. ანალოგიურად გავრცელდება ხელშეკრულების მიმართ სკ-ით ან სშკ-ით გათვალისწინებული ბათილობის საფუძველები.

## 2. დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების მოშლა

მხარეთა შეთანხმებით ხელშეკრულების შეწყვეტა განსხვავდება ხელშეკრულების მოშლისაგან, პირველ რიგში, იმით, რომ ხელშეკრულების მოშლა სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის დ) პუნქტის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების წერილობითი გამოვლენით ხორციელდება. სშკ დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების მოშლისათვის სპეციალურ საფუძველებს არ ითვალისწინებს. თუმცა დასაფიქრებელია, ხომ არ უნდა გავრცელდეს დასაქმებულის მიერ სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის დ) პუნქტით ხელშეკრულების მოშლის მიმართ სსკ-ის 399-ე და 405-ე მუხლები, კერძოდ, ხომ არ არის დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების მოშლისათვის აუცილებელი, არსებობდეს პატივსადები საფუძველი ან ვალდებულების დარღვევა დამსაქმებლის მხრიდან.<sup>26</sup> სამსჯელოა, რამდენად არის დასაქმებული უფლებამოსილი, ნებისმიერ დროს, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე, მოშალოს ხელშეკრულება, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული მისი გადაწყვეტილებით დამსაქმებელს მძიმე მდგომარეობაში აყენებს.

<sup>25</sup> BAG (2. Senat), Urteil vom 30.09.1993 – 2 AZR 268/93 (2. Instanz: LAG Hamm), AP BGB § 123 Nr. 37.

<sup>26</sup> შდრ. Fuchs, BeckOK, § 626, Rn. 45.

იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების მოშლის უფლება ყოველგვარი დამატებითი საფუძვლის არსებობისაგან დამოუკიდებლად წარმოიშობა, გასაანალიზებელია, რამდენად არის დასაშვები ხელშეკრულებით დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების მოშლის სპეციალური საფუძვლებისა თუ გარკვეული ვადით ამ უფლების შეზღუდვის გათვალისწინება. სამსჯელოა, ხომ არ განიხილება ასეთი შეთანხმება, სშკ-ის 1-ლი მუხლის მე-3 ნაწილისა და მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის გათვალისწინებით, დასაქმებულისათვის საზიანო და, შესაბამისად, ბათილ სახელშეკრულებო პირობად.

ამ საკითხის მიღმა დასაქმებულს აქვს, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება, ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე დამსაქმებელს წერილობით აცნობოს არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე. ასეთი შეტყობინება, სკ-ის 355-ე მუხლის გაგებით, ხელშეკრულების მოშლის შესახებ ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენაა, რომელიც, სკ-ის 51-ე მუხლის თანახმად, ნამდვილია მისი ადრესატთან მისვლის მომენტიდან. კერძოდ, როდესაც იგი მოექცევა მიმღების ძალაუფლების სფეროში და მას ექნება ამ შეტყობინების გაცნობის რეალური შესაძლებლობა.<sup>27</sup>

დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების მოშლა ფორმასავალდებულო ნების გამოვლენაა. კერძოდ, სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის (დ) პუნქტის თანახმად, მისი ნამდვილობისათვის ის უნდა განხორციელდეს წერილობითი ფორმით.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილი არ ითვალისწინებს გამონაკლისს, როდესაც დასაქმებულს უფლება აქვს, ხელშეკრულება მოშალოს დაუყოვნებლივ, ხელშეკრულების მოშლისათვის დაწესებული ვადის დაუცველად. მიუხედავად ამისა, ცალკეულ შემთხვევაში, განსაკუთრებული საფუძვლების არსებობისას მიზანშეწონილია, დასაქმებული გათავისუფლდეს ხელშეკრულების მოშლისათვის დადგენილი ვადის დაცვის ვალდებულებისაგან.<sup>28</sup> ასეთი უფლება შესაძლებელია დაფუძნდეს სსკ-ის 399-ე მუხლის შემადგენლობაზე, რომლის თანახმად, პატივსადები საფუძვლის არსებობისას გრძელვადიანი ხელშეკრულების მოშლა დასაშვებია ხელშეკრულების მოშლისათვის დადგენილი ვადის დაუცველად.

<sup>27</sup> დ. კერესელიძე, კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 248.

<sup>28</sup> Oetker, Staudinger BGB OK, §616, Rn. 390.



დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების მოშლის მიმართ ანალოგიურად ვრცელდება ბათილობისა და შეცილების ზოგადი საფუძვლები. კერძოდ, იმ შემთხვევაში თუ ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გადაწყვეტილება შეცდომის, მოტყუების ან იძულების<sup>29</sup> შედეგად განხორციელდა, ის დასაქმებულის მიერ კანონით გათვალისწინებული შეცილების სპეციალური ვადის ფარგლებში ნამდვილი შეცილების შედეგად ბათილი იქნება. შესაძლებელია, ასევე არსებობდეს ბათილობის სხვა საფუძველი, მათ შორის, სკ-ის 55-ე მუხლის შესაბამისად, ერთი მხარის მეორეზე გავლენის ბოროტად გამოყენების შემადგენლობა. ხელშეკრულების მოშლის ბათილად ცნობის მოთხოვნა არ უნდა შეიზღუდოს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების სშკ-ით გათვალისწინებული სპეციალური ვადით და მასზე, როგორც წესი, უნდა გავრცელდეს ხანდაზმულობის ზოგადი ვადები.

### **3. დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლა**

საპირისპიროდ შეწყვეტის საფუძვლებისა, რომელთა დადგომისთანავე შრომითი ურთიერთობა ავტომატურად წყდება, შრომის ხელშეკრულების მოშლა დასაშვებია მხოლოდ ხელშეკრულების მოშლის შესახებ მეორე მხარისათვის შეტყობინების გზით. ამასთან, დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლისათვის აუცილებელია არსებობდეს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი და დაცულ იქნეს ხელშეკრულების მოშლის სხვა წინაპირობები და პროცედურა.

მიუხედავად იმისა, რომ სშკ-ის ახალი რედაქცია არ ითვალისწინებს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ შეტყობინების ვალდებულებას ქვემოთ განხილულ ყველა საფუძველთან მიმართებით, შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის სკ-ის 355-ე მუხლის ანალოგიურად გამოყენებით ხელშეკრულების მოშლა მხოლოდ მხარისათვის შეტყობინების გზით არის შესაძლებელი. ეს დავას არ უნდა იწვევდეს, ვინაიდან თითოეული ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის არსებობა თავისთავად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ვერ გამოიწვევს, – თავად დამსაქმებელმა უნდა გადაწყვიტოს, სურს თუ არა მისთვის კანონით მინიჭებული უფლების გამოყენება, მაგალითად, შესაძლებელია, მიუხედავად დასაქმებულის ხანგრძლივი შრომი-

<sup>29</sup> BAG, Urt. v. 9. 6. 2011 – 2 AZR 418/10 (Vorinstanz: LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 30. 6. 2010 – 2 Sa 12/10), NZA-RR 2012, 129.

სუნარიანობისა, დამსაქმებელი დაინტერესებული იყოს მასთან შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებით. შესაბამისად, მან თავად უნდა მიიღოს გადაწყვეტილება, მოშლის თუ არა ხელშეკრულებას. დამსაქმებელმა ვალდებულების დარღვევის, მათ შორის დისციპლინური ზომის გამოყენების არსებობის შემთხვევაში, განმეორებითი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაშიც თავად უნდა გადაწყვიტოს, სურს თუ არა დასაქმებულთან ხელშეკრულების მოშლა.

აქვე გასათვალისწინებელია სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ა) პუნქტი, რომლის თანახმად, ხელშეკრულების მოშლა გამართლებულია, თუ მოცემულია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელმა უნდა მიიღოს გადაწყვეტილება, რომელ თანამშრომელს გაათავისუფლებს ამ საფუძვლით. კერძოდ, ასეთ დროს დამსაქმებელმა უნდა გადაწყვიტოს არა მარტო ის, ისარგებლებს თუ არა მისთვის კანონით მინიჭებული უფლებით, არამედ ასევე, რომელი დასაქმებულის მიმართ გამოიყენებს იგი ამ უფლებას.

ხელშეკრულების მოშლისათვის დადგენილი წინაპირობებისა და პროცედურის დაცვასთან ერთად, დამსაქმებელი ვალდებულია, მხედველობაში მიიღოს კანონით გათვალისწინებული გამონაკლისები, როდესაც ხელშეკრულების მოშლა ხელშეკრულების მოშლის ზოგიერთი საფუძვლით დაუმკველია.

დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლები შესაძლოა დაიყოს ხელშეკრულების მოშლის დამსაქმებელიდან ან დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძვლებად. თავის მხრივ, დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძველი შესაძლებელია დასაქმებულის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევას უკავშირდებოდეს, ან მისი პიროვნებიდან მომდინარე სხვა გარემოებით იყოს განპირობებული.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> ლ. ადემიშვილი, დ. კერესელიძე, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 2003/6 №1, 24; შდრ. ასევე შსო-ის 1982 წლის №158 კონვენციის მე-4 მუხლი (ძალაში შევიდა 1985 წლის 23 ნოემბერს), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO)

### **3.1 დამსაქმებლიდან მომდინარე საფუძვლით („საწარმოო აუცილებლობით“) განაპირობებული ხელშეკრულების მოშლა**

დამსაქმებლიდან მომდინარე ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლები აკონკრეტებს სკ-ის 399-ე მუხლით გათვალისწინებულ შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელ პატივსადაც საფუძვლებს, რომელთა არსებობის შემთხვევაში დასაშვებია გრძელვადიანი სახელშეკრულებო ურთიერთობის მოშლა. „საწარმოო აუცილებლობა“ არის სწორედ ის პატივსადაც საფუძველი, რომელიც ცალკეულ შემთხვევაში კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას ამართლებს დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლას. საწარმოო აუცილებლობის საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლას ითვალისწინებს სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ა) და ნ) პუნქტები.

#### **3.1.1 ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები**

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ა) პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მოშალოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ, უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და, ამასთანავე, ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდოდეს სამუშაო ძალის შემცირებას. შესაბამისად, დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას.

ამასთან, სასურველია, თავად ორგანიზაციული ცვლილებების შეფასებაც, ობიექტური თვალსაზრისით, მისი აუცილებლობისა და მიზანშეწონილობის კუთხით მოხდეს, რათა დამსაქმებელმა არ განახორციელოს ორგანიზაციული ცვლილებები მხოლოდ იმიტომ, რომ მას ცალკეული დასაქმებულის ან დასაქმებულებისათვის ხელშეკრულების მოშლა სურს. ასეთ შემთხვევაში შესაძლოა, სკ-ის 115-ე მუხლის გამოყენებით შეფასდეს, რამდენად იყო რეორგანიზაცია ან ტექნოლოგიური ცვლილებები დამსაქმებლის ინ-

ტერესის შესაბამისი და არსებობს თუ არა მისი გამართლების საფუძველი (ლეგიტიმური მიზანი), გარდა დასაქმებულთა შემცირებისა.

განხორციელებული ცვლილებები არ უნდა იყოს დროებითი.<sup>31</sup> მაგალითად, დამსაქმებლის გაკოტრების საქმისწარმოების დაწყება, საწარმოს გასხვისება, საქმიანობის დროებითი შეჩერება დამოუკიდებლად არ ანიჭებს დამსაქმებელს უპირობოდ ხელშეკრულების მოშლის უფლებას.<sup>32</sup> თითოეული მათგანი უნდა ატარებდეს შეუქცევად ხასიათს და, ამასთან, ყოველი ასეთი შემთხვევა უნდა შეფასდეს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობის ჭრილში.

იმის შემდეგ, რაც დადგინდება, რომ საწარმოში განხორციელებული ცვლილება ობიექტურად გამართლებულია (ანუ იგი განპირობებულია ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული საფუძველით, ან ეკონომიკური გარემოებებით, რომლებიც არსებით ზეგავლენას ახდენენ დამსაქმებლის საქმიანობაზე), უნდა შეფასდეს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა. კერძოდ, უნდა განისაზღვროს, სამუშაო ადგილების შემცირება არის თუ არა პრობლემის მოგვარების ერთადერთი საშუალება და ხომ არ არსებობს მისი მოგვარების უფრო მსუბუქი ზომა. შემცირების თანამომიერება უნდა შეფასდეს ინტერესთა შეპირისპირების საფუძველზე,<sup>33</sup> კერძოდ, საწარმოში განხორციელებული ცვლილებები ან ეკონომიკური გარემოებები აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაო ძალის შემცირების თავიდან აცილება შეუძლებელია<sup>34</sup> და, ასევე, არ არსებობს სხვა უფრო მსუბუქი საშუალება, რომელიც დასაქმებულის ინტერესების დაცვას უზრუნველყოფს.<sup>35</sup> ასეთი შეიძლება იყოს, მაგალითად: ალტერნატიული სამუშაოს შეთავაზება; ტექნოლოგიური ცვლილებების შემთხვევაში, დასაქმებულთა გადამზადება;<sup>36</sup> სამუშაო საათების შემცირება; ზეგანაკვეთური სა-

<sup>31</sup> შრომის კოდექსის 2003 წლის პროექტის 118-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 2003/6 №1, 70.

<sup>32</sup> Hesse, MüKo OK, Vormerkung §§ 620-630, Rn. 53, 54.

<sup>33</sup> Hergenröder, MüKo OK, KüSchG, §1, Rn. 122.

<sup>34</sup> იქვე, 298.

<sup>35</sup> შდრ. შსო-ის 1982 წლის 2 ივნისის №166 რეკომენდაცია, 21-ე მუხლი, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r166\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_de.htm)

<sup>36</sup> Hergenröder, MüKo OK, KüSchG, §1, Rn. 303; ასევე შრომის კოდექსის 2003 წლის პროექტის 119-ე მუხლი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 2003/6 №1, 72.

მუშაოს შემცირება.<sup>37</sup> ალტერნატიული სამუშაოთი უზრუნველყოფის შესახებ მსგავს დათქმას ითვალისწინებდა 1973 წლის შრომის კოდექსის 42-ე<sup>1</sup> და 164-ე მუხლები.<sup>38</sup>

### 3.1.2 დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის დაწყება

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ნ) პუნქტი ითვალისწინებს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის შესაძლებლობას ლიკვიდაციის დაწყების საფუძველით. დასაფიქრებელია ამ საფუძვლის სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ა) პუნქტისაგან განცალკევებით მოწესრიგების მიზანი, ვინაიდან ლიკვიდაციის დაწყება სწორედ ორგანიზაციული ცვლილებების დაკონკრეტებაა. სწორედ ამიტომ ამ შემთხვევაშიც მიზანშეწონილია, გავრცელდეს სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ა) პუნქტით გათვალისწინებული დამატებითი წინაპირობები.

შესაბამისად, საწარმოს ლიკვიდაციის დაწყება, როგორც ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი, ა) პუნქტთან ურთიერთკავშირში უნდა განიმარტოს. უნდა დადგინდეს ლიკვიდაციის დაწყების მიზანშეწონილობა და სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა ლიკვიდაციის დაწყების მომენტისათვის. ასეთი მიდგომა გამართლებულია, რათა დამსაქმებელმა ლიკვიდაციის დაწყება არ გამოიყენოს კანონის დაცვითი ნორმებისათვის გვერდის ავლის და ამ საფუძვლის ბოროტად გამოყენების მიზნით.<sup>39</sup>

პირველ რიგში, უნდა შეფასდეს, რამდენად არის ლიკვიდაციის დაწყება ობიექტურად გამართლებული და რეალური. მნიშვნელოვანია, რომ ლიკვიდაციის შესახებ გადაწყვეტილება იყოს აუცილებელი, საბოლოო და შეუქცევადი.<sup>40</sup> მაგალითად, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულთათვის ხელშეკრულებების მოშლის შემდეგ ლიკვიდაციის პროცესს შეაჩერებს და კვლავ განაახლებს საწარმო ჩვეულ რეჟიმში საქმიანობას, შესაძლებელია ჩაითვალოს, რომ ლიკვიდაციის დაწყება მხოლოდ მოჩვენებითი იყო და ის ხელშეკრულების მოშლის ლეგიტიმაციისათვის იქნა გამოყენებული. ასეთ

<sup>37</sup> შდრ. შსო-ის 1982 წლის 2 ივნისის № 166 რეკომენდაცია, მე-5 მუხლის ა) პუნქტი, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/instrument/wcms\\_r166\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/instrument/wcms_r166_de.htm)

<sup>38</sup> [https://matsne.gov.ge/index.php?option=com\\_idmssearch&view=docView&id=30376](https://matsne.gov.ge/index.php?option=com_idmssearch&view=docView&id=30376)

<sup>39</sup> Hergenröder, KSchG § 1, Rn.320.

<sup>40</sup> BAG, Ur. v. 16.2. 2012 – 8 AZR 693/10 (Vorinstanz: LAG Düsseldorf, Ur. v. 10.9. 2010 – 9 Sa 343/10 ) NZA-RR 2012, 465

შემთხვევაში გათავისუფლებულ პირებს უნდა ჰქონდეთ ხელშეკრულების კანონსაწინააღმდეგო მოშლის გამო სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის უფლება.<sup>41</sup>

მაშინაც კი, თუ ლიკვიდაციის დაწყება ობიექტურად გამართლებულია, დამატებით უნდა შემოწმდეს, რამდენად არსებობს ამ კონკრეტულ ეტაპზე სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა.

### **3.1.3 „სოციალური სამართლიანობა“ დამსაქმებელიდან მომდინარე საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში**

მას შემდეგ, რაც დადგინდება, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ა) და ნ) პუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლები სახეზეა, რაც სამუშაო ძალის შემცირებას, უდავოდ, აუცილებელს ხდის, დამატებით გასათვალისწინებელია დამსაქმებლის მიერ გასათავისუფლებელ დასაქმებულთა შერჩევის კრიტერიუმები. შერჩევა უნდა იყოს ობიექტური, ანუ სოციალურად სამართლიანი და არადისკრიმინაციული. კერძოდ, თუ ლიკვიდაციის პროცესში შრომითი ურთიერთობა გრძელდება მხოლოდ თანამშრომელთა გარკვეულ ნაწილთან, მათი შერჩევა უნდა მოხდეს დასაქმებულთა სოციალური მდგომარეობის, კვალიფიკაციის, სტაჟის და სხვა გარემოებების გათვალისწინებით.<sup>42</sup> სასურველია, შერჩევის კრიტერიუმები წინასწარ იყოს განსაზღვრული.<sup>43</sup>

## **4. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლა**

დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება განპირობებული იყოს დასაქმებულის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევით, ან მისი პიროვნებიდან მომდინარე სხვა საფუძვლით.

---

<sup>41</sup> შრომის კოდექსის 2003 წლის პროექტის 121-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 2003/6 №1, 73-74.

<sup>42</sup> Hergenröder, KSchG § 1, Rn. 335.

<sup>43</sup> შსო-ის 1982 წლის 2 ივნისის № 166 რეკომენდაცია, 23-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r166\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_de.htm)

## 4.1 დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევა

დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ძირითადი ან არაძირითადი ვალდებულების დარღვევა.

როგორც წესი, ხელშეკრულების მოშლა ასეთ შემთხვევაში დასაშვებია დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შემდეგ განმეორებითი დარღვევის შემთხვევაში.<sup>44</sup> ვალდებულების ერთჯერადი დარღვევა შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მხოლოდ მაშინ, თუ სახეზეა ისეთი დარღვევა, რომელიც სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას ობიექტურად გამორიცხავს.

### 4.1.1 ვალდებულების დარღვევა, რომელსაც წინ უძღვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თ) პუნქტი ითვალისწინებს ხელშეკრულების მოშლის შესაძლებლობას დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევის საფუძველით მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულის მიმართ გამოყენებულია ხელშეკრულებით (წესდებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით) გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. თუმცა ხელშეკრულების მოშლა ამ საფუძველით არ ჩაითვლება მართლზომიერად, თუ დადგინდება, რომ დისციპლინური ზომის გამოყენება არ იყო კანონიერი. ამ საკითხს არ ითვალისწინებს სშკ, შესაბამისად, მისი კანონიერების შეფასება სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით მოწესრიგებისა (405-ე მუხლის) და სშკ-ის ძირითადი პრინციპების საფუძველზე უნდა მოხდეს, კერძოდ, დაცული უნდა იყოს დისციპლინური ზომის გამოყენების შესახებ შეტყობინების ვალდებულება<sup>45</sup> და უნდა არსებობდეს მისი გამოყენების ლეგიტიმური საფუძველი.

<sup>44</sup> შდრ. შსო-ის 1982 წლის 2 ივნისის № 166 რეკომენდაცია, მე-8 მუხლი, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r166\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_de.htm)

<sup>45</sup> როგორც ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენის მიმართ, სსკ-ის 51-ე მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს გაცნობის შესაძლებლობა. შდრ. BAG, Urteil vom 09-08-1984 – 2 AZR 400/83 (Hamm), NJW 1985, 823.

მაგალითად, უმნიშვნელო ვალდებულების დარღვევა ვერ ჩაითვლება ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლად, თუ ის ერთჯერად ხასიათს ატარებს. შესაბამისად, უმნიშვნელო ერთჯერადი ვალდებულების დარღვევის საფუძველზე განხორციელებული გაფრთხილება (ან მიღებული სხვა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა) არ იქნება საკმარისი იმისათვის, რომ ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულის მიერ ანალოგიური დარღვევისთანავე დამსაქმებელს ხელშეკრულების მოშლის უფლება წარმოეშვას.

ხელშეკრულების მოშლის კანონიერების შეფასებისას დამოუკიდებლად მოწმდება გამოყენებული დისციპლინური ზომის კანონიერება. ის უნდა იყოს ობიექტურად გამართლებული და საფუძვლიანი.<sup>46</sup>

#### **4.1.1.1 ვალდებულების დარღვევა, როგორც დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების საფუძველი**

ცალკეული შემთხვევის, სამუშაოსა და მისი სპეციფიკის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია, გაიმიჯნოს ვალდებულების დარღვევის სახე და მისი არსებითობა. ასე მაგალითად, სამსახურში მცირე დაგვიანება, თუნდაც განმეორებითი ხასიათის, როგორც წესი, არ არის საკმარისი საფუძველი დისციპლინური ზომის გამოყენებისა და შემდგომ ხელშეკრულების მოშლისათვის. საინტერესოა ამ თვალსაზრისით გერმანული სასამართლო პრაქტიკა ერთ-ერთ საქმეზე, როდესაც სასამართლომ, დასაქმებულის მიერ 104-ჯერ დაგვიანების მიუხედავად, ხელშეკრულების მოშლა უპირობოდ საფუძვლიანად არ ჩათვალა და მოითხოვა დასაქმებულისაგან ახსნა-განმარტება დაგვიანების მიზეზებთან დაკავშირებით.<sup>47</sup> შესაბამისად, მხოლოდ ერთხელ მცირე დაგვიანება, ისე როგორც ნებისმიერი სხვა უმნიშვნელო დარღვევა, არ ქმნის დისციპლინური ზომის გამოყენების უფლებას,<sup>48</sup> გარდა იმ შემთხვევისა, თუ, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, ასეთი დაგ-

<sup>46</sup> Preis, Staudinger OK, 626, Rn.107; შდრ.: ჩაჩავა, შრომის სამართალი, ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, სტატიათა კრებული, I, 2011, 57.

<sup>47</sup> Henssler, MüKo, § 626, Rn.154, განსხვავებული პრაქტიკა.

<sup>48</sup> დავის ფარგლებში დასაქმებულის მიერ რამდენჯერმე დროის მოკლე მონაკვეთში 45 წუთამდე დაგვიანების შემდეგ განხორციელდა გაფრთხილება, რაც გარემოებათა ერთობლიობაში გამართლებულად ჩაითვალა. BAG, Urteil vom 27.02.1997 – 2 AZR 302/96 (LAG Düsseldorf Urteil 14.03.1996 5 Sa 20/96), NZA 1997, 761.



ვიანება არსებითი დარღვევაა, და ეს უდავოა.<sup>49</sup> ამის მაგალითად შეიძლება ჩაითვალოს შემთხვევა, როდესაც თანამშრომლის მცირე დაგვიანება იწვევს მთლიანად საწარმოში სამუშაოს დაწყების შეფერხებას და ეს მნიშვნელოვნად აისახება დამსაქმებლის რეპუტაციაზე ან საქმიან ურთიერთობებზე.

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თ) პუნქტის გაგებით, გადაცდომა ვალდებულების დარღვევად უნდა ჩაითვალოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ის არსებითია.<sup>50</sup> მაგალითად, გერმანულ სამართალში ასეთად მიიჩნევა: დასაქმებულის მიერ სამუშაოზე არსებითი დაგვიანება ან სამუშაო რეჟიმის სხვაგვარად დარღვევა,<sup>51</sup> სამუშაოზე პატივსადები მიზეზის გარეშე გამოუცხადებლობა, ასევე პატივსადები საფუძვლის არსებობისას დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის შესაბამისი წესით შეუტყობინებლობა.<sup>52</sup> ამასთან, ეს უკანასკნელი არაერთგვარად ხასიათს უნდა ატარებდეს, განზრახ ხორციელდებოდეს და/ან არ უნდა არსებობდეს დასაქმებულის მიერ შეუტყობინებლობის პატივსადები საფუძველი.<sup>53</sup> გარდა ამისა, არსებით დარღვევად მიიჩნევა სამუშაოს გაცდენა ავადმყოფობის მომიზეზებით და დამსაქმებლის განზრახ შეცდომაში შეყვანა;<sup>54</sup>

არსებითი დარღვევაა ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულება, მათ შორის, დამსაქმებლის მიერ გაცემული მითითების შეუსრულებლობა (გარდა იმ შემთხვევისა, თუ არსებობს კონკრეტული მითითების შესრულებაზე უარის თქმის ლეგიტიმური საფუძველი<sup>55</sup>);

შემდგომ გერმანულ სამართალში არსებით დარღვევად ითვლება: დასაქმებულისათვის მინიჭებული უფლებამოსილების გადაჭარბება, მათ შორის დამსაქმებლის საინფორმაციო ბაზებით უნებართვო სარგებლობა;<sup>56</sup> შრომის შინაგანაწესის მნიშვნელოვანი დარღვევა, რომელიც აბრკოლებს

---

<sup>49</sup> KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung; Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost § 18 Abschnitt I Unterabschnitt A Abs. 6 Unterabs. 2 Satz 1 AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 18.

<sup>50</sup> Fuchs, Beck OK, 626, Rn.27.

<sup>51</sup> იქვე, Rn. 19.

<sup>52</sup> იქვე, Rn. 23.

<sup>53</sup> Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 176, 177.

<sup>54</sup> იქვე, Rn. 154.

<sup>55</sup> Hergenröder, KSchG § 1, Rn. 153, 154.

<sup>56</sup> Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 174.

სამუშაოს „მშვიდ რეჟიმს“<sup>57</sup> მათ შორის ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ სამუშაოზე გამოცხადება<sup>58</sup> (განსაკუთრებით ისეთ სამუშაოზე, რომელიც დაკავშირებულია მესამე პირთა უსაფრთხოებასთან, როგორებიცაა: ექიმი, მძღოლი, პილოტი და სხვ.);<sup>59</sup> ნარკოტიკებსა თუ ამარტულ თამაშებზე დამოკიდებულება,<sup>60</sup> რომელიც არსებით ზეგავლენას ახდენს დასაქმებულის შრომისუნარიანობასა და მის ეფექტიანობაზე;

არანაკლებ მნიშვნელოვანია და არსებით დარღვევად უნდა ჩაითვალოს დასაქმებულის მიერ არაძირითადი ვალდებულებების დარღვევის ზოგიერთი შემთხვევა. ასეთი შეიძლება იყოს ინფორმაციის მიუწოდებლობა, რომელიც დამსაქმებლისათვის მნიშვნელოვანი ზიანის თავიდან აცილებას უზრუნველყოფდა;<sup>61</sup> დასაქმებულის მიერ კონფიდენციალობის ვალდებულების დარღვევა (შდრ. სკ, 316);<sup>62</sup> დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე შეთავსებით სამუშაოზე კონკურენტ დაწესებულებაში დასაქმება, ასევე „ლოიალობის ვალდებულების“ სხვაგვარი დარღვევა, თუ ის აკრძალულია ხელშეკრულებით (შდრ. სშკ-ის მე-8 და 46-ე მუხლები).<sup>63</sup>

სამსახურებრივი ინტერნეტისა და ტელეფონის პირადი მიზნებისათვის გამოყენება შეიძლება არსებით დარღვევად ჩაითვალოს განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ ეს აკრძალულია ხელშეკრულებით (შინაგანაწესით). ასეთი მიდგომა გამართლებულია იმდენად, რამდენადაც დამსაქმებელი იხდის ანაზღაურებას დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულებისათვის და ბუნებრივია მისი მოთხოვნა სამუშაო დროისა და რესურსების ეფექტიანად გამოყენებაზე. ცხადია, დამსაქმებელს გონივრულ ფარგლებში ეკისრება თმენის ვალდებულება,<sup>64</sup> თუ დასაქმებულის ასეთი ქცევა არ ატარებს რეგულარულ ხასიათს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ მხოლოდ მცირე დროით სამსახურებრივი ინტერნეტითა თუ ტელეფონით პირადი მიზნებისთვის სარგებ-

---

<sup>57</sup> იქვე, Rn. 166.

<sup>58</sup> BAG, Urteil vom 26.01.1995 — 2 AZR 649/94 (LAG Nürnberg Urteil 11.07.1994 7 Sa 1123/93), NZA 1995, 517.

<sup>59</sup> შდრ. Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 129.

<sup>60</sup> შდრ. იქვე, Rn. 129a.

<sup>61</sup> იქვე, Rn. 180e.

<sup>62</sup> Fuchs, Beck OK, 626, Rn.20.

<sup>63</sup> იქვე, Rn.21, ასევე Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 169 და შემდგომში.

<sup>64</sup> Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 173 a.

ლობა არსებით დარღვევად არ უნდა ჩაითვალოს.<sup>65</sup> გერმანული სასამართლო პრაქტიკა ითვალისწინებს იმ გარემოებასაც, თუ რა მიზნით იყენებდა დასაქმებული ინტერნეტს და რამდენად უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ეს ქცევა სამუშაო გარემოზე.<sup>66</sup>

სხვა შემთხვევებში დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მდგომარეობის პირადი მიზნებისათვის გამოყენება, როგორც წესი, არსებითი ვალდებულების დარღვევაა, რაც შეიძლება გამოიხატოს მათ შორის ქრთამისა და საჩუქრების მიღებით.<sup>67</sup>

ვალდებულების არსებითი დარღვევაა ასევე დასაქმებულის მიერ უსაფრთხოების ზომების უგულვებელყოფა, როდესაც ასეთი ქმედება ობიექტურად მნიშვნელოვან საფრთხეებს უკავშირდება.<sup>68</sup>

ვალდებულების დარღვევის შეფასებისას მნიშვნელოვანია არა იმდენად ის, სახეზეა ძირითადი თუ არაძირითადი ვალდებულების დარღვევა, არამედ უნდა შეფასდეს, სკ-ის 405-ე მუხლის მე-3 ნაწილის ა) და ბ) პუნქტების გათვალისწინებით, თუ რამდენად არსებითია იგი. აღნიშნულის დადგენა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, ვინაიდან სკ-ის 405-ე მუხლის მე-3 ნაწილი გამორიცხავს ხელშეკრულებაზე უარის თქმის (ხელშეკრულების მოშლის) უფლებას იმ შემთხვევაში, თუ ვალდებულების დარღვევა უმნიშვნელოა, ან დარღვეულია არაძირითადი ვალდებულება და, მიუხედავად ამისა, კრედიტორს შეიძლება მოეთხოვოს ხელშეკრულების ძალაში დატოვება.

ვალდებულების არაარსებითი დარღვევები მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი, თუ დარღვევა განმეორებით ხასიათს ატარებს. ასეთი დარღვევების ერთობლიობა შესაძლოა, არსებით დარღვევად იქნეს განხილული და, შესაბამისად, დისციპლინური ზომის გამოყენებაც გამართლებული და დასაბუთებული აღმოჩნდეს.<sup>69</sup>

---

<sup>65</sup> Fuchs, BeckOK, 626, Rn. 25.

<sup>66</sup> Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 173c.

<sup>67</sup> იქვე, Rn. 205-203.

<sup>68</sup> იქვე, Rn. 136.

<sup>69</sup> BAG, Urteil vom 17.01.1991 — 2 AZR 375/90 (LAG Baden-Württemberg Urteil 13.06.1990 6 Sa 19/90), NZA 1991, 557.

#### **4.1.1.2 დისციპლინური ზომის გამოყენების მიზანი**

მას შემდეგ, რაც დადგინდება, რომ სახეზეა დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების არსებითი დარღვევა, დამსაქმებელი, როგორც წესი, ვალდებულია, უპირველესად, გამოიყენოს დისციპლინური ზომა – გაფრთხილება. ამას გამაფრთხილებელი ფუნქცია აქვს და მიზნად ისახავს დასაქმებულისათვის დამატებითი შანსის მიცემას, რათა ხელშეკრულება შენარჩუნდეს.

დისციპლინური ზომა დამატებითი ვადის დაწესებისა თუ გაფრთხილების ტოლფასი მნიშვნელობის მქონეა, რაც მიზნად ისახავს, ვალდებულების დამრღვევ მხარეს მიეცეს დამატებითი შანსი ხელშეკრულების გადასარჩენად. ამ ზომის გამოყენებამდე ხელშეკრულების მოშლა, როგორც წესი, დაუშვებელია, გარდა სკ-ის 405-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული შემთხვევებისა. კერძოდ, როდესაც აშკარაა, რომ გაფრთხილებას არავითარი შედეგი არ მოჰყვება, ვალდებულების დროული შესრულება არსებითია დამსაქმებლისათვის, ან, ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით, გამართლებულია ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ მოშლა. კერძოდ, როდესაც ვალდებულების უხეში დარღვევაა სახეზე, რომლის გათვალისწინებითაც დამსაქმებელს არ შეიძლება მოეთხოვოს ხელშეკრულების შენარჩუნების ინტერესი.

გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებლის მიერ დისციპლინური ზომის გამოყენებლობის თაობაზე გადაწყვეტილების მიღება მხოლოდ იმ შემთხვევაშია გამართლებული, თუ ხელშეკრულების მოშლა არსებულ ვითარებაში უკანასკნელი ზომია<sup>70</sup> და ხელშეკრულების შენარჩუნება ობიექტურად შეუძლებელი ან გაუმართლებელია.

#### **4.1.1.3 დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ შეტყობინება**

გაფრთხილება ან მისი ტოლფასი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა განხორციელებულად ჩაითვლება, თუ მისი შეტყობინება დასაქმებულისათვის შესაბამისი წესით მოხდა. სხვაგვარად გაფრთხილება თავის ფუნქციას ვერ უზრუნველყოფს და მისგან გამომდინარე შედეგები უკანონოა. კერძოდ, თუ ვალდებულების დარღვევის შესახებ გაფრთხილება არ

<sup>70</sup> შდრ. Müller-Glöge, MüKo, BGB 611, Rn. 20.

ეცნობა დასაქმებულს ისე, რომ მას ჰქონდა მისი გაცნობისა და შედავების რეალური შესაძლებლობა, დასაქმებულის მიმართ განხორციელებული გაფრთხილება არ ჩაითვლება ნამდვილად.<sup>71</sup> შესაბამისად, ვალდებულების განმეორებითი დარღვევის შემთხვევაში დამსაქმებელს ერთმევა ხელშეკრულების მოშლის შესაძლებლობა, რადგან ხელშეკრულების მოშლის წინაპირობა განხორციელებულად არ უნდა ჩაითვალოს.

#### 4.1.1.4 ხელშეკრულების მოშლის კანონიერება

გერმანული დოქტრინის თანახმად, უდავოა, რომ გამოყენებული დისციპლინური ზომა შეიძლება შემდგომი დარღვევის შემთხვევაში ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დარღვეული ვალდებულება იმ დარღვევის მსგავსია, რომლის მიმართაც განხორციელდა გაფრთხილება. ეს გამართლებულია, ვინაიდან გაფრთხილების მიზანია, დასაქმებულს მიეთითოს მსგავსი ქცევის განმეორების შესაძლო შედეგებზე. შესაბამისად, გაფრთხილების ფუნქცია სხვა ტიპისა და შინაარსის დარღვევასთან მიმართებით ვერ უზრუნველყოფს შესაბამის მიზანს.<sup>72</sup>

იმ შემთხვევაში, თუ დადგინდება, რომ არსებობს ვალდებულების არსებითი დარღვევა, რასაც მოჰყვა დასაქმებულის გაფრთხილება და ამის შემდეგ ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულმა განმეორებით დაარღვია მსგავსი ტიპის ვალდებულება, დამსაქმებელს აქვს, სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თ) პუნქტის შესაბამისად, ხელშეკრულების მოშლის უფლება, რაც მან უნდა განახორციელოს შესაბამისი წესით. დისციპლინური ღონისძიების (თუნდაც მეორედ) გამოყენება ავტომატურად ვერ გამოიწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას, ვინაიდან ის არის მხოლოდ ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი და არა თავად მოშლა.<sup>73</sup>

ხელშეკრულების მოშლა, სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თ) პუნქტის შესაბამისად, ნამდვილია მას შემდეგ, რაც ის განხორციელდება შესაბამისი წესით დასაქმებულისათვის შეტყობინებით.

<sup>71</sup> შდრ. შსო-ის 1982 წლის №158 კოვენციის მე-7 მუხლი (ძალაში შევიდა 1985 წლის 23 ნოემბერს), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO)

<sup>72</sup> შდრ. Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 109.

<sup>73</sup> Hergenröder, MüKo OK, KüSchG, §1, Rn. 55.

დასაფიქრებელია ასევე, ცალკეულ შემთხვევაში რამდენად არის დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა მსგავსი ტიპის ვალდებულების განმეორებითი დარღვევის გამო ხელშეკრულების მოშლისათვის საკმარისი საფუძველი, თუ ხელშეკრულების მოშლა შერჩევით მხოლოდ ზოგიერთი თანამშრომლის მიმართ ხორციელდება. კერძოდ, თუ ერთგვაროვანი ვალდებულების დარღვევა რამდენიმე თანამშრომელმა ჩაიდინა, რომელთა მიმართ უკვე გამოყენებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, თუმცა დამსაქმებელმა მხოლოდ ერთი გაათავისუფლა სამუშაოდან და არსებობს საფუძვლიანი ეჭვი, რომ მისი შერჩევა დისკრიმინაციული ნიშნით მოხდა (შდრ. სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის ბ) პუნქტი).

დისციპლინური ზომის გამოყენების კანონიერება არ არის აუცილებელი, სადავო გახდეს გარკვეულ ვადაში. დასაქმებულს, რომლისთვისაც დისციპლინური ზომა საბოლოოდ ხელშეკრულების მოშლის საფუძველს ქმნის, შეუძლია, იგი სადავო გახადოს ხელშეკრულების მოშლის კანონიერებასთან დაკავშირებით დავის ფარგლებში.<sup>74</sup>

#### **4.1.2 ვალდებულების დარღვევა, რომელიც გამოირიცხავს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების აუცილებლობას**

სკ-ის 405-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ ერთი მხარე არღვევს ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებას, მეორე მხარე უფლებამოსილია, უარი თქვას ხელშეკრულებაზე (მოშალოს ხელშეკრულება) დამატებითი ვადის უშედეგოდ გასვლის შემდეგ. გამონაკლისის სახით ანალოგიური სამართლებრივი შედეგი დადგება მაშინ, თუ, ვალდებულების ან მისი დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, დამატებითი ვადა არ გამოიყენება, ან დამატებითი ვადის ნაცვლად გამოიყენება გაფრთხილება.

შრომითი ურთიერთობის განგრძობადი ბუნებიდან გამომდინარე, ხშირ შემთხვევაში დამატებითი ვადის გამოყენება, როგორც წესი, გაუმართლებელია და მას უტოლდება გაფრთხილება (საყვედური, შენიშვნა თუ სხვ.), რაც, როგორც ზემოთ აღინიშნა (!!!), მიზნად ისახავს დასაქმებულისათვის სახელ-

---

<sup>74</sup> Fuchs, BeckOK, 626, Rn. 25.

შეკრულებო ურთიერთობის შენარჩუნების დამატებითი შანსის მიცემას.<sup>75</sup> შესაბამისად, გაფრთხილება, როგორც წესი, სავალდებულოდ გამოსაყენებელი ზომაა, რათა დამსაქმებელს ჰქონდეს ხელშეკრულების მოშლის უფლება.

გაფრთხილების ვალდებულებისაგან დამსაქმებელი შეიძლება გათავისუფლდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ვალდებულების დარღვევა იმდენად მძიმეა, რომ ურთიერთობის შემდგომი გაგრძელება დამსაქმებელს არ შეიძლება მოეთხოვოს.<sup>76</sup> ცალკეულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს სკ-ის 405-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული გაფრთხილების ვალდებულებისაგან გათავისუფლების საფუძვლები.

საგულისხმოა, რომ გერმანულ შრომის კანონმდებლობაში არ არის გათვალისწინებული წინასწარი გაფრთხილების ვალდებულება, თუმცა სასამართლო პრაქტიკასა და დოქტრინაში გაფრთხილების ვალდებულების დაცვა აუცილებლად მიიჩნევა. თუ ხელშეკრულების მოშლის პოტენციური საფუძველი დასაქმებულის ქმედებაა, მისი გამოსწორება თითქმის ყოველთვის შესაძლებელია. შესაბამისად, გაფრთხილების ვალდებულებისაგან გათავისუფლება გამართლებულია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ უდავოა, რომ მას არავითარი შედეგი არ მოჰყვება.<sup>77</sup> ასეთი დაშვება ხდება მაშინ, როცა დასაქმებული წინასწარ უარს აცხადებს ქცევის გამოსწორებასა თუ შეცვლაზე, ასევე, როდესაც უდავოა, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევის (ქცევის) გამოსწორება დასაქმებულს სამომავლოდაც არ შეუძლია. გაფრთხილება საჭირო არ არის ასევე, თუ დამსაქმებლის ინტერესი ვალდებულების გარკვეულ ვადაში შესრულებას უკავშირდებოდა. თუმცა ეს პირობა მხოლოდ გამონაკლისის სახით შეიძლება იყოს ადეკვატური შრომით ურთიერთობაში. ეს ხდება, მაგალითად, როდესაც დასაქმებული პატივსაღები საფუძვლის გარეშე დამსაქმებლისათვის უმნიშვნელოვანეს შეხვედრაზე არ მივა, ან არსებითად დაავიანებს, რაც მნიშვნელოვან უარყოფით შედეგებს იწვევს დამსაქმებლისათვის. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულის ქცევა, როგორც წესი, ვალდებულების დარღვევასთან ერთად

<sup>75</sup> BAG, Urteil vom 21-05-1992 – 2 AZR 551/91 (Hamburg), NJW 1993, 154-157.

<sup>76</sup> Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 104.

<sup>77</sup> BAG, Urteil vom 21-05-1992 – 2 AZR 551/91 (Hamburg), NJW 1993, 154-157; BAG, Urteil vom 18.05.1994 – 2 AZR 626/93 (LAG Düsseldorf Urteil 12.02.1993 10 Sa 1559/92, NZA 1995, 65.

დასაქმებულის მიმართ ნდობის დაკარგვას იწვევს და, შესაძლოა, სკ-ის 405-ე მუხლის მე-2 ნაწილის გ) პუნქტით ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ მოშლის გამართლება განაპირობოს. კერძოდ, როდესაც ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით, გამართლებულია ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ მოშლა. ასეთი სახეგეა, თუ მხარეთა ინტერესების შეპირისპირებისა და ვალდებულების დარღვევის მნიშვნელობის გათვალისწინებით, უდავოა, რომ დამსაქმებელს არ შეიძლება მოეთხოვოს ხელშეკრულების გაგრძელება მინიმალური ვადითაც კი.<sup>78</sup>

დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულისადმი ნდობის დაკარგვა მხოლოდ იმ შემთხვევაში გამოირიცხავს გაფრთხილების ვალდებულებას, თუ, გაფრთხილების მიუხედავად, შეუძლებელია მხარეთა შორის გამართული შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება.<sup>79</sup> ასეთი შეიძლება იყოს: ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ სამუშაოს შესრულება, როდესაც დასაქმებული მძლოია;<sup>80</sup> დამსაქმებლის კლიენტების გადაბირება საკუთარი ინტერესებისათვის;<sup>81</sup> ასევე ძირითადი თუ არაძირითადი ვალდებულების ნებისმიერი დარღვევა, რომელიც შეუძლებელს ხდის მხარეთა შორის დარღვეული ნდობის აღდგენას.

ამასთან, უმნიშვნელოა, სახეგეა ძირითადი თუ არაძირითადი ვალდებულების დარღვევა.<sup>82</sup>

გაფრთხილების ვალდებულების გამომრიცხავი ერთ-ერთი საფუძვლის არსებობა საკმარისია იმისათვის, რომ დამსაქმებელი გათავისუფლდეს ამ ვალდებულებისაგან.

### 4.1.3 გაფიცვის უკანონოდ ცნობა

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ლ) პუნქტი ითვალისწინებს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის უფლებას სასამართლოს მიერ მიღებული და ძალაში შესული გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის მონაწილეობით განხორციელებული გაფიცვის უკანონოდ ცნობის საფუძველით.

<sup>78</sup> ჩაჩავა, შრომის სამართალი, ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, სტატიათა კრებული, I, 2011, 61.

<sup>79</sup> Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 116.

<sup>80</sup> შდრ. იქვე, Rn. 130.

<sup>81</sup> შდრ. იქვე, Rn. 128.

<sup>82</sup> იქვე, Rn. 106.



სშკ-ის 49-ე მუხლის თანახმად, „გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.“

ამასთან, სშკ-ის 51-ე მუხლი ითვალისწინებს შემთხვევებს, როდესაც გაფიცვა უკანონოდ ჩაითვლება. ამ საფუძვლების დარღვევით განხორციელებულ გაფიცვაში მონაწილეობა სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევაა, რაც არ არის გამართლებული კანონიერი გაფიცვის უფლებით. შესაბამისად, სშკ-ის 51-ე მუხლის მე-ნაწილის მიხედვით, სასამართლო უფლებამოსილია, ასეთი გაფიცვა უკანონოდ ცნოს.

გაფიცვის უკანონოდ ცნობა რამდენადაა გამართლებული, ხელშეკრულების მოშლის უპირობო საფუძვლად ჩაითვალოს, დასაფიქრებელია. ასე მაგალითად, გერმანიის სასამართლო პრაქტიკაში ამ საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლა გამართლებულია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაფიცვის უკანონობის შესახებ დასაქმებული ინფორმირებული იყო, ან მისთვის ეს შეცნობადი იყო.<sup>83</sup> ამასთან, გერმანული სასამართლო ითვალისწინებს გარემოებებს და ინტერესთა შეპირისპირების საფუძველზე იღებს საბოლოო გადაწყვეტილებას. კერძოდ, განიხილება, რამდენად იყო დასაქმებულის მხრიდან გაფიცვაში მონაწილეობა განპირობებული სოლიდარობის გამოხატვით ან ფსიქოლოგიური ზემოქმედებით; ხომ არ მიენდო დასაქმებული პროფესიული კავშირის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას და სხვა.<sup>84</sup>

## **4.2 ხელშეკრულების მოშლა დასაქმებულის პიროვნებიდან მომდინარე სხვა საფუძვლებით**

### **4.2.1 სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამოირიცხავს**

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის კ) პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების მოშლა დასაშვებია, თუ სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება ან განაჩენი დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამოირიცხავს.

<sup>83</sup> BAG, Urteil vom 29-11-1983 – 1 AZR 469/82 (Mainz), NJW; 1984, 1371.

<sup>84</sup> Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 135.

ხელშეკრულების მოშლის ეს საფუძველი ძალიან ზუსტად არის ფორმულირებული, ვინაიდან დასაქმებულს ხელშეკრულების მოშლის უპირობო უფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში ანიჭებს, თუ ასეთი გადაწყვეტილება ან განაჩენი დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულებას ობიექტურად შეუძლებელს ხდის.<sup>85</sup>

ცხადია, ასეთი ვიწრო ფორმულირება არ გამოირიცხავს შემთხვევებს, როდესაც დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება შესაძლებელია, მაგრამ მის მიმართ კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილების ან განაჩენის გათვალისწინებით შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება გაუპართლებელია. თუმცა ასეთი შემთხვევების შეფასება არ მოექცევა სშკ-ის 1-ლი ნაწილის კ) პუნქტის მოწესრიგების ქვეშ და უნდა შეფასდეს ცალკეული შემთხვევის გათვალისწინებით, ვალდებულების დარღვევის ან სხვა ობიექტური საფუძველით ხელშეკრულების მოშლის შესაძლებლობის კრილში.

#### **4.2.2 დასაქმებულის კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან ან შესასრულებელ სამუშაოსთან**

სშკ-ის 1-ლი ნაწილის ვ) პუნქტი ითვალისწინებს ხელშეკრულების მოშლას იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულის კვალიფიკაცია ან პროფესიული უნარ-ჩვევები შეუსაბამოა დაკავებულ თანამდებობასთან, შესასრულებელ სამუშაოსთან.

ნიშანდობლივია, რომ სშკ-ის პროექტის 118-ე მუხლის მე-3 ნაწილი მსგავს ფორმულირებას ითვალისწინებდა გარკვეული განსხვავებით. კერძოდ, როდესაც „დასაქმებულს აღარ გააჩნია საჭირო სათანადო კვალიფიკაცია.“ ამგვარ ფორმულირებაში ყურადსაღებია სიტყვა „აღარ“, რომლის გათვალისწინებაც არსებითია სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ვ) პუნქტის გამოყენებისას. კერძოდ: მნიშვნელოვანია დადგინდეს, ცალკეული შემთხვევის შეფასებისას რამდენად ჰქონდა დასაქმებულს დასაქმებულის უნარ-ჩვევებისა და კვალიფიკაციის შესაბამისობის დადგენის შესაძლებლობა დასაკავებელ თანამდებობასთან ხელშეკრულების დადების მომენტისათვის; მოხდა თუ არა დასაქ-

---

<sup>85</sup> Hergenröder, KSchG § 1, Rn. 182.

მებულისათვის გამოსაცდელი ვადის დაწესება; იყო თუ არა დასაკავებელი თანამდებობის მიმართ წაყენებული მოთხოვნები წინასწარ განსაზღვრული; მოხდა თუ არა დასაქმებულის შერჩევა კონკურსის წესით და სხვ. ძირითად შემთხვევაში სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ვ) პუნქტის გამოყენება გამართლებულია, თუ დასაქმებულმა ან შემდგომ დაკარგა ეს კვალიფიკაცია თუ უნარ-ჩვევა, ან დამსაქმებლის მოთხოვნები გაიზარდა ობიექტური გარემოებების გათვალისწინებით, რომლის თანახმად, დასაქმებულებს დამატებითი კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების ფლობა მოეთხოვებათ.

ასეთი შეიძლება იყოს სამუშაოს შესრულებისათვის საჭირო უფლების ჩამორთმევა, მაგალითად: მართვის უფლების ჩამორთმევა მძღოლისათვის, მფრინავის ლიცენზიის ვადის ამოწურვა (არგაგრძელება), მასწავლებლის საკვალიფიკაციო გამოცდის ვერ- ან არჩაბარება და სხვ. მსგავსი საფუძვლები.<sup>86</sup>

შეუსაბამობა შეიძლება არსებობდეს დასაქმებულის ფიზიკური, ფსიქიკური ან პროფესიული უნარ-ჩვევების არარსებობის გამო, რომელთა გამოსწორებაც შეუძლებელია, მაგალითად, პიანისტის შემთხვევაში, ხელის დაზიანება ხანგრძლივი დროით.<sup>87</sup>

დამსაქმებლის ინიციატივით ხელშეკრულების დადების შემდგომ დასაქმებულისათვის დამატებითი მოთხოვნების წაყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაშია დასაშვები, თუ უფრო მსუბუქი ზომის გამოყენება შეუძლებელია. მაგალითად, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულისათვის კვალიფიკაციის ამაღლებას თავად უზრუნველყოფს და დასაქმებული უარს აცხადებს ამ შეთავაზებაზე; თუ კვალიფიკაციის ამაღლება არათანაბომიერ ძალისხმევას მოითხოვს, შესაძლოა, დამსაქმებელმა დასაქმებული სხვა ალტერნატიული სამუშაო ადგილით უზრუნველყოს. თუ დამსაქმებელს არ აქვს ობიექტურად სხვა ალტერნატიული სამუშაო ადგილის შეთავაზების ან სხვა მსუბუქი ზომის გამოყენების შესაძლებლობა, ხელშეკრულების მოშლა გამართლებულად შეიძლება ჩაითვალოს.<sup>88</sup>

---

<sup>86</sup> იქვე, Rn. 151, 152.

<sup>87</sup> იქვე.

<sup>88</sup> Hergenröder, KSchG § 1, Rn. 145.

### 4.2.3 დასაქმებულის შრომისუუნარობა

ხანგრძლივი შრომისუუნარობის, ისევე როგორც ნებისმიერი სხვა საფუძვლით, შრომითი ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობა<sup>89</sup> არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის ავტომატურ შეწყვეტას. ამისათვის აუცილებელია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლა.<sup>90</sup>

გერმანული დოქტრინის თანახმად, ხელშეკრულების მოშლა ხანგრძლივი შრომისუუნარობის საფუძვლით გამართლებულია, თუ ეს უკანასკნელი ზომაა და არ არსებობს სხვა უფრო მსუბუქი საშუალება დამსაქმებლის ინტერესის უზრუნველსაყოფად.<sup>91</sup> კერძოდ, დასაქმებულის სამუშაოზე ხანგრძლივად გამოუცხადებლობა უნდა იწვევდეს მნიშვნელოვან საწარმოო სირთულეებს ან შეუსაბამოდ დიდ ხარჯებს.<sup>92</sup>

გერმანული დოქტრინა დასაქმებულის ხანგრძლივი შრომისუუნარობის გამო ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევისათვის დამატებით კრიტერიუმებს აყალიბებს. კერძოდ, პირველ რიგში, სშკ-ის მოწესრიგების მსგავსად, პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობა უნდა აბრკოლებდეს მას სამუშაოს შესრულებაში (იწვევდეს შრომისუუნარობას). ამასთან, დასაქმებულის დროებითი შრომისუუნარობის გამო საწარმოს ინტერესებს არსებითად უნდა ადგებოდეს ზიანი, ასევე არ უნდა არსებობდეს უფრო მსუბუქი ზომა დამსაქმებლის ინტერესების უზრუნველსაყოფად და საწარმოს ინტერესებისა და დასაქმებულის ინტერესების შეპირისპირების საფუძველზე საწარმოს ინტერესი უპირატესი უნდა იყოს.<sup>93</sup>

ჩამონათვალში არ არის მითითებული სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ი) პუნქტით ხელშეკრულების მოშლის, კერძოდ ხანგრძლივი შრომისუუნარობის შემთხვევა. თუმცა ამავე პუნქტის თანახმად, დასაქმებულთან ხელშეკრულების მოშლა მისი ხანგრძლივი შრომისუუნარობის შემთხვევაში დასაშვებია, თუ შრომისუუნარობა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 60 დღეს 6 თვის განმავლობაში და, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს სშკ-ის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული კუთვნილი შვე-

<sup>89</sup> იქვე, 57.

<sup>90</sup> Hesse, MüKo OK, Vormerkung 620-630, 55.

<sup>91</sup> Hergenröder, MüKo OK, KüSchG, §1, Rn. 92, 93.

<sup>92</sup> შდრ. შრომის კოდექსის 2003 წლის პროექტის 118-ე მუხლის მე-3 ნაწილი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 2003/6.Nº1, 70.

<sup>93</sup> Hergenröder, MüKo OK, KSchG § 1, Rn. 156, 171.

ბულება. ამ სპეციალური დათქმის გათვალისწინებით, უდავოა, რომ ხანგრძლივი შრომისუნარობის საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლა არ იქნება კანონიერი, თუ დასაქმებულს არ გამოუყენებია კანონით გათვალისწინებული შვებულება. შესაბამისად, არც გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების საკითხი შეიძლება დადგეს დღის წესრიგში ამ საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში.

## **5. ხელშეკრულების მოშლის „სხვა ობიექტური მიზეზი“**

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ო) პუნქტი ითვალისწინებს ხელშეკრულების მოშლას სხვა ობიექტური საფუძვლით, რაც შეიძლება, ცალკეულ შემთხვევაში, გამოწვეული იყოს როგორც დამსაქმებლის, ასევე დასაქმებულის მიზეზით.

მაგალითად, თუ დამსაქმებელს აქვს ობიექტური საფუძვლი, ხელშეკრულება დადოს 30 თვეზე მეტი ვადით, ასეთი ხელშეკრულების დადება მას ეკრძალება სშკ-ის მე-6 მუხლის 1-ლი<sup>2</sup>, 1-ლი<sup>3</sup> ნაწილების გათვალისწინებით. თუ 30 თვეზე მეტი ვადით ხელშეკრულების დადებისათვის არსებობს ობიექტური საფუძვლი, ასეთ შემთხვევაში შესაძლოა, სკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ო) პუნქტი ამ ვადის გასვლის შემდეგ ხელშეკრულების მოშლის ობიექტურ საფუძვლად ჩაითვალოს. ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებული იქნება, დაიცვას ყველა ის დამატებითი წინაპირობა, რომლებიც ხელშეკრულების მოშლისათვისაა აუცილებელი.

ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლად შეიძლება ჩაითვალოს დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობა, როდესაც სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ი) პუნქტით გათვალისწინებული ვადის ამოწურვამდე, სამედიცინო დასკვნის თანახმად, უდავოა, რომ დასაქმებულის რეაბილიტაცია ი) პუნქტში მითითებულ ვადაში ვერ მოხდება და ეს ეჭვს არ იწვევს. ასეთ შემთხვევაში გამართლებულია, დამსაქმებელს მიეცეს სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ო) პუნქტით ხელშეკრულების მოშლის უფლება, თუ ეს ობიექტურად გამართლებულია საწარმო ინტერესებიდან გამომდინარე. კერძოდ, თუ დასაქმებულის მიერ დაკავებული თანამდებობა დამსაქმებლის ყოველდღიურ საქმიანობაში განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია და ამ თანამდებობაზე ახალი თანამშრომლის დროულად, ხანგრძლივად აყვანა მიზანშეწონილი და გამართლებულია.

თითოეულ ასეთ შემთხვევაში გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლა ობიექტურად მიზანშეწონილი უნდა იყოს. კერძოდ, უნდა არსებობდეს ისეთი საფუძველი, რომელიც არ არის კანონში უშუალოდ მითითებული, მაგრამ უპირობოდ ამართლებს ხელშეკრულების მოშლას.

ხელშეკრულების მოშლა სხვა ობიექტური საფუძველით შეიძლება უკავშირდებოდეს სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესულ გადაწყვეტილებას ან განაჩენს, რომელიც დასაქმებულის ისეთ ქმედებას უკავშირდება, რაც არ გამოირიცხავს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის კ) პუნქტის გაგებით. თუმცა ამ ქმედების შინაარსის გათვალისწინებით, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება გაუმართლებელია.<sup>94</sup> ასეთი შეიძლება იყოს: მძღოლის მიერ არასამუშაო დროს ნასვამ მდგომარეობაში მანქანის მართვის შედეგად დამდგარი პასუხისმგებლობა (თუ პირი დასაქმებულია მძღოლად); აღმზრდელობით სფეროში დასაქმებული პირის მიერ ნარკოტიკული ნივთიერების მოხმარების, ხულიგნობის ან სხვა ზნეობრივად გაუმართლებელი ქმედების გამო დამდგარი პასუხისმგებლობა; ასევე საფინანსო საქმიანობის სფეროში დასაქმებული პირის მიერ ფინანსური ტიპის დარღვევა<sup>95</sup> და სხვა დასაქმებულის ისეთი ქმედების შედეგად დამდგარი პასუხისმგებლობა, რომელიც უშუალოდ დასაქმებულის მიერ შესასრულებელ სამუშაოსთან წინააღმდეგობაში მოდის.

დასაქმებულის მიმართ ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება გამართლებული იყოს ობიექტურად, თუ მისი ქცევა საზოგადოდ საჯარო წესრიგსა და უსაფრთხოებას უქმნის საფრთხეს.<sup>96</sup> თუმცა, ვინაიდან ასეთი შემთხვევა უდავოდ არ ექცევა სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის კ) პუნქტის შემადგენლობის ქვეშ, ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი შესაძლებელია იყოს ამავე მუხლის 1-ლი ნაწილის ო) პუნქტი, რომელიც დასაქმებულისათვის ხელშეკრულების მოშლას ამართლებს სხვა ობიექტური საფუძველით.

---

<sup>94</sup> იქვე, Rn. 181.

<sup>95</sup> Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 160.

<sup>96</sup> იქვე, Rn. 194.

## **IV. ხელშეკრულების მოშლის გამომრიცხავი საფუძვლები**

შრომის ხელშეკრულების მოშლა დაუშვებელია სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილში ჩამოთვლილი საფუძვლების არსებობისას.

ამავე მუხლის ა) პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია ხელშეკრულების მოშლა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველ ნაწილში გაკეთებული ჩამონათვალისა. ამ კონტექსტში მოწესრიგების მიზანი მხოლოდ ერთი შეიძლება იყოს, კერძოდ იმის ხაზგასმა, რომ სკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ჩამონათვალი ამომწურავია. თუმცა დამატებით განხილვას საჭიროებს სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილში გათვალისწინებული ხელშეკრულების მოშლის გამომრიცხავი საფუძვლები.

### **1. დისკრიმინაციული ნიშანი**

#### **1.1. მოწესრიგების არსი და მიზანი**

სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის ა) პუნქტისაგან განსხვავებით, მნიშვნელოვანია და დამატებით მსჯელობას საჭიროებს სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის ბ) პუნქტი, რომელიც განსაზღვრავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაუშვებელია დისკრიმინაციული საფუძვლით. მუხლის 1-ლი ნაწილი განსაზღვრავს ხელშეკრულების მოშლის ამომწურავ ჩამონათვალს. ამასთან, მუხლის მე-3 ნაწილში დამატებით ხაზგასმულია, რომ ხელშეკრულების მოშლა დასაქმებლის მიერ სხვა საფუძვლით დაუშვებელია. შესაბამისად, დასაფიქრებელია, რა მიზანს შეიძლება ემსახურებოდეს ბ) პუნქტის განცალკევებით მოწესრიგება.

მიზანშეწონილია, ეს დებულება ამ კონტექსტში იმგვარად განიმარტოს, რომ, ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის არსებობის მიუხედავად, დაუშვებლად ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების მოშლა დისკრიმინაციული საფუძვლით. მაგალითად, თუ არსებობს, სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ა) ან ნ) პუნქტით გათვალისწინებული, დასაქმებლის მიზნით ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი, ეს საკმარისი არ არის კონკრეტულ დასაქმებულთან ხელშეკრულების მოშლის კანონიერებისათვის. ხელშეკრულების მოშლა კონკრეტული დასაქმებულის მიმართ ობიექტური კრიტერიუმებით გამართლებული უნდა იყოს; და პირიქით, თუ დასაქმებულის შერჩევა დისკრიმინაციული ნიშნით მოხდება, ასეთ შემთხვევაში ხელშეკრულების მოშლა დაუშვებელი და კანონსაწინააღ-

მდგოა სწორედ სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის ბ) პუნქტის შესაბამისად.

ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინოს დასაქმებულის სტაჟი, ასაკი,<sup>97</sup> ჯანმრთელობის მდგომარეობა და სხვა სოციალური ასპექტები, რომელთა გათვალისწინებით, ესა თუ ის დასაქმებული განსაკუთრებულ დაცვას იმსახურებს. ამ ფაქტორების გათვალისწინების მიზანია, თავიდან იქნეს აცილებული სოციალურად უთანასწორო გადაწყვეტილება.<sup>98</sup>

დასაქმებულის შერჩევა დისკრიმინაციული ნიშნით კანონსაწინააღმდეგო და ბათილი იქნება, მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი. საგულისხმოა, რომ მსგავს მოწესრიგებას შეიცავდა საქართველოს 1973 წლის შრომის კოდექსის 36-ე მუხლი, რომლის თანახმად, სამუშაო ადგილების შემცირების შემთხვევაში, უპირატესობა ენიჭებოდა უფრო მაღალი კვალიფიკაციის მუშაკებს; თანაბარი პირობების შემთხვევაში კი, უპირატესობით სარგებლობდა დაწესებულებაში უფრო ხანგრძლივი სტაჟის მქონე დასაქმებული; გასათვალისწინებელი იყო ასევე დასაქმებულის სოციალური მდგომარეობა (მცირეწლოვანი შვილები, კმაყოფაზე მყოფი პირები) და სხვა გარემოებები.<sup>99</sup>

<sup>97</sup> შსო-ის 1982 წლის 2 ივნისის №166 რეკომენდაცია, მე-5 მუხლის ა) პუნქტი [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r166\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_de.htm)

<sup>98</sup> Hergenröder, MüKo OK, KüSchG, §1, Rn. 355 და შემდგომი.

<sup>99</sup> [https://matsne.gov.ge/index.php?option=com\\_ldmssearch&view=docView&id=30376](https://matsne.gov.ge/index.php?option=com_ldmssearch&view=docView&id=30376)  
მუხლი 36. სამუშაოზე დარჩენის უპირატესი უფლება

1. მუშაკთა რიცხოვნობის ან შტატების შემცირებისას სამუშაოზე დარჩენის უპირატესი უფლება ენიჭებათ იმ მუშაკებს, რომლებიც უფრო მაღალი კვალიფიკაციითა და შრომისნაყოფიერებით გამოირჩევიან.

2. თანაბარი პირობების შემთხვევაში სამუშაოზე დარჩენის უპირატესობა ეძლევა:

ა) ოჯახის მებატრონეს – თუ კმაყოფაზე ჰყავს ორი ან მეტი პირი; ასევე მართებულა დედებს და ქალებს, რომლებსაც ჰყავთ სამ წლამდე ასაკის ბავშვი;

ბ) იმ პირს, რომლის ოჯახში არ არის დამოუკიდებელი შემოსავლის მქონე სხვა პირი;

გ) იმ პირს, რომელსაც ამ საწარმოში, დაწესებულებაში ან ორგანიზაციაში მუშაობის უფრო ხანგრძლივი სტაჟი აქვს;

დ) ომისა და სამხედრო ინვალიდებს, იმ ოჯახის წევრებს, რომელთა მარჩენალიც საქართველოს ტერიტორიული მთლიანობისათვის ბრძოლაში დაიღუპა ან უგზო-უკვლოდ დაიკარგა;



სავარაუდოა, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის ამგვარი ფორმულირება სწორედ სოციალურად უთანასწორო გადაწყვეტილების გამორიყხვას ისახავს მიზნად და ხელშეკრულების მოშლას კრძალავს განსაკუთრებული დაცვის ინტერესის მქონე დასაქმებულებთან.

## 1.2. მტკიცების ტვირთი

დისკრიმინაციული ნიშნით ხელშეკრულების მოშლის აკრძალვასთან კავშირში მნიშვნელოვანი ნოვაციაა გათვალისწინებული სშკ-ის მე-40<sup>2</sup> მუხლით. ამ მუხლის მე-3 ნაწილი ადგენს მტკიცების ტვირთის განაწილების განსხვავებულ წესს. კერძოდ, როცა სარჩელი შეტანილია ხელშეკრულების დისკრიმინაციული ნიშნით მოშლის გამო, დამსაქმებელს დაეკისრება მტკიცების ტვირთი იმ შემთხვევაში, „თუ დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნიან გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი სწორედ 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის ბ) პუნქტის დარღვევით მოქმედებდა.“ შესაბამისად, თუ დამსაქმებელმა მოშალა ხელშეკრულება იმგვარად, რომ დასაქმებულს აქვს გონივრული ეჭვის საფუძველი – დამსაქმებლის გადაწყვეტილება დისკრიმინაციულ საფუძველს ემყარებოდა, მან უნდა მიუთითოს გარემოებები, რომლებიც გონივრული ეჭვის საფუძველს აჩენს. ასეთ შემთხვევაში სწორედ დამსაქმებელი იქნება ვალდებული, სასამართლოს წინაშე ამტკიცოს, რომ მისი გადაწყვეტილება არ ეფუძნებოდა დისკრიმინაციულ საფუძველს.<sup>100</sup>

## 2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

### 2.1 ახლებური მოწესრიგება

შკ-ის 2013 წლის 12 ივნისამდე რედაქციით შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, 36-ე მუხლის მე-6 ნაწილის შესაბამისად, დაუშვებელი იყო ხელშეკრულების შეჩერების შემთხვევაში. ცვლილებების შედეგად

---

ე) გამომგონებელს;

ვ) იმ პირს, რომელიც ამ საწარმოში, დაწესებულებაში ან ორგანიზაციაში დასახინრდა ან მიიღო პროფესიული დაავადება.

<sup>100</sup> მტკიცების ტვირთის შებრუნებასთან დაკავშირებით ვრცლად იხ. სტურუა, ზიანის ანაზღაურება წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისას შრომის სამართალში, შრომის სამართლის სტატიათა კრებული, I, 2011, 281.

განხორციელდა განსხვავებული მოწესრიგება. კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას ხელშეკრულების მოშლა ზოგადად დასაშვებად ჩაითვალა, ხოლო გამონაკლისად განისაზღვრა დასაქმებულის ორსულობისა და მასთან დაკავშირებულ შვებულებაში ყოფნის, მისი სავალდებულო სამხედრო სამსახურში გაწვევისა და მსაჯულად ყოფნის შემთხვევები.<sup>101</sup>

ამ გარემოებათა არსებობისას ხელშეკრულების მოშლა გამოირიცხა დამსაქმებლიდან მომდინარე ნებისმიერი საფუძვლით (საწარმო აუცილებლობით გამოწვეული სამუშაო ძალის შემცირებისა თუ ლიკვიდაციის დაწყების საფუძვლით). ხელშეკრულების მოშლა გამოირიცხება ასევე დასაქმებულიდან მომდინარე ისეთი საფუძვლებით, როგორებიცაა: დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან, ასევე დასაქმებულის ხანგრძლივი შრომისუუნარობის, სასამართლოს მიერ გაფიცვის უკანონოდ ცნობა და სხვა ობიექტური საფუძველი.<sup>102</sup>

## 2.2 ორსულობასთან დაკავშირებული თავისებურება

განხორციელებული ცვლილებების თანახმად, ხელშეკრულების მოშლის შეზღუდვა მოქმედებს დასაქმებული ქალის მიერ მისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისათვის შეტყობინების მომენტიდან. ეს არსებითად აუმჯობესებს დასაქმებული ქალის მდგომარეობას ორსულობისა და შემდგომი პერიოდისათვის. მოწესრიგება იცავს მას არა მხოლოდ დეკრეტული შვებულების მიღების მომენტიდან (რაც გათვალისწინებული იყო სშკ-ში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებამდე არსებული რედაქციით), არამედ იმ მომენტიდან, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულმა შეატყობინა თავისი ორსულობის შესახებ. შესაბამისად, მოწესრიგება დასაქმებული ქალის ინტერესების დაცვას უზრუნველყოფს დეკრეტული შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების

<sup>101</sup> შდრ. სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის გ) დ) და ე) პუნქტები; შდრ. შსო-ის 1982 წლის 2 ივნისის № 166 რეკომენდაცია, მე-5 მუხლის ბ) პუნქტი, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r166\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_de.htm)

<sup>102</sup> შდრ. 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ა), ვ), ი), ლ), ნ) და ო) პუნქტებში გათვალისწინებული საფუძვლებით.

მთელი პერიოდისათვის. მოწესრიგების მიზანია, გამორიცხოს ხელშეკრულების მოშლა დისკრიმინაციული ნიშნით.<sup>103</sup>

მოწესრიგების მიზნის სრულყოფილად დაცვისათვის სასურველია, ნორმა გავრცელდეს ნებისმიერ შემთხვევაზე, როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულის ორსულობის შესახებ არის ინფორმირებული. ნორმის ვიწრო, სიტყვასიტყვითი განმარტების შემთხვევაში არსებობს რისკი, რომ დამსაქმებელმა ბოროტად ისარგებლოს სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის გ) პუნქტის ფორმულირებით და გაათავისუფლოს დასაქმებული სამუშაოდან მანამ, სანამ ორსულობის შესახებ დასაქმებული თავად შეატყობინებს. ამასთან, პრობლემური იქნება ცალკეულ შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი შეტყობინების განხორციელების თაობაზე.

კანონმდებლის მიზანია, ცხადია, არ იყო, გაემიჯნა შემთხვევები იმის მიხედვით, თუ ვისგან შეიტყობს დამსაქმებელი დასაქმებულის ორსულობის შესახებ. მოწესრიგების მთავარი არსი სწორედ ის არის, დასაქმებული ქალი დაიცვას ორსულობის ნიშნით სამუშაოდან გაათავისუფლებისაგან. შესაბამისად, სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის გ) პუნქტი ფართოდ უნდა განიმარტოს და გავრცელდეს ყველა იმ შემთხვევაზე, როდესაც დამსაქმებელი ინფორმირებულია დასაქმებულის ორსულობის შესახებ.

### 2.3 შესაძლო რისკები

სშკ-ის 2013 წლის 12 ივნისის განხორციელებული ცვლილებებით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში, ზოგადი წესის მიხედვით, ხელშეკრულების მოშლის დაშვებამ შესაძლოა, პრაქტიკაში გარკვეული პრობლემები გამოიწვიოს.

ცვლილება შრომითი ურთიერთობის დროს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დაშვების შესახებ, ერთი შეხედვით, არ უნდა ქმნიდეს განსაკუთრებულ სირთულეებს, ვინაიდან სშკ-ის მოქმედ რედაქციაში გაწერილია ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლები, რომელთა გარეშეც ხელშეკრულების მოშლა დაუშვებელია. თუმცა ახლებური მიდგომა პრობლემურია ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების ნაწილში მიღებულ ცვლილებებთან ურთიერთკავშირში.

<sup>103</sup> შდრ. შსო-ის 1982 წლის №158 კონვენციის მე-5 მუხლის ე) პუნქტი (ძალაში შევიდა 1985 წლის 23 ნოემბერს). [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO)

მაგალითად, დასაქმებულის შვებულების ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო დროებით შრომისუუნარობის პერიოდში<sup>104</sup> დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მოშალოს მასთან შრომითი ხელშეკრულება ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის არსებობისას. კონკრეტული შემთხვევის გათვალისწინებით ასეთი დაშვება შეიძლება გაუმართლებელი იყოს და დასაქმებულის ინტერესებს არსებითად ლახავდეს.

კერძოდ, დამსაქმებელმა შესაძლოა შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულის მოთხოვნით (შვებულების, დროებითი შრომისუუნარობის ან სხვა საფუძვლით), ხოლო შემდეგ, იმავე დღეს მოშალოს შრომითი ხელშეკრულება. დასაქმებულს, რომელიც შვებულებაშია (განსაკუთრებით თუ ის საზღვარგარეთაა), ან დროებით შრომისუუნაროა, დიდი ალბათობით ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გადაწყვეტილების თაობაზე შეტყობინების გაცნობის დროული შესაძლებლობა არ ექნება. შესაბამისად, შესაძლებელია, მან მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლის ამოწურვის შემდეგ შეიტყოს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ. ამ დროის განმავლობაში კი შესაძლოა, მან დაკარგოს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ უკანონო გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლება სშკ-ის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული 30-დღიანი გასაჩივრების ვადის გავლის გამო.

სწორედ მსგავს შემთხვევაში გერმანიის სასამართლომ დასაქმებულის შვებულებაში ყოფნის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ განხორციელებული ხელშეკრულების მოშლა მისვლისთანავე (რომელიც დასაქმებულს საცხოვრებელ ადგილას გაეგზავნა) განხორციელებულად და ნამდვილად ჩათვალა. შესაბამისად, გერმანული კანონმდებლობით გათვალისწინებული 3-კვირიანი გასაჩივრების ვადაც სწორედ დასაქმებულისათვის შეტყობინების გაცნობის ობიექტური შესაძლებლობის წარმოშობის მომენტიდან იქნა ათვლილი. დასაქმებულმა მხოლოდ შვებულებიდან დაბრუნების შემდეგ შეიტყო ხელშეკრულების მოშლის შესახებ, როდესაც გასაჩივრების ვადა უკვე გასული იყო.<sup>105</sup> ამ დავის ფარგლებში საკითხი დასაქმებულის სასარგებლოდ გადაწყდა და დავა არსებითად განხილულ იქნა მხოლოდ იმის დამსახურებით, რომ გერმანულ შრომით კანონმდებლობაში გათვალისწინ-

<sup>104</sup> შდრ. სშკ-ის 36-ე მუხლის 8) და ი) პუნქტები.

<sup>105</sup> BAG, Urteil vom 22. 3. 2012 – 2 AZR 224/11, Zugang einer Kündigung im Urlaub, NJW-Spezial 2012, 594.

ნებულის ვადის აღდგენის შესაძლებლობა გასაჩივრების ვადის პატივსაღებ-  
ბი საფუძვლით გაშვების შემთხვევაში.<sup>106</sup> გერმანული სამართლისაგან განს-  
ხვავებით, მსგავს დანაწესს ქართული კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს,  
რაც დამატებით სირთულეებს შექმნის ასეთი შემთხვევის კვალიფიკაციისას.

## **V. ხელშეკრულების მოშლის განხორციელების მიმართ წაყენებული მოთხოვნები**

მას შემდეგ, რაც დადგინდება, რომ არსებობს ხელშეკრულების მოშლის  
საფუძვლთან ერთ-ერთი და, ამასთან, არ არსებობს ხელშეკრულების  
მოშლის გამომრიცხავი საფუძველი, უნდა შეფასდეს, რამდენად განხორ-  
ციელდა ხელშეკრულების მოშლა კანონით დადგენილი წესით.

ხელშეკრულების მოშლა არის ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების  
გამოვლენა, რომელიც დამსაქმებელმა უნდა განახორციელოს დასაქმებუ-  
ლის მიმართ. ეს არის ე.წ. აღმჭურველი უფლება, რომელიც, ხელშეკრულე-  
ბიდან გასვლის მსგავსად, მისი განხორციელებისა და ნამდვილობისთანავე  
წარმოშობს სამართლებრივ შედეგებს.<sup>107</sup>

თუმცა იმისათვის, რომ ხელშეკრულების მოშლა იყოს ნამდვილი, აუცი-  
ლებელია, არსებობდეს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი და დაცული  
იყოს მისი განხორციელების შესაბამისი პროცედურა.<sup>108</sup>

### **1. წინასწარ შეტყობინების ვალდებულება**

#### **1.1. შრომის კოდექსის მოწესრიგება**

სმკ-ის 38-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილები ითვალისწინებს დამ-  
საქმებლის მიერ წინასწარი შეტყობინების ვალდებულებას მხოლოდ ზო-  
გიერთი საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევისათვის.

ამ კანონის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ პუნქტებით  
გათვალისწინებული საფუძვლით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას  
დამსაქმებელი ვალდებულია, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე  
გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგ-

<sup>106</sup> § 5 KüSchG.

<sup>107</sup> შდრ. Hensler, MüKo OK, § 623, Rn. 60; Hesse, MüKo OK, Vorbemerkung zu § 620-630 BGB, Rn. 93.

<sup>108</sup> Hesse, MüKo OK, Vorbemerkung zu §§ 620-630 BGB, Rn. 94-101.

ზავნით. ამასთანავე, ის ვალდებულია, დასაქმებულს მისცეს კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

ალტერნატივის სახით დამსაქმებელი უფლებამოსილია, არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე წერილობით გააფრთხილოს დასაქმებული ხელშეკრულების მოშლის შესახებ, თუმცა მას ასეთ შემთხვევაში დაეკისრება კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ პუნქტებით ხელშეკრულების მოშლის განხორციელებისათვის გათვალისწინებულია რამდენიმე დამატებითი სავალდებულო წინაპირობა, როგორებიცაა: წინასწარი შეტყობინების ვალდებულება, ამ შეტყობინების სპეციალური ფორმა და კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება. ამასთან, დასაფიქრებელია, რატომ არ უნდა ვრცელდებოდეს დამატებითი სავალდებულო წინაპირობები ხელშეკრულების ნებისმიერი სხვა საფუძვლით მოშლის შემთხვევაზე.

გარდა ამისა, სამსჯელოა, როგორ უნდა შეფასდეს თითოეული დამატებითი წინაპირობის დარღვევის შემთხვევაში შესაძლო სამართლებრივი შედეგები. მაგალითად, ჩათვლება თუ არა კანონსაწინააღმდეგოდ და, შესაბამისად, ბათილად დამსაქმებლის მიერ კანონით გათვალისწინებული საფუძვლით განხორციელებული ხელშეკრულების მოშლა, თუ დასაქმებულისათვის წინასწარი შეტყობინება არ განხორციელებულა, ან დარღვეულია სავალდებულო წერილობითი ფორმა. ხომ არ შეიძლება, ცალკეულ შემთხვევაში, ბათილობის ნაცვლად სხვა დამსაქმებლისათვის უფრო „მსუბუქი“ ზომის გამოყენების, მაგალითად ორი თვის კომპენსაციის გადახდის ვალდებულების დაკისრების, მიზანშეწონილობა დასაბუთდეს.

## **1.2 სშკ-ის 38-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილების შესაბამისობა ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 ნაწილთან**

სშკ-ის 38-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილებით გათვალისწინებული შეტყობინების ვალდებულება ეხმიანება ევროპის სოციალური ქარტიით<sup>109</sup>

<sup>109</sup> [https://matsne.gov.ge/index.php?option=com\\_idmssearch&view=docView&id=1392164&lang=ge](https://matsne.gov.ge/index.php?option=com_idmssearch&view=docView&id=1392164&lang=ge) რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის N 1876 დადგენილებით.

და შსო-ის №158-ე კონვენციით<sup>110</sup> გათვალისწინებულ დანაწევს, რომელიც დამსაქმებელს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გონივრული ვადით ადრე დასაქმებულისათვის შეტყობინების ვალდებულებას აკისრებს.

მოწესრიგების მიზანია უმთავრესად დასაქმებულის სოციალური ინტერესების უზრუნველყოფა, კერძოდ, დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს სხვა ალტერნატიული სამსახურის მოძიების ან სხვა ადეკვატური ზომების მიღების რეალური შესაძლებლობა.<sup>111</sup> შესაბამისად, ეს ვალდებულება, სშკ-ის 38-ე მუხლის 1-ლ და მე-2 ნაწილებში გაკეთებული ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლების შეზღუდული ჩამონათვალის მიუხედავად, უნდა გავრცელდეს დამსაქმებლის მიერ ნებისმიერი საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაზე.

გამონაკლისს თავად „ევროპის სოციალური ქარტიის“ დანართის II ნაწილის მე-4 მუხლის მე-4 ნაწილის განმარტება უშვებს. კერძოდ, დამსაქმებელს არ ეკისრება წინასწარი შეტყობინების ვალდებულება და იგი უფლებამოსილია, დაუყოვნებლივ მოშალოს ხელშეკრულება, თუ სახეზეა დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების ისეთი უხეში დარღვევა, რომელიც ხელშეკრულების დაუყოვნებელ მოშლას წინასწარი გაფრთხილების გარეშე ამართლებს. ასეთი დარღვევის დროს დამსაქმებელს ხელშეკრულების შემდგომი გავრძელება ერთი დღითაც კი არ შეიძლება მოეთხოვოს.<sup>112</sup> ამ გარემოებათა წრე ძალიან შეზღუდულია, ვიწროდ განიმარტება და მხოლოდ ისეთ შემთხვევებზე შეიძლება გავრცელდეს, როდესაც დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ნდობა დაკარგულია დასაქმებულის ქცევის ან სხვა მის პიროვნებაში არსებული საფუძვლების გათვალისწინებით.<sup>113</sup>

## **2. ხელშეკრულების მოშლის ნების გამოვლენის ნამდვილობა**

ხელშეკრულების მოშლის ნამდვილობისათვის აუცილებელია არსებობდეს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი. ამასთან, ის უნდა განხორციელდეს დადგენილი პროცედურის დაცვით, კერძოდ, სკ-ის 355-ე

<sup>110</sup> შსო-ის 1982 წლის №158-ე კონვენციის მე-11 მუხლი (ძალაში შევიდა 1985 წლის 23 ნოემბერს). [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO)

<sup>111</sup> ჩაჩავა, შრომის სამართალი, ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლეო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, სტატიათა კრებული, I, 2011, 57.

<sup>112</sup> იქვე, 58.

<sup>113</sup> იქვე, 59.

მუხლის შესაბამისად, უნდა მოხდეს მისი შეტყობინება მეორე მხარისათვის. როგორც ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენა, ის უნდა გაცხადდეს და მოექცეს დასაქმებულის ძალაუფლების სფეროში, რომელსაც უნდა ჰქონდეს, ობიექტური გარემოებების გათვალისწინებით, მისი გაცნობის რეალური შესაძლებლობა (შდრ. სკ-ის 51-ე მუხლი).<sup>114</sup>

გარდა ამისა, გასაანალიზებელია, ერთი მხრივ, ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წინასწარ შეტყობინების ვალდებულება, ხოლო მეორე მხრივ, ნების გამოვლენის ფორმასთან დაკავშირებული თავისებურებები.

## **2.1 ხელშეკრულების მოშლაზე მიმართული ნების გამოვლენის მიმართება წინასწარ შეტყობინების ვალდებულებასთან**

ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წინასწარ შეტყობინების ვალდებულება, დასაქმებულისათვის გონივრული ვადით ადრე ხელშეკრულების მოშლის შესახებ ინფორმირების მიზნით, უნდა გაიმიჯნოს ვალდებულების დარღვევის შესახებ გაფრთხილებისაგან (დისციპლინური ზომის დატვირთვით), რომელიც დასაქმებულისათვის დამატებითი შანსის მიცემისა და ხელშეკრულების გადარჩენის მიზანს ემსახურება.

წინასწარი შეტყობინება მოიცავს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ ნების გამოვლენას. თუმცა შესაძლებელია, დამსაქმებელმა განახორციელოს ხელშეკრულების მოშლა მეორე მხარის მიმართ, მაგრამ დაარღვიოს წინასწარი შეტყობინების ვალდებულება. შესაბამისად, ხელშეკრულების მოშლის კანონიერების შეფასების ფარგლებში ერთმანეთისაგან დამოუკიდებლად გასაანალიზებელია ხელშეკრულების მოშლაზე მიმართული ნების გამოვლენის ნამდვილობა და ის, თუ რამდენად არის დაცული წინასწარი შეტყობინების ვალდებულება.

## **2.2 ნების გამოვლენის ფორმა**

სშკ ხელშეკრულების მოშლისათვის ერთიან სპეციალურ სავალდებულო ფორმას არ ითვალისწინებს. სშკ-ის 38-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილები ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წინასწარ წერილობითი შეტყობინების ვალდებულებას მხოლოდ ზოგიერთი საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში ითვალისწინებს: კერძოდ, სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი

<sup>114</sup> დ. კერესელიძე, კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 248.



ნაწილის „ა“, „გ“, „ი“ და „ო“ პუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევებზე ვრცელდება.<sup>115</sup>

მოწესრიგების მიღმა დარჩა ის, თუ როგორ უნდა განხორციელდეს ხელშეკრულების მოშლა სმკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში. შესაბამისად, დასაფიქრებელია, ხომ არ უნდა გავრცელდეს ხელშეკრულების მოშლისათვის სმკ-ის 38-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით დადგენილი სავალდებულო წერილობითი ფორმა ზოგადად (ნებისმიერი საფუძვლით) ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევებზე.

ამ თვალსაზრისით, საინტერესოა, რომ, მაგალითად, გერმანული სამართლითაც დადგენილია სავალდებულო წერილობითი ფორმის დაცვა ნებისმიერი საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლისათვის.<sup>116</sup> ხელშეკრულების მოშლისათვის წერილობითი ფორმის სავალდებულობა ემსახურება როგორც მტკიცების ტვირთის გამარტივების, ასევე გაფრთხილების მიზანს,<sup>117</sup> ანუ წერილობითი ფორმა უზრუნველყოფს, დასაქმებულმა გააცნობიეროს ის შედეგები, რაც ხელშეკრულების მოშლის შედეგად დგება.<sup>118</sup>

ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წერილობით შეტყობინებაში, როგორც წესი, საფუძვლის მითითება სავალდებულო არ არის.<sup>119</sup> სმკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 და მე-5 ნაწილების თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, წერილობით დასაბუთოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მხოლოდ მაშინ, თუ ამას დასაქმებული მოითხოვს. დასაქმებულის მოთხოვნის მიუხედავად, დამსაქმებლის მიერ შესაბამის ვადაში ასეთი დასაბუთების წარუდგენლობის შემთხვევაში, ამავე მუხლის მე-7 ნაწილის თანახმად, მასზე გადადის დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი.

---

<sup>115</sup> აღნიშნული დანაწესი უმთავრესად ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 ნაწილით გათვალისწინებულ, ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გონივრული ვადით ადრე დასაქმებულის ინფორმირების ვალდებულებას ასახავს და ამავე დროს აწესებს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ ნების გამოვლენის წერილობითი ფორმით განხორციელების ვალდებულებას.

<sup>116</sup> შდრ., მაგალითად, ანალოგიურ წესი, რუსეთის შრომის კოდექსის 84-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი, [http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14\\_17.html#p1838](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html#p1838); ასევე მოლდოვის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის 83-ე მუხლი, <http://lex.justice.md/ru/326757/>;

<sup>117</sup> Henssler, MüKo OK, 623, Rn. 2.

<sup>118</sup> Oetker, Staudinger OK, 623, Rn. 6, 7.

<sup>119</sup> Henssler, MüKo, 623, Rn. 30 a; Fuchs, BeckOK, 623, Rn. 9.

დამატებით გასაანალიზებელია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წერილობითი ფორმის დაუცველობის სამართლებრივი შედეგები. ხელშეკრულების მოშლის, როგორც მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენის, მიმართ გავრცელდება სკ-ის ზოგადი წესები. შესაბამისად, ხელშეკრულების მოშლა, რომელიც, სკ-ის 59-ე მუხლის თანახმად, კანონით გათვალისწინებული სავალდებულო ფორმის დაუცველად არის დადებული, როგორც წესი, ბათილად უნდა ჩაითვალოს. განსხვავებული შეფასება მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევაში შეიძლება იყოს გამართლებული.<sup>120</sup> მაგალითად, ხელშეკრულების მოშლის კანონიერებასთან დაკავშირებული დავის ფარგლებში დასაქმებულის მიერ წერილობითი ფორმის დაუცველობაზე მითითება შესაძლოა ეწინააღმდეგებოდეს კეთილსინდისიერების პრინციპს და დასაქმებულის მიერ უფლების ბოროტად გამოყენებადაც კი ჩაითვალოს, როგორც ეს გერმანულ სამართალშია დამკვიდრებული, მაგალითად, ისეთ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულს ზეპირსიტყვიერად არაერთხელ ეცნობა ხელშეკრულების მოშლის შესახებ.<sup>121</sup>

დამატებით გასაანალიზებელია, ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გადაწყვეტილების (ნების გამოვლენის) ბათილობისა თუ შეცილების საფუძვლის არსებობის საფუძვლით დავის არსებობისას რამდენად უნდა გავრცელდეს ხელშეკრულების მოშლის გასაჩივრებისათვის დადგენილი მოკლე, 30-დღიანი ვადა. გამართლებულია გერმანულ სამართალში დამკვიდრებული მიდგომა, რომლის თანახმად, გასაჩივრების ვადის თვალსაზრისით, ხელშეკრულების მოშლის ბათილობის მოთხოვნა იმიჯნება ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გადაწყვეტილების საფუძვლიანობის თაობაზე დავისაგან. კერძოდ, ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილობის მოთხოვნა არ იზღუდება მოშლის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების მოკლე ვადით, შესაბამისად, ის შეიძლება განხორციელდეს ამ ვადის გასვლის შემდეგაც.<sup>122</sup>

---

<sup>120</sup> Fuchs, BeckOK, 623, Rn. 14.

<sup>121</sup> Henssler, MüKo OK, 623, Rn. 36.

<sup>122</sup> იქვე, Rn. 33.

### 3. გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების წესი

სმკ-ის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილი ითვალისწინებს შემთხვევებს, როდესაც დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება ფულადი სახით. ასეთი მოწესრიგება ეხმაურება შსო-ის ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ კონვენციას.<sup>123</sup> სმკ, კონვენციის დანაწესისაგან განსხვავებით, განსაზღვრავს გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურების ვალდებულების სხვაგვარ საფუძველს.

კერძოდ, დამსაქმებელი ვალდებულია, ფულადი სახით აუნაზღაუროს დასაქმებულს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად, როდესაც ხელშეკრულების მოშლა ხდება ა), ვ), ზ), თ) და ო) პუნქტების შესაბამისად.

ჩამონათვალის გათვალისწინებით, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულთან ხელშეკრულების მოშლა ხდება საწარმოო აუცილებლობით გამოწვეული სამუშაო ძალის შემცირების, დასაქმებულის კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების დაკავებულ თანამდებობასთან (შესასრულებელ სამუშაოსთან) შეუსაბამობის, დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით, ან ვალდებულების დარღვევის საფუძველით, როდესაც ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულის მიმართ გამოყენებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, ასევე სხვა ობიექტური გარემოებების საფუძველით.

უდავოდ მისასალმებელია სმკ-ის 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების შედეგად სმკ-ის 21-ე მუხლში გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების მოწესრიგების ასახვა. თუმცა ჩამონათვალი სრულად არ მოიცავს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის ყველა შემთხვევას. მიუხედავად ამისა, დასაფიქრებელია, შსო-ის ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ კონვენციის მე-6 მუხლის გათვალისწინებით, ხომ არ უნდა გავრცელდეს დამსაქმებლის ეს ვალდებულება მისი ინიციატივით ხელშეკრულების მოშლის სხვა შემთხვევებზეც, თუ სახეზეა კონვენციის 1-ლ მუხლში მითითებული გამოყენების სფერო?

<sup>123</sup> შსო-ის ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ კონვენცია, ძალაშია საქართველოს 1995 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით [https://matsne.gov.ge/index.php?option=com\\_ldmssearch&view=docView&id=1392164&lang=ge](https://matsne.gov.ge/index.php?option=com_ldmssearch&view=docView&id=1392164&lang=ge)

კონვენციის მე-6 მუხლი მე-3 მუხლთან ურთიერთკავშირში ითვალისწინებს დამსაქმებლის<sup>124</sup> მიზებით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევისათვის გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურების<sup>125</sup> ვალდებულებას.<sup>126</sup> დასაქმებული, რომელიც დამსაქმებლის მიზებით გათავისუფლება სამსახურიდან, მანამ, სანამ ის გამოიყენებდა კუთვნილ შვებულებას, უფლებამოსილია, ყოველი საშვებულებო დღისათვის მოითხოვოს ამავე კონვენციის მე-3 მუხლით გათვალისწინებული ანაზღაურება (მისი ჩვეულებრივი ანაზღაურების ტოლფასი ანაზღაურება).<sup>127</sup>

ერთი მხრივ, პროგრესულია კანონმდებლის მიდგომა, რომლის მიხედვით, სშკ-ის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილით განსაზღვრული საფუძვლები სცდება დამსაქმებლის მიზებით ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევებს და გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურების ვალდებულებას დამსაქმებელს აკისრებს დასაქმებულიდან მომდინარე მიზეზით ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევებზეც. თუმცა, მეორე მხრივ, ბუნდოვანია, რატომ არ არის

---

<sup>124</sup> ქართულ თარგმანში გამოყენებულია ტერმინი „მეწარმე“, თუმცა ინგლისურ და გერმანულ ვერსიებში გამოიყენება ტერმინი „დამსაქმებელი“ — “employer”, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c052\\_de.htm](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C052,/Document; „Arbeitgeber“ <a href=),

<sup>125</sup> ქართულ თარგმანში გამოყენებულია ტერმინი „ჯილდო“, თუმცა კონვენციის გერმანულ და ინგლისურ ტექსტებში გამოყენებულია ტერმინი “Entgelt” (ანაზღაურება, ხელფასი), [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c052\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c052_de.htm), “Remuneration” (ანაზღაურება, ხელფასი) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:CON,en,C052,/Document](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C052,/Document)

<sup>126</sup> ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ კონვენცია №526 1936 ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით (Artikel 6 Jede Person, die aus einem dem Arbeitgeber zur Last fallenden Grunde entlassen wird, bevor sie den ihr zustehenden Urlaub nehmen konnte, erhält für jeden Urlaubstag, der ihr nach diesem Übereinkommen gebührt, das in Artikel 3 vorgesehene Entgelt.)

<sup>127</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c052\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c052_de.htm) (a) entweder ihr gewöhnliches Entgelt, das so zu berechnen ist, wie es die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt, einschließlich ihres etwaigen Entgeltes in Sachleistungen).

ანალოგიური ვალდებულება გათვალისწინებული სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით მოწესრიგებულ, დამსაქმებლის მიზებით ხელშეკრულების მოშლის ყველა საფუძველთან მიმართებით.

სშკ-ის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილი, ერთი მხრივ, ითვალისწინებს დასაქმებულისათვის უფრო მეტ გარანტიებს, ვიდრე ეს ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ კონვენციითაა განსაზღვრული, თუმცა, მეორე მხრივ, არ ავრცელებს ამ სპეციალურ გარანტიებს ზოგიერთ ისეთ შემთხვევაზე, რომლებიც კონვენციის რეგულირების სფეროში უდავოდ ექცევა.

მაგალითად, შესაძლებელია, სადავო იყოს სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის კ) და ლ) პუნქტების მიმართ კონვენციით დადგენილი გამოყენებული შვებულების ანაზღაურების წესის გავრცელება. თუმცა დავას არ იწვევს ის, რომ ამავე მუხლის 1-ლი ნაწილის ნ) პუნქტით, დამსაქმებლის ლიკვიდაციის დაწყების საფუძველით ხელშეკრულების მოშლა სწორედაც რომ დამსაქმებლის მიზებით განპირობებული ხელშეკრულების მოშლის საფუძველია. შესაბამისად, დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის დაწყების, როგორც დამსაქმებლის მიზებით ხელშეკრულების მოშლის საფუძველით დასაქმებულთან ხელშეკრულების მოშლის, შემთხვევაზე უდავოდ უნდა გავრცელდეს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ კონვენციის მე-6 მუხლის დანაწესი და დამსაქმებელს უნდა დაეკისროს, სშკ-ის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მსგავსად, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება.

#### **4. ხელშეკრულების მოშლის გასაჩივრების ვადა**

სშკ-ის ცვლილებების შემდგომი რედაქცია არ ითვალისწინებს ხელშეკრულების მოშლის ერთიან სრულყოფილ წესს, რამაც პრაქტიკაში შესაძლებელია, პრობლემები შექმნას. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ხელშეკრულების მოშლის მოწესრიგება იმის გათვალისწინებით, რომ ცვლილებების შემდეგ ხელშეკრულების მოშლის კანონიერების თაობაზე დავის წამოწყების ვადა მნიშვნელოვნად შეიზღუდა. ამ თვალსაზრისით, პრობლემურია, როგორ უნდა განიმარტოს გასაჩივრების ვადა პრაქტიკაში და რა მომენტიდან უნდა მოხდეს ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადის ათვლა.

#### 4.1 ქართული მოწესრიგება

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 და მე-7 ნაწილები ითვალისწინებს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიან ვადას, თუმცა სადავოა, ცალკეულ შემთხვევაში რა მომენტიდან უნდა მოხდეს ამ ვადის ათვლა, რაც პრაქტიკაში, სავარაუდოდ, დიდ სირთულეებს შექმნის. ნიშანდობლივია, რომ, ამ მუხლის მე-4–მე-7 ნაწილების ჩათვლით, კანონმდებელი განსაზღვრავს ხელშეკრულების მოშლის ვრცელ პროცედურას, კერძოდ, ითვალისწინებს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ შეტყობინების მომენტიდან 30 დღის განმავლობაში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისადმი წერილობითი შეტყობინებით მიმართვის შესაძლებლობას ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით.<sup>128</sup> ამასთან, მე-5 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი; დასაქმებული კი უფლებამოსილია, ამ წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში გაასაჩივროს სასამართლოში აღნიშნული გადაწყვეტილება. დამსაქმებლის მიერ 7 კალენდარულ ვადაში წერილობითი დასაბუთების განუხორციელებლობის შემთხვევაში დასაქმებული უფლებამოსილია, 30 დღის ვადაში გაასაჩივროს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გადაწყვეტილება სასამართლოში. ასეთ შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელზე გადავა.

ხელშეკრულების მოშლის პროცედურის დეტალური მოწესრიგების მცდელობის მიუხედავად, გათვალისწინებულ წესში მხოლოდ ორ შემთხვევაშია მითითებული გასაჩივრების ვადის ათვლის მომენტი. კერძოდ, როდესაც დასაქმებულს წერილობით ჩაბარდება შესაბამის ვადაში ხელშეკრულების მოშლის შესახებ დასაბუთება, ან, როდესაც ის მოითხოვს, მაგრამ 7 დღის ვადაში არ მიიღებს წერილობით დასაბუთებას, ამ ვადის გასვლიდან 30 დღის განმავლობაში. შესაბამისად, მოწესრიგება ითვალისწინებს ხელშეკრულების მოშლის (შეწყვეტის) გასაჩივრების 30-დღიან ვადას მხოლოდ ორ შემთხვევაში. ორივე შემთხვევაში ვადის ათვლის მომენტის დადგენისათვის დასაქმებულს, სშკ-ის 38-ე

<sup>128</sup> შდრ. შსო-ის 1982 წლის 2 ივნისის №166 რეკომენდაცია, მე-13 მუხლის 1-ლი ნაწილი, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r166\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_de.htm)

მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, უნდა ჰქონდეს დამსაქმებლის მიმართ მოთხოვნა ხელშეკრულების მოშლის წერილობით დასაბუთების თაობაზე.

შესაბამისად, კითხვის ნიშნის ქვეშ დგება, რა მომენტიდან უნდა აითვალოს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადა, თუ დასაქმებულს არ მოუთხოვია წერილობითი დასაბუთება ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის მითითების მოთხოვნით, ან რა ხდება იმ შემთხვევაში, თუ მან ეს მოთხოვნა მხოლოდ ზეპირსიტყვიერად განახორციელა?

## 4.2 გერმანული მოწესრიგება

გერმანული სამართლის მიხედვით, ხელშეკრულების მოშლის შესახებ ნების გამოვლენის გასაჩივრების უფლების ვადა 3 კვირაა, იმ მომენტიდან, როდესაც დასაქმებულს მიუვიდა ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წერილობითი შეტყობინება. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული ამ ვადას გაუშვებს, მიუხედავად იმისა, რომ ხელშეკრულების მოშლა კანონით დადგენილი წესისა და პროცედურების დარღვევით იქნა განხორციელებული, ის, როგორც წესი, ნამდვილად ითვლება მისი მისვლისთანავე. მოწესრიგების მიზანია, დამსაქმებელი დროულად გაერკვეს განხორციელებული ხელშეკრულების მოშლის სამართლებრივ შედეგებში. გასაჩივრების მოკლე ვადა უზრუნველყოფს ურთიერთობის სიცხადეს და ბრუნვის სტაბილურობას. ამგვარად, გამოირიცხება დასაქმებულის მიერ ცალკეულ შემთხვევაში გასაჩივრების უფლებით მანიპულაცია.<sup>129</sup> გასაჩივრების ხანგრძლივი ვადის არსებობა უშვებს შესაძლებლობას, დასაქმებულმა, რომელსაც შესაძლოა, სულაც არ ჰქონდეს კვლავ დასაქმების ინტერესი, ხანდაზმულობის ვადის ფარგლებში უკანასკნელ თვეს მიმართოს სასამართლოს ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე კანონიერების გასაჩივრების საფუძვლით და მოითხოვოს ამ სრული დროის განმავლობაში განაცდური ხელფასის ანაზღაურება. სწორედ ამგვარი შემთხვევების გამორიცხვას ემსახურება გასაჩივრების ვადის შემჭიდროება, თუმცა ასეთი მოწესრიგება არ უნდა დააწვეს მძიმე ტვირთად დასაქმებულს, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ ბუნდოვანია ვადის ათვლის მომენტი.

<sup>129</sup> შდრ. Hergenröder, MüKo OK, § 4 KSchG, Rn. 1.

### 4.3 გასაჩივრების ვადის აღდგენის თავისებურებები ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით

გასაჩივრების ვადის საკითხი სასამართლოს მიერ სავალდებულო წესით შესამოწმებელი პირობაა (როგორც პროცესუალური ვადა).<sup>130</sup> ამასთან, არ არსებობს ქართულ კანონმდებლობაში ვადის აღდგენის წესი და შესაძლებლობა. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ, თუ დასაქმებული საპატიო მიზეზით გაუშვებს გასაჩივრების ვადას, მას ხელშეკრულების მოშლის კანონიერების საფუძვლით დავის შესაძლებლობა საბოლოოდ მოეხსობა და ეს შეუქცევადია.

ქართული მოწესრიგებისაგან განსხვავებით, გერმანული სამართალი ითვალისწინებს გასაჩივრების ვადის აღდგენის შესაძლებლობას. კერძოდ, გერმანიის ხელშეკრულების მოშლის შესახებ კანონის მე-5 პარაგრაფის თანახმად, თუ ცალკეული შემთხვევის ფარგლებში, არსებული გარემოებების გათვალისწინებით, დასაქმებული, გულისხმიერების სათანადო ზომის მიღების მიუხედავად, ვერ შეძლებდა გასაჩივრების უფლების გამოყენებას შესაბამის ვადაში, მას აქვს უფლება, სადავო გახადოს ხელშეკრულების მოშლის კანონიერება კანონით გათვალისწინებული 3-კვირიანი ვადის გასვლის შემდეგაც. მოწესრიგება საკმაოდ ვიწროდ განიმარტება, რაც გამართლებულიცაა. გერმანული დოქტრინის თანახმად, დასაქმებულს ვადის აღდგენის უფლება არ აქვს, თუ გასაჩივრების ვადის გაშვება მისი ბრალით (თუნდაც მსუბუქი გაუფრთხილებლობით) მოხდა. შესაბამისად, პატივსადებ საფუძვლად არ განიხილება შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულმა შეტყობინება არ ან ვერ წაიკითხა, არასწორად გაიგო, გასაჩივრების მოკლე ვადის შესახებ არაფერი იცოდა და სხვ.<sup>131</sup>

დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობა შესაძლოა, გასაჩივრების ვადის აღდგენის თვალსაზრისით, ჩაითვალოს პატივსადებ საფუძვლად მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს მდგომარეობა ობიექტურად შეუძლებელს ხდიდა დასაქმებულის მიერ სასამართლოსათვის მიმართვას.<sup>132</sup> ამასთან, გასათვალისწინებელია, ცალკეულ შემთხვევაში რამდენად უნდა ჩაითვალოს საპატიო მიზეზად ოჯახის წევრის მძიმე მდგომარეობა ან გარდაცვალება, დასაქმებულის შვებულებაში ყოფნა. ყოველ კონკრე-

<sup>130</sup> იქვე, Rn. 47.

<sup>131</sup> იქვე, Rn. 4.

<sup>132</sup> იქვე, Rn. 6.



ტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს, ხომ არ არსებობს ვადის გაშვებასთან დაკავშირებით გარემოებები, რომლებიც დასაქმებულის ბრალეულობაზე მიუთითებს.<sup>133</sup>

პატივსადაც საფუძვლად ჩაითვლება ასევე სხვა ისეთი გარემოება, რომელიც ობიექტურად შეუძლებელს ხდის დასაქმებულის მიერ სასამართლო-სათვის მიმართვას. ცალკეულ შემთხვევაში შესაძლებელია ასეთად ჩაითვალოს დასაქმებულის მიერ ისეთი ქმედებების განხორციელება ან ზომების მიღება, რომლებიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებულის მიერ ვადის გაშვებას. ასეთი შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ შეტყობინების ბუნდოვანი, ორაზროვანი ფორმულირება (როდესაც შეტყობინების შინაარსი დასაქმებულისათვის არ არის შეცნობადი),<sup>134</sup> ასევე, ზეპირი მოლაპარაკების პროცესის გაჭიანურება, დასაქმებულის მიერ გასაჩივრების ვადის გაშვების მიზნით, სამუშაოზე აღდგენის ან სხვა ალტერნატიული შეთავაზებების დაპირებით.

#### 4.4 შეჯამება

ხელშეკრულების მოშლის პროცედურა არასრულად არის მოწესრიგებული. კერძოდ, ბუნდოვანია ხელშეკრულების მოშლის განხორციელების პროცედურა, ასევე ის, თუ რამდენად საჭიროებს ხელშეკრულების მოშლა წერილობითი ფორმის დაცვას. შემდგომ დასაზუსტებელია, თუ რამდენად უნდა შეიცავდეს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ შეტყობინება ხელშეკრულების მოშლის საფუძველს ან მის გასაჩივრების წესს. ამასთან, ცალკეულ შემთხვევებში პრობლემურია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის გასაჩივრების ვადის ათვლის საკითხი.

მიზანშეწონილია, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ბუნდოვანი ან სადავო მოწესრიგება დასაქმებულის სასარგებლოდ განიმარტოს.<sup>135</sup>

იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული არ იყენებს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 ნაწილებით გათვალისწინებულ უფლებას, მოითხოვოს დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების მოშლის წერილობითი დასაბუთება, ხელშეკ-

---

<sup>133</sup> იქვე.

<sup>134</sup> იქვე, Rn. 5.

<sup>135</sup> ჩაჩავა, შრომის სამართალი, ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, სტატიათა კრებული, I, 2011, 43.

რულების მოშლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადის ათვლა შესაძლოა ლოგიკურად ხელშეკრულების მოშლის შესახებ ნების გამოვლენის მისვლის (მაგ., შეტყობინების ჩაბარების) მომენტიდან აითვალოს. კერძოდ, გასაჩივრების 30-დღიანი ვადის ათვლა დაიწყება იმ მომენტიდან, როდესაც ხელშეკრულების მოშლის შესახებ შეტყობინება, სკ-ის 355-ე მუხლის გაგებით, მოექცევა დასაქმებულის ძალაუფლების სფეროში და მას ექნება მისი შინაარსის გაცნობის რეალური შესაძლებლობა. დასაქმებულის მიერ ამ შეტყობინების მიღებაზე შეგნებულად უარის თქმა (არჩაბარება) არ აბრკოლებს შეტყობინების მისვლას (მის ნამდვილობას).

ამასთანავე, სასურველია, ხელშეკრულების ნებისმიერი საფუძვლით მოშლის შესახებ შეტყობინების მიმართ ერთგვაროვნად გავრცელდეს სავალდებულო წერილობითი ფორმა, რაც პრაქტიკაში გააადვილებდა გასაჩივრების ვადის დენის ათვლას. ასეთი მიდგომა ხელს შეუწყობდა დასაქმებულის ინტერესების დაცვას და დამატებით გარანტიებს დაადგენდა.

ამასთან, კვლავ პრობლემურია და პასუხგასაცემი შეკითხვა, როგორ უნდა გადაწყდეს შემთხვევა, თუ დასაქმებული პატივსადები საფუძვლით გაუშვებს გასაჩივრების 30-დღიან ვადას. დასაფიქრებელია, რამდენად გამართლებულია, დასაქმებულმა საბოლოოდ და შეუქცევადად დაკარგოს გასაჩივრების შესაძლებლობა ობიექტური მიზეზებით გასაჩივრების ვადის გაშვების შემთხვევაში.

ასეთ შემთხვევაში კითხვის ნიშნის ქვეშ დგება, რამდენად არის უზრუნველყოფილი 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებებით გაცხადებული მიზანი, განსაზღვროს დასაქმებულის დაცვის უკეთესი გარანტიები.<sup>136</sup>

## VI. შეჯიბრებითობის პრინციპი და სასამართლოს გადაწყვეტილების ფარგლები

სასამართლოს მიერ ხელშეკრულების მოშლის უკანონობა განაპირობებს ასევე სასამართლოს მიერ მის ბათილად ცნობას. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია,

<sup>136</sup> იხ. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანული კანონში – საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის თაობაზე“ N07 – 2/48, 11, 19 მარტი, 2013, განმარტებით ბარათი.

აღადგინოს დასაქმებული პირვანდელ სამუშაოზე და, ამასთან, სშკ-ის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, აუნაზღაუროს იძულებით განაცდური მიუღებელი ხელფასის სახით. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი ითვალისწინებს ასევე დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის სანაცვლო ალტერნატივას. კერძოდ, დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებული ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული მოთხოვნები ალტერნატიულია. შესაბამისად, დასაფიქრებელია, პრაქტიკული თვალსაზრისით, როგორ უნდა მოხდეს ამ მოთხოვნათა დაყენება, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის შესაბამისად, შევიბრებითობის<sup>137</sup> პრინციპის გათვალისწინებით.<sup>138</sup> შევიბრებითობის პრინციპი გულისხმობს, რომ მხარემ უნდა განსაზღვროს მოთხოვნა და მისი ფარგლები, ხოლო სასამართლომ მისცეს სამართლებრივი შეფასება.

დასაქმებულის პირველადი მოთხოვნა, როგორც წესი, პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენაა. თუმცა, ცალკეული შემთხვევის გათვალისწინებით, შესაძლებელია, დასაქმებულმა დაკარგოს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ინტერესი და მას სურდეს, მოითხოვოს კომპენსაცია ან სხვა ალტერნატიული სამუშაოთი უზრუნველყოფა (სხვა სტრუქტურულ ერთეულში, სხვა ხელმძღვანელი პირებისა თუ თანამშრომლების გარემოცვაში). ასეთი შესაძლებლობა დასაქმებულს აღდგენის მოთხოვნისგან დამოუკიდებლად უნდა ჰქონდეს სამოქალაქო სამართლის ზოგადი პრინციპების შესაბამისად.

ამავე დროს, დასაქმებული, შესაძლებელია, დაინტერესებული იყოს სამუშაოზე აღდგენით, მაგრამ მის ადგილზე უკვე დასაქმებული იყოს სხვა თანამშრომელი. ამით დამსაქმებელს, შესაძლებელია, აღარ ჰქონდეს დასაქმებულის სამსახურში აღდგენის რეალური შესაძლებლობა. რამდენად შეიძლება, სასამართლო ასეთ შემთხვევაში გასცდეს მოთხოვნის ფარგლებს<sup>139</sup> და დააკისროს დამსაქმებელს დასაქმებულის სხვა სამუშაოზე აყვანა ან, ასეთის შეუძლებლობის შემთხვევაში, კომპენსაციის გადახდა?

<sup>137</sup> შდრ. სსსკ-ის მე-3 მუხლი.

<sup>138</sup> ჩაჩავა, მოთხოვნებისა და მოთხოვნის საფუძვლების კონკურენცია, 2011, 49-51.

<sup>139</sup> სსსკ-ის 248-ე მუხლის გათვალისწინებით, ასეთი უფლებამოსილება სასამართლოს არ გააჩნია.

ხომ არ იქნებოდა უმჯობესი, დასაქმებულმა დააყენოს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული სამივე ალტერნატიული მოთხოვნა, რათა სასამართლოს ჰქონდეს შესაძლებლობა, განიხილოს თითოეული მათგანი ალტერნატივების სახით მოთხოვნის პრიორიტეტულობისა და დასაქმებლის ობიექტური შესაძლებლობის გათვალისწინებით?

## VII. დასკვნა

სშკ-ის 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულმა რეფორმამ, უდავოდ, გააუმჯობესა დასაქმებულის მდგომარეობა ხელშეკრულების შეწყვეტის თვალსაზრისით. კერძოდ, განისაზღვრა ხელშეკრულების მხარეთა ნებაზე დამოუკიდებელი შეწყვეტის (მოშლის) საფუძვლების ამომწურავი ჩამონათვალი და დამატებით მოწესრიგდა ისეთი დამატებითი მოთხოვნები, როგორებიცაა წინასწარი შეტყობინების ვალდებულება და გასაჩივრების ვადა. ამასთან, გათვალისწინებულია ხელშეკრულების მოშლის გამომრიცხავი საფუძვლები, მათ შორის პირდაპირ აიკრძალა ხელშეკრულების მოშლა დისკრიმინაციული ნიშნით. ამასთან, დამატებითი დაცვის გარანტიები იქნა შემოღებული განსაკუთრებული დაცვის ინტერესის მქონე დასაქმებულისათვის.

მოუხედავად ამისა, ზოგიერთ შემთხვევაში იკვეთება დასაქმებულის ინტერესების ხელყოფის საფრთხე. იმის გათვალისწინებით, რომ ცვლილებების შედეგად შრომის კოდექსში აღარ არსებობს ხელშეკრულების შეწყვეტისაგან ხელშეკრულების მოშლის გამიჯვნა, ასეთი გამიჯვნა ზოგადი, კერძოსამართლებრივი პრინციპების გათვალისწინებით არსებითია და, ამდენად, მნიშვნელოვანია. კერძოდ, ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებლად დგება, მაშინ, როდესაც ხელშეკრულების მოშლა მხარეთა ნებაზე დამოკიდებული და მისი განხორციელება დამატებით წინაპირობებთანაა დაკავშირებული. ხელშეკრულების კანონით დადგენილი წესების შესაბამისად, მოშლა იწვევს შეწყვეტას, თუმცა მოშლის საფუძვლის არსებობა ხელშეკრულების შეწყვეტას ავტომატურად არ გამოიწვევს.

ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლების არსებობისას მნიშვნელოვანია, სასამართლომ ყოველი კონკრეტული შემთხვევის განხილვისას იხელმძღვანელოს დასაქმებულის ინტერესებით და, შესაბამისად, განმარტოს თი-

თოეული ნორმა საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და საერთაშორისო გამოცდილების გათვალისწინებით.

მაგალითად, მნიშვნელოვანია, ხელშეკრულების მოშლის უფლება გამოირიცხოს არაარსებითი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში. კონკრეტული ვალდებულების დარღვევისას უნდა შეფასდეს დისციპლინური ზომის გამოყენების აუცილებლობა და გამოყენებული ზომის კანონიერება.

ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წინასწარი შეტყობინებისა და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების საკითხების შეფასებისას სასამართლომ უნდა იხელმძღვანელოს როგორც ევროპის სოციალური ქარტიის, ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ კონვენციის შესაბამისი ნორმებით, რათა შეავსოს კანონმდებლის მიერ მოუწესრიგებელი შემთხვევები.

განსაკუთრებით პრობლემურია ხელშეკრულების მოშლის გასაჩივრების ვადის ათვლის საკითხი და დასაქმებულის მიერ გასაჩივრების ვადის პატივსადები საფუძვლით გაშვების შემთხვევები. ამ საკითხის მოწესრიგება უმჯობესია, საკანონმდებლო ცვლილებით მოხდეს, ვინაიდან სასამართლო პრაქტიკით ამ საკითხის მოწესრიგება გართულდება.

მნიშვნელოვანია ასევე, ჩამოყალიბდეს ერთგვაროვანი მიდგომა, როგორ უნდა მოხდეს სასამართლოში მხარის მიერ მოთხოვნის ჩამოყალიბება ხელშეკრულების მოშლის ბათილობის შემთხვევაში. კერძოდ, მნიშვნელოვანია, ამ თვალსაზრისით, დაცული იყოს როგორც შეჯიბრებითობის პრინციპი, ასევე მოხდეს საპროცესო ეკონომიურობის პრინციპის უზრუნველყოფა და მხარეთა ინტერესების გათვალისწინება.

# შრომითი დისკრიმინაციის სამოქალაქო სამართლით მოწესრიგებული სამართლებრივი შედეგები

ზაქარია შველიძე<sup>1</sup>

I. შესავალი.....	143
II. შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის შინაარსობრივი ასპექტები.....	144
1. შრომითი დისკრიმინაციის შინაარსი.....	144
ა. თანასწორუფლებიანობის დარღვევა.....	144
ბ. შევიწროება.....	147
2. პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაცია.....	148
3. აკრძალული ნიშნები.....	149
4. გამართლებული მოპყრობა – დიფერენციაცია.....	152
III. მოთხოვნები წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში გამოვლენილი დისკრიმინაციული მოპყრობისას.....	153
1. ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება.....	155
ა. ხელშეკრულების დასაბუთებულად გაწეული ხარჯების ანაზღაურება.....	155
ბ. მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.....	156
გ. არამატერიალური (მორალური) ზიანის ანაზღაურება.....	157
2. დისკრიმინირებული კანდიდატის დასაქმების დავალდებულება სასამართლოს მიერ.....	158
IV. მოთხოვნები შრომით ურთიერთობაში გამოვლენილი დისკრიმინაციული მოპყრობისას.....	164
1. დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტის მოთხოვნის უფლება.....	167
2. ხელშეკრულების მოშლის უფლება.....	168
3. ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების (სამუშაოს) შესრულებისაგან თავის შეკავების უფლება.....	170
4. თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება.....	171
V. მოთხოვნები დისკრიმინაციული ნიშნით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას.....	173
1. პირგანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნის უფლება.....	175
2. იძულებითი მოცდენისთვის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება.....	179
3. იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულის მიერ დაკარგული სარგებლის მოთხოვნის უფლება.....	183
4. კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება.....	185
VI. დასკვნა.....	188

<sup>1</sup> ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის მოწვეული ლექტორი, დოქტორანტი; იურიდიული კომპანია „ღვინაძე და პარტნიორების“ უფროსი იურისტი.

## I. შესავალი

ზოგადად ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის მიზანია დისკრიმინაციის აღმოფხვრა, რაც, ერთი მხრივ, კანონმდებლობის შემდგომი დარღვევის პრევენციითა და, მეორე მხრივ, დაფიქსირებული დარღვევის შედეგად დაზარალებული პირის სათანადო უფლებრივი რეაბილიტაციით მიიღწევა. შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციული მოპყრობის სამართლებრივი შედეგი – იურიდიული სანქცია – ორ ჯგუფად იყოფა: პირველ ჯგუფში შედის სამოქალაქოსამართლებრივი მოთხოვნები, მეორეში – სისხლისსამართლებრივი<sup>2</sup> და ადმინისტრაციულსამართლებრივი<sup>3</sup> სანქციები.<sup>4</sup> შრომითი დისკრიმინაციის სამოქალაქოსამართლებრივი შედეგი აფუძნებს ურთიერთობის სუბიექტებს შორის გარკვეულ უფლება-მოვალეობებს. იმისათვის, რომ კერძოსამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილემ განახორციელოს კონკრეტული მოთხოვნა, იგი უნდა ემყარებოდეს კანონით განსაზღვრულ მოთხოვნის საფუძველს. მოთხოვნა არის ის, რისი მიღწევაც სურს პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, ხოლო მოთხოვნის საფუძველი არის კანონის ნორმა, რომლის მეშვეობითაც უფლებამოსილ პირს შეუძლია განახორციელოს თავისი მოთხოვნა – აღიდგინოს დარღვეული უფლება.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> კონტინენტური სამართლებრივი სისტემის არაერთი ქვეყნის კანონმდებლობის მსგავსად, საქართველოში დისკრიმინაციული ქმედება სისხლის სამართლის რეგულირების ფარგლებშიც ექვევა. საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსით გათვალისწინებულია სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობა დისკრიმინაციული მოპყრობის სხვადასხვა კატეგორიის ქმედებებზე. მაგ.: ადამიანთა თანასწორუფლებიანობის დარღვევა (142-ე მუხლი), რასობრივი დისკრიმინაცია (142-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი), შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის უფლებების შეზღუდვა (142-ე მუხლის მე-2 ნაწილი), შრომის კანონმდებლობის დარღვევა (169-ე მუხლი).

<sup>3</sup> საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის თანახმად, სამართალდარღვევა ორგანიზაციის თანამდებობის პირის მიერ შრომის კანონმდებლობისა და შრომის დაცვის წესების დარღვევა (42-ე მუხლი).

<sup>4</sup> Nagy L., Hungary, in: *Bulletin of Comparative Labour Relations, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment*, Editor Blanpain R., Bulletin 14-1985, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, the Netherlands, 1985, 100.

<sup>5</sup> ჩაჩავა, მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძველების კონკურენცია კერძო სამართალში, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, თბ., 2010, [http://law.tsu.ge/data/file\\_db/faculty-law-public/sofio\\_chachava.pdf](http://law.tsu.ge/data/file_db/faculty-law-public/sofio_chachava.pdf), 12-104.

წინამდებარე სტატიის მიზანია საქართველოს შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული დისკრიმინირებული პირის სამოქალაქო მოთხოვნათა განსაზღვრა. ნაშრომი მიზნად ისახავს, შესწავლოს საქართველოს კანონმდებლობით დასაშვები შრომითი დისკრიმინაციით დაზარალებული პირის ყველა შესაძლო მოთხოვნა და მათი ფარგლები. მოთხოვნათა დადგენა კერძოსამართლებრივი ურთიერთობის მარეგულირებელი საქართველოს კანონმდებლობის, სასამართლო პრაქტიკისა და კონტინენტური ევროპის ზოგიერთი ქვეყნის შრომის კანონმდებლობის ანალიზის საფუძველზე ხორციელდება. ცალკეულ მოთხოვნასთან მიმართებით განხილულია აშშ-ის შრომის სამართლით დადგენილი წესრიგი. ნაშრომის შესწავლის საგანი არ არის მოთხოვნათა რეალიზაციისათვის აუცილებელი წინაპირობა – დისკრიმინაციის დამტკიცება. სტატია არ იკვლევს დისკრიმინაციის დადასტურების მიზნებისათვის ფაქტობრივ გარემოებათა და მტკიცებულებათა ურთიერთმიმართებას, მტკიცების ტვირთის გადანაწილების პრობლემას. სტატიაში გაანალიზებულია ჰიპოთეზურად დადასტურებული შრომითი დისკრიმინაციის სამოქალაქოსამართლებრივი შედეგი – დისკრიმინირებული პირის მოთხოვნები.

## II. შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის შინაარსობრივი ასპექტები<sup>6</sup>

### 1. შრომითი დისკრიმინაციის შინაარსი

#### ა. თანასწორ უფლებიანობის დარღვევა

ტერმინი „დისკრიმინაცია“<sup>7</sup> ლათინური წარმომავლობისა<sup>8</sup> და იგი გულისხმობს ნეგატიურ კონტექსტში გარკვეული ნიშნის მიხედვით ადამი-

<sup>6</sup> ამ თავის მნიშვნელოვანი ნაწილი გამოქვეყნებულია ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის „სამართლის ჟურნალში“, №2, 2012 წელი; იხ. ზ. შველიძე, შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის რეგულირება ქართული კანონმდებლობის მიხედვით, [http://law.tsu.ge/data/file\\_db/faculty-law-public/samarTlis%20Jurnali%20II-2012.pdf](http://law.tsu.ge/data/file_db/faculty-law-public/samarTlis%20Jurnali%20II-2012.pdf)

<sup>7</sup> ინგლისურად – „discrimination“, ფრანგულად – „discrimination“, გერმანულად – „diskriminierung“, იტალურად – „discriminazione“.

<sup>8</sup> „discernere“, „discrimen“, „discriminare“, მოგვიანებით ასევე „discriminatio“. Ramm, Introduction, Discrimination in Employment, authors – Aaron, Blanc-Jouvan, Guigni, Ramm, Schmidt, Lord Wedderburn of Charlton, editor Schmidt, The Comparative Labour Law Group, “Almqvist & Wiksell International, Stockholm, 1978, 17.



ანთა შორის განსხვავებას სამართლებრივ, სოციალურ ან ეკონომიკურ ურთიერთობებში.<sup>9</sup> დისკრიმინაცია ადამიანთან გაუმართლებელი, უთანასწორო მოპყრობაა<sup>10</sup> და თავისი არსით თანასწორუფლებიანობის დარღვევას გულისხმობს.<sup>11</sup>

დისკრიმინაციის აკრძალვის საკანონმდებლო რეგულირების საბაზისო წყარო საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლია.<sup>12</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, თანასწორობის პრინციპი მოითხოვს თანაბარ მოპყრობას ადამიანის უფლებებითა და კანონიერი ინტერესებით დაცულ ყველა სფეროში.<sup>13</sup> ამდენად, თანასწორუფლებიანობის უზოგადესი კონსტიტუციური კონცეფცია ვრცელდება შრომით ურთიერთობაზეც.<sup>14</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში – „სშკ“) მე-2 მუხლის მე-4 ნაწილში შრომითი დისკრიმინაციის შინაარსობრივი განმარტებაა წარმოდგენილი. ამ ნორმის მიხედვით, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირისათვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

დისკრიმინაციულ ქმედებაში მოიაზრება სუბიექტის არათანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენება, რაც არ იარსებებდა, რომ არა დისკრიმინირებული პირის სპეციფიკური ნიშანი-მახასიათებელი.<sup>15</sup> ფორმალური თანასწორო-

---

<sup>9</sup> იქვე.

<sup>10</sup> Blanpain, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, in: Comparative Labour Law and Industrial Relations, Blanpain. (General Editor), 2<sup>nd</sup> Revised Edition, Deventer/Antwerp/London/Frankfurt/Boston/New York, “Kluwer Law and Taxation Publishers”, 1985, 453.

<sup>11</sup> Blanpain, Belgium, in: International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Editor in Chief Blanpain R., Vol.3, The Hague. London. Boston, 2001, 102.

<sup>12</sup> „ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა“.

<sup>13</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბერის გადაწყვეტლება საქმეზე №1/1/493. გამოქვეყნებულია და შესაძლებელია მისი გაცნობა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

<sup>14</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად, „შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები“.

<sup>15</sup> Adlercreutz, Sweden, in: International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Editor in Chief Blanpain R., Vol.13, The Hague. London. Boston, 1998, 120.

ბის მოდელი მოითხოვს ე.წ. შედარების ობიექტის<sup>16</sup> არსებობას.<sup>17</sup> ამდენად, დისკრიმინაციული ქმედების შეფასებისას გადაწყვეტია, არსებობს თუ არა ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა დასაქმებულთან მიმართებით თანასწორუფლებიანობის დარღვევა. შედარება შეიძლება იყოს რეალური ან ჰიპოთეზური. სქესის, რასის, რელიგიური მრწამსის ან სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დისკრიმინაციისას შედარების ობიექტია საწინააღმდეგო სქესის, სხვა რასის წარმომადგენელი,<sup>18</sup> დისკრიმინაციის მსხვერპლისაგან განსხვავებული რელიგიური მრწამსის ან სექსუალური ორიენტაციის მქონე პირი.<sup>19</sup> ამდენად, დისკრიმინაციული ქმედების დასადასტურებლად ყოველთვისაა აუცილებელი შედარების ობიექტის არსებობა.<sup>20</sup>

---

<sup>16</sup> Comparator.

<sup>17</sup> Kenner, *The European Union, International Labour and Employment Laws*, Editors-in-Chief Keller, Darby, Third Edition, Volume IA (Covering through 2007), Major Economies (Non-NAFTA), Chicago, 2009, 1-192.

<sup>18</sup> იქვე, 1-237.

<sup>19</sup> McGlynn, *EC Legislation Prohibiting Age Discrimination: "Towards a Europe for All Ages"?*, *The Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, Volume 3, 2000, Edited by Dashwood, Spencer, Ward, Hillion, Oxford-Portland Oregon, 2001, 289.

<sup>20</sup> ამ წესიდან გამონაკლისია ფეხმძიმობის ნიშნით დისკრიმინაცია. ევროპის მართლმსაჯულების ადრეული გადაწყვეტილებების თანახმად, ფეხმძიმობის ნიშნით დასაქმებულის გათავისუფლება არ დაკვალიფიცირდა დისკრიმინაციად იმ საფუძვლით, რომ ასეთ შემთხვევებში არ არსებობდა შესაძარბეელი პირი – მამაკაცი. მოგვიანებით ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლომ ჩამოაყალიბა პოზიცია, რომლის მიხედვითაც, ფეხმძიმობის ნიშნით ქალბატონის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა ჩაითვალა კანონსაწინააღმდეგოდ, მიუხედავად იმისა, რომ ფეხმძიმობის ნიშნით დისკრიმინაციისას არ არსებობს შედარების ობიექტი მამაკაცი. იხ. Hepple, Fredman, Truter, *Great Britain, International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations*, Editor in Chief Blanpain, Vol.6, The Hague, London, Boston, 2002, 187 (341); Kenner, 1-192; Callaghan, UK, *International Labour and Employment Laws*, Third Edition, Editors-in-Chief Keller, Darby, Third Edition, Volume IA (Covering through 2007), Major Economies (Non-NAFTA), Chicago, 2009, 8-181. შედარების ობიექტის პრინციპის გამოყენება, გარკვეულწილად, პრობლემურია ასაკობრივი დისკრიმინაციის დროს, როცა უდავოა, რომ შედარების ობიექტი არის დისკრიმინაციის მსხვერპლისგან განსხვავებული ასაკის მქონე პირი, თუმცა რა ტიპის განსხვავებაა რელევანტური, ეს დამოკიდებულია დაწესებული შემლუღვის შინაარსსა და კონკრეტული დავის ფაქტობრივ გარემოებაზე. იხ. McGlynn, 289.

## ბ. შევიწროება

დისკრიმინაცია თავის არსით დამამცირებელი ხასიათისაა და შესაბამისად ადამიანის ღირსებასთან.<sup>21</sup> თანასწორუფლებიანობის დარღვევის გარდა, სშპ-ის მე-2 მუხლის მე-4 ნაწილში მოცემულია დისკრიმინაციული მოპყრობის მეორე ფორმა – შევიწროება.<sup>22</sup> დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას. ნიშანდობლივია, რომ შრომითი დისკრიმინაციის ამ ფორმის – შევიწროების დასადასტურებლად არ არის სავალდებულო შედარების ობიექტის არსებობა.<sup>23</sup>

დისკრიმინაციული მოპყრობის, უფრო კონკრეტულად კი, შევიწროების განცალკევებული კატეგორიაა სექსუალური ხასიათის ზემოქმედება,<sup>24</sup> რაც სქესის ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის ფორმაა.<sup>25</sup> სექსუალური ხასიათის ზემოქმედების სპეციალური რეგულირებაა მოცემული „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონის მე-6 მუხლის 1-ლი ნაწილის ბ პუნქტში: „შრომით ურთიერთობაში აკრძალულია სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამამცირებელი, მტრული ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას“.

---

<sup>21</sup> Valticos, Von Potobsky G., *International Labour Law*, in: *International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations*, Blanpain R. (General Editor), Vol.3, Deventer/Boston, “Kluwer Law and Taxation Publishers”, 1994, 118.

<sup>22</sup> Harrasment.

<sup>23</sup> Kenner, 1-237-1-239.

<sup>24</sup> სექსუალური ხასიათის ზემოქმედება ნიშნავს ნებისმიერი ფორმის ვერბალურ, არავერბალურ, სხეულის ქცევასთან დაკავშირებულ სქესობრივი ხასიათის შეურაცხმყოფელ, დამაშინებელ და ღირსების შემლახველ ქმედებას/ქცევას, რომლის მიხედვითაც, დისკრიმინაციის განმარტორციელებელმა პირმა იცის, ან უნდა სცოდნოდა, რომ ეს ეწინააღმდეგება ქალისა თუ მამაკაცის ღირსებას. Blanpain, Belgium, in: *International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations*, 102.

<sup>25</sup> Prangli, Liigus, Estonia, in: *Labor and Employment Law in the New EU Member and Candidate States*, editor Reitz A., Section of International Law American Bar Association, 2007, 149.

## 2. პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაცია

დისკრიმინაცია ორი სახისაა – პირდაპირი და არაპირდაპირი. პირდაპირი დისკრიმინაცია, როდესაც პირის უფლების დარღვევა ხორციელდება გამოხატული ნიშნის მიხედვით.<sup>26</sup> პირდაპირი დისკრიმინაციისას განსხვავებული მოპყრობის საფუძველია სუბიექტის კონკრეტული ნიშანი.<sup>27</sup> პირდაპირი დისკრიმინაციის მაგალითია ტექსტი ვაკანსიის განცხადებიდან – „მამაკაცი მასწავლებელი“. ასეთი შეზღუდვა პირდაპირი დისკრიმინაციაა სქესის ნიშნით (ამ შემთხვევაში ქალები არიან არათანაბარ მდგომარეობაში მამაკაცებთან შედარებით, რადგან მათი კანდიდატურა არ განიხილება ვაკანსიაზე).<sup>28</sup> პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც დამსაქმებლის არათანაბარი მოპყრობა (მაგალითად, სამუშაოდ მიღებაზე ან დაწინაურებაზე უარის თქმა) ხორციელდება ფიზიკური პირის რელიგიური მრწამსის, პოლიტიკური შეხედულების ან ნებისმიერი სხვა კონკრეტული ნიშნის საფუძველზე.

არაპირდაპირი დისკრიმინაცია არის ქმედება, რომელიც პირდაპირ არ მიუთითებს აკრძალულ ნიშანზე, თუმცა მისი განხორციელება დაკავშირებულია დისკრიმინაციული შედეგის დადგომასთან.<sup>29</sup> არაპირდაპირი დისკრიმინაციის დროს თანასწორუფლებიანობის დარღვევა არ არის გამოხა-

---

<sup>26</sup> „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის თანახმად, პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას იმავე კანონით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით, ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს. იხ. საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ვებპორტალი, 07.05.2014, N2391-IIIს.

<sup>27</sup> Blanpain, Belgium, in: International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, 102.

<sup>28</sup> Callaghan, 8-171.

<sup>29</sup> „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის თანახმად, ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს იმავე კანონით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით, ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს.

ტული, თუმცა იგი არაპირდაპირ მოქმედებს კონკრეტული ნიშნის მქონე სუბიექტებზე. არაპირდაპირი დისკრიმინაციისას ნეიტრალური დათქმა, ქმედება ან რაიმე სახის მოპყრობა გავლენას ახდენს კონკრეტულ ჯგუფზე, რის გამოც ეს ჯგუფი მისთვის დამახასიათებელი ნიშნის გამო აღმოჩნდება უთანასწორო მდგომარეობაში.<sup>30</sup> მაგალითად: დასაქმებულთათვის დაწესებული შეზღუდვა წვერის ტარების შესახებ არაპირდაპირი დისკრიმინაციაა იმ რელიგიური მრწამსის მქონე ადამიანებისათვის, რომელთათვისაც სავალდებულოა მუდმივად წვერის ტარება;<sup>31</sup> დამსაქმებლის მოთხოვნა კანდიდატის მინიმალურ სიმაღლესთან დაკავშირებით არაპირდაპირი დისკრიმინაციაა სქესის ნიშნით, იმის გათვალისწინებით, რომ ამ კრიტერიუმს ქალებისათვის უფრო უარყოფითი შედეგი აქვს, ვიდრე მამაკაცებისათვის, რადგანაც ქალების საშუალო სიმაღლე მამაკაცების საშუალო სიმაღლესთან შედარებით დაბალია.<sup>32</sup>

### 3. აკრძალული ნიშნები

დამსაქმებლის ქმედების დისკრიმინაციად დაკვალიფიცირებისათვის აუცილებელია, დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძველი იყოს კანონმდებლობით აკრძალული ნიშანი.<sup>33</sup> სშკ-ის მე-2<sup>3</sup> მუხლის თანახმად, „შრომით და წინასახელმეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი 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“. აკრძალულ ნიშნებს შორის არ არის მოცემული ევროპულ ქვეყნებში გავრცელებული ნიშანი – ჯანმ-

<sup>30</sup> Blanpain, Belgium, in: International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, 102.

<sup>31</sup> Singh v. Rowntree Mackintosh, 1979; Kaur v Butcher & Baker Foods Ltd, 1997 (in Bell A., Employment Law, Nutcases, 3<sup>rd</sup> Edition, London, “Thomson, Sweets & Maxwell”, 2007, 62).

<sup>32</sup> Blanpain, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, 453.

<sup>33</sup> იქვე.

რთელობის მდგომარეობა.<sup>34</sup> ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილების თანახმად, შეზღუდული შესაძლებლობის ტერმინი არ ფარავს პირის ავადმყოფობას ან ჯანმრთელობის მდგომარეობას. სასამართლოს განმარტებით, „შეზღუდული შესაძლებლობის“ გამოყენებით კანონმდებლობამ მიზანმიმართულად აირჩია ისეთი ტერმინი, რომელიც განსხვავდება „ავადმყოფობისაგან“.<sup>35</sup> სშკ-ში გამოტოვებულ დისკრიმინაციულ ნიშნებს შორის უნდა იყოს პირის გარეგნული მდგომარეობა, რაც შეიძლება მოიცავდეს ფიზიკურ ნაკლსაც.<sup>36</sup> დამსაქმებლის დისკრიმინაციული ქმედება დასაქმებულის გარეგნული მდგომარეობის, მათ შორის ფიზიკური ნაკლის გამო, ყოველთვის ვერ დაკვალიფიცირდება როგორც პირის დისკრიმინაცია ჯანმრთელობის მდგომარეობის (ავადმყოფობის) და, მით უმეტეს, შეზღუდული შესაძლებლობის გამო. იგივე უნდა ითქვას მოქალაქეობაზე, როგორც დისკრიმინაციის ნიშანზე. სშკ-ით აკრძალულია დისკრიმინაცია ეროვნების ნიშნით, რაც ავტომატურად არ მოიცავს პირის მოქალაქეობას.

სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილში მოცემულია აკრძალული ნიშნების ამომწურავი ჩამონათვალი. თუმცა საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლის, სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-6 ნაწილისა<sup>37</sup> და „დისკრიმინაციის ყველა

---

<sup>34</sup> Beverange, Belgium, in: *International Labour and Employment Laws*, Keller, Darby. (Editors-in-Chief), 3<sup>rd</sup> Edition, Volume IA (Covering through 2007), Major Economies (Non-NAFTA), Chicago, “BNA Books”, 2009, 17; Örndahl, Labor and Employment Law in Finland, in: *International Labor and Employment Law*, Berkowitz, Reitz Etgen, Muller-Bonanni T (Editors), 2<sup>nd</sup> Edition, Volume I (Europe), United States of America, “American Bar Association”, 2008, 76; Swartz, Labor and Employment Law in France, in: *International Labor and Employment Law*, Berkowitz, Reitz Etgen, Muller-Bonanni. (Editors), 2<sup>nd</sup> Edition, Volume I (Europe), United States of America, “American Bar Association”, 2008, 99. Riesz, Labor and Employment Law in Hungary, in: *International Labor and Employment Law*, Berkowitz, Reitz Etgen, Muller-Bonanni. (Editors), 2<sup>nd</sup> Edition, Volume I (Europe), United States of America, “American Bar Association”, 2008, 148.

<sup>35</sup> Kenner, 1-245-1-246.

<sup>36</sup> მაგალითისათვის შეადარე საფრანგეთის კანონმდებლობა. Swartz, 99.

<sup>37</sup> შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის 1-ლი მუხლის<sup>38</sup> და მე-2 მუხლის მე-5 ნაწილის<sup>39</sup> საფუძველზე დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპი მოიცავს, სშკ-ში ჩამოთვლილი ნიშნების გარდა, ნებისმიერი სხვა საფუძველით განხორციელებულ შრომით დისკრიმინაციას. გასათვალისწინებელია საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მსჯელობა საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლის შინაარსის (დაცული სფეროს) სრულყოფილი განმარტების შესახებ, რა დროსაც, საკონსტიტუციო სასამართლოს მოსაზრებით, „კანონის წინაშე თანასწორობის უფლების არსიდან უნდა გამოვიდეთ“. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო განმარტავს, რომ კონსტიტუციის მე-14 მუხლში არსებული ნიშნების ჩამონათვალი, „ერთი შეხედვით, გრამატიკული თვალსაზრისით, ამომწურავია, მაგრამ ნორმის მიზანი გაცილებით უფრო მასშტაბურია, ვიდრე მხოლოდ მასში არსებული შეზღუდული ჩამონათვალის მიხედვით დისკრიმინაციის აკრძალვა.“ საკონსტიტუციო სასამართლოს აზრით, „მხოლოდ ვიწრო გრამატიკული განმარტება გამოფიტავდა საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლს და დააკნინებდა მის მნიშვნელობას კონსტიტუციურსამართლებრივ სივრცეში“.<sup>40</sup> „კონსტიტუციის მე-14 მუხლში ჩამოთვლილი ნიშნების ამომწურავად მიჩნევა თავისთავად გამოიწვევს სასამართლოს მიერ იმის დადასტურებას, რომ ნებისმიერი სხვა

---

<sup>38</sup> „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების, ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.

<sup>39</sup> დისკრიმინაცია არსებობს, მიუხედავად იმისა, პირს რეალურად აქვს თუ არა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული ნიშანი, რომლის გამოც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა.

<sup>40</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2008 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილება №2/1-392 საქმეზე. გადაწყვეტილება გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე.

ნიშნით დიფერენციაციის შემთხვევები არ არის დისკრიმინაციული, რადგან არ არის დაცული კონსტიტუციით. ბუნებრივია, ასეთი მიდგომა არ იქნებოდა სწორი, რადგან თითოეული მათგანის კონსტიტუციის მე-14 მუხლში მოუხსენიებლობა დიფერენციაციის დაუსაბუთებლობას ვერ გამოირიცხავს“.<sup>41</sup>

#### **4. გამართლებული მოპყრობა – დიფერენციაცია**

შრომითი დისკრიმინაციის რეგულირების აუცილებელი კომპონენტია დიფერენციაცია, რაც გულისხმობს გამართლებულ უთანასწორო მოპყრობას.<sup>42</sup> ერთმანეთისაგან უნდა გაიმიჯნოს დისკრიმინაცია და ობიექტური გარემოებებით განპირობებული დიფერენციაცია. განსხვავებული მოპყრობა თვითმიზანი არ უნდა იყოს. დისკრიმინაცია იქნება, თუ დიფერენციაციის მიზეზები აუსხნელია, მოკლებულია გონივრულ საფუძველს. დისკრიმინაცია მხოლოდ თვითმიზნური (სუბიექტური), გაუმართლებელი დიფერენციაციაა. შესაბამისად, თანასწორობის უფლება კრძალავს არა დიფერენცირებულ მოპყრობას ზოგადად, არამედ მხოლოდ თვითმიზნურ და გაუმართლებელ განსხვავებას.<sup>43</sup>

სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-5 ნაწილის მიხედვით, „დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაბრობიერი და აუცილებელი საშუალება.“ ეს ნორმა შეიცავს კუმულაციურ პირობებს და იმისათვის, რომ ქმედება არ ჩაითვალოს დისკრიმინაციად, აუცილებელია სშკ-ის მე-2<sup>5</sup> მუხლში მოცემული სამივე კომპონენტის ერთობლივად არსებობა.

---

<sup>41</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება №1/1/493 საქმეზე. გადაწყვეტილება გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

<sup>42</sup> Blanpain, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, 453.

<sup>43</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება №1/1/493 საქმეზე. გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.



### III. მოთხოვნები წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში გამოვლენილი დისკრიმინაციული მოპყრობისას

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას დისკრიმინაცია შესაძლებელია გამოვლინდეს ვაკანსიის შესახებ განცხადების ტექსტში დისკრიმინაციული დათქმის (პირობის) დადგენით, კანდიდატთან გასაუბრებისას დისკრიმინაციული შეკითხვების დასმით,<sup>44</sup> კანდიდატისათვის დისკრიმინაციული ხასიათის ინფორმაციის მოთხოვნით. გარდა ამისა, წინასახელშეკრულებო ეტაპზე დისკრიმინაციული მოპყრობის კლასიკური შემთხვევაა დისკრიმინაციული ნიშნით დასაქმებაზე უარის თქმა. ამ დროს კანდიდატი, მართალია, აკმაყოფილებს წინასწარ განსაზღვრულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, მაგრამ დისკრიმინაციული ნიშანი დამსაქმებლისათვის არის დასაქმების შესახებ უარყოფითი გადაწყვეტილების ერთადერთი მიზეზი. დისკრიმინაციული ნიშნის გარდა, ობიექტურად არ უნდა არსებობდეს კანდიდატისათვის დასაქმების თაობაზე უარის თქმის სხვა საფუძველი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდგომში – „სსკ“) მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილით განმტკიცებულია, რომ „სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან, კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობანი.“ მითითებული ნორმა აწესებს დამსაქმებლის ვალდებულებას, არ დაარღვიოს თანაბარი მოპყრობის წესი შრომითი ხელშეკრულების დადებისკენ მიმართულ ქმედებათა განხორციელებისას. სსკ-ის 115-ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებლის სამოქალაქო უფლება – გააფორმოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება – უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. უფრო კონკრეტულად, სსკ-ის 316-ე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე, საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლისა და სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილით განმტკიცებული თანაბარი მოპყრობის ვალდებულება დამსაქმებელს აკისრებს კანდიდატის უფლებებისადმი განსაკუთრებულ გულისხმიერებას. ე.წ. „გულისხმიერების“ ვალდებულება იცავს სხვა პირის აბსოლუტურ უფლებებს,<sup>45</sup> მათ შორის თანასწორობის ფუნდამენტურ უფლებას. სსკ-ის 317-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, „316-ე მუხლით გათვალისწინებული მოვალეობებით ვალდებუ-

<sup>44</sup> თ. კერესელიძე, შრომის ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისათვის დასმული დისკრიმინაციული შეკითხვის სამართლებრივი შედეგები, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, რედ. ზაალიშვილი, 2011.

<sup>45</sup> ჩაჩავა, 119.

ლება შეიძლება ხელშეკრულების მომზადების საფუძველზეც წარმოიშვას.<sup>46</sup> ამდენად, 316-ე მუხლის მე-2 ნაწილის ძალით, დამსაქმებელი და კანდიდატი სამართლებრივად განიხილება როგორც „ხელშეკრულების მხარეები“.<sup>46</sup> შედეგად, „გულისხმიერების“ ვალდებულება არის სახელშეკრულებო (არაძირითადი) ვალდებულება და მისი დარღვევა ზიანის ანაზღაურების მოვალეობას წარმოშობს.<sup>47</sup>

დაქირავების ეტაპზე, მხარეებს შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობის არარსებობის გამო, სარჩელის აღძვრის ალტერნატიული საფუძველი არის დელიქტი.<sup>48</sup> „გულისხმიერების“ ვალდებულების დაცვის ობიექტი დელიქტური მოთხოვნის ზოგადი საფუძვლით დაცულ სიკეთეს ემსგავსება და, შესაბამისად, მოიცავს სსკ-ის 992-ე მუხლის რეგულირების სფეროს.<sup>49</sup> მითითებული ნორმის მიხედვით, „პირი, რომელიც სხვა პირს მართლსაწინააღმდეგო, განზრახი ან გაუფრთხილებელი მოქმედებით მიაყენებს ზიანს, ვალდებულია, აუნაზღაუროს მას ეს ზიანი.“ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, ზიანის მიმყენებლის ბრალის არსებობასთან ერთად, დელიქტური ვალდებულების წარმოშობის ერთ-ერთი პირობა არის ზიანის მიმყენებლის ქმედების არამართლზომიერება, რაც შეიძლება გამოიხატოს დაზარალებულის სუბიექტური უფლებების დარღვევით. სსკ-ის 992-ე მუხლის თანახმად, ანაზღაურებას ექვემდებარება ნებისმიერი ზიანი, მიყენებული პირის პიროვნებისათვის ან ქონებისათვის. ზიანში, პირველ ყოვლისა, იგულისხმება დაზარალებულის სუბიექტური სამოქალაქო უფლებების დარღვევის ქონებრივი შედეგები. ამასთან, თავად დარღვეული უფლებები შეიძლება იყოს როგორც ქონებრივი, ისე პირადი ხასიათისა.<sup>50</sup>

<sup>46</sup> culpa in contrahendo, იხ. თ. კერესელიძე, 221; სტურუა, ზიანის ანაზღაურება წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისას შრომის სამართალში, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, რედ. ზაალიშვილი, 2011, 269.

<sup>47</sup> ჩაჩავა, 119-120.

<sup>48</sup> Skidmore, Improving The Position of Lesbians and Gay Men at Work in the Light of The Framework Directive for Equal Treatment in Employment (A German Case-Study) in: The Cambridge Yearbook of European Legal Studies, Editors: Dashwood, Spencer, Ward, Hillion, Volume 3, Oxford-Portland Oregon, 2001, 430.

<sup>49</sup> ჩაჩავა, 114-119.

<sup>50</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციები სამოქალაქო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატურ საკითხებზე, „საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკა სამოქალაქო საქმეებთან დაკავშირებით“, თბ., 2007 წლის 25 ივლისი, 76-77. გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის საფუძველი არის სსკ-ის 316-ე მუხლის მე-2 ნაწილი ან დელიქტი. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც არსებობს რამდენიმე სამართლებრივ საფუძველზე დაფუძნებული ერთი მოთხოვნა. სხვადასხვა სამართლებრივ საფუძველზე წარმოშობილ მოთხოვნას აქვს იდენტური მიზანი. შესაბამისად, საუბარია მოთხოვნის საფუძველთა ალტერნატიულ კონკურენციაზე. იგი სახეზეა, როდესაც ერთი და იგივე მოთხოვნა რამდენიმე მოთხოვნის საფუძვლის წინაპირობას ერთდროულად შეესაბამება და მისი დაფუძნება თითოეულ მათგანზე დაყრდნობითაა შესაძლებელი. ასეთ შემთხვევაში ერთი და იგივე სამართლებრივი შედეგი (ანუ მოთხოვნა) ერთდროულად რამდენიმე მოთხოვნის საფუძველით წარმოიშობა. მოთხოვნის საფუძველთა კონკურენციისას სამართლებრივი საფუძვლის მოთხოვნასთან მისადაგება სასამართლოს ვალდებულება და კომპეტენციაა. ვინაიდან არსებობს სამოქალაქო კანონმდებლობით განსაკუთრებული დაცვის ქვეშ მყოფი პირი – დასაქმებული (კანდიდატი), სასამართლომ ამ უკანასკნელისთვის უპირატესად ხელსაყრელი საფუძველი უნდა შეარჩიოს.<sup>51</sup>

## **1. ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება**

### ***ა. ხელშეკრულების დასადებად გაწეული ხარჯების ანაზღაურება***

დისკრიმინირებული კანდიდატის ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება მოიცავს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის მიზნით, მის მიერ გაწეული ხარჯების ანაზღაურებას.<sup>52</sup> სსკ-ის 317-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, „მოლაპარაკების მონაწილეს შეუძლია, მეორე მონაწილეს მოსთხოვოს იმ ხარჯების ანაზღაურება, რომლებიც მან გასწია ხელშეკრულების დასადებად, მაგრამ ეს ხელშეკრულება მეორე მონაწილის ბრალეული მოქმედების შედეგად არ დადებულა.“ ხარჯი გულისხმობს ნებისმიერ დანახარჯს, რაც კანდიდატმა გასწია კონკრეტულ ვაკანსიასთან დაკავშირებით. იგი შეიძლება მოიცავდეს როგორც უმნიშვნელო, მაგ. საფოსტო,<sup>53</sup> ასევე შედარებით მნიშვნელოვან, მაგ. ტრანსპორტირების, ხარჯს. უმეტეს შემთხვევაში, ვაკანსიაზე აპლიკაციის ხარჯი არის უმნიშვნელო ოდენობი-

<sup>51</sup> ჩაჩავა, 21-27.

<sup>52</sup> Blanpain, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, 471.

<sup>53</sup> Weiss, Schmidt, Federal Republic of Germany, International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Editor in Chief Blanpain, Vol.6, The Hague. London. Boston, 2000, 72.

სა და იგი, ზოგადად, მიჩნეულია სიმბოლურ სანქციად.<sup>54</sup> გერმანიის კანონმდებლობის მაგალითზე ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლომ ეს სანქცია ევროპის კავშირის დირექტივის მიზნებისათვის არასაკმარისად აღიარა.<sup>55</sup>

### **ბ. მატერიალური ზიანის ანაზღაურება**

გერმანიის „თანასწორი მოპყრობის ზოგადი აქტის“ მე-15 მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით, დისკრიმინაციული მოპყრობის აკრძალვის დარღვევის შემთხვევაში დამსაქმებელი პასუხისმგებელია ამ დარღვევიდან გამომდინარე ზიანის ანაზღაურებაზე.<sup>56</sup> კანდიდატი უფლებამოსილია, მოითხოვოს ზიანის ანაზღაურება ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი პრინციპიდან გამომდინარე.<sup>57</sup> სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, „ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისათვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. „სსკ-ის 412-ე მუხლიდან გამომდინარე, „ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ ის ზიანი, რომელიც მოვალისათვის წინასწარ იყო სავარაუდო და წარმოადგენს ზიანის გამომწვევი მოქმედების უშუალო შედეგს.“

ამ შემთხვევაში, პრობლემურია ზიანის ოდენობის განსაზღვრა. სსკ-ის 414-ე მუხლის შესაბამისად, „ზიანის ოდენობის განსაზღვრისას მხედველობაშია მისაღები ის ინტერესი, რომელიც კრედიტორს ჰქონდა ვალდებულების ჯეროვანი შესრულების მიმართ. ზიანის ოდენობის დასადგენად გათვალისწინებულ უნდა იქნეს ხელშეკრულების შესრულების დრო და ადგილი.“ სასამართლომ შესაძლებელია, მხედველობაში მიიღოს გამოც-

---

<sup>54</sup> იქვე.

<sup>55</sup> Blanpain, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, 471.

<sup>56</sup> Lingeman, Steinau-Steinrück, Mengel, Employment & Labour Law in Germany, 2<sup>nd</sup> edition, Athens, 2008, 132.

<sup>57</sup> Miskulin, Republic of Croatia, in: Labor and Employment Law in the New EU Member and Candidate States, editor Reitz, Section of International Law American Bar Association, 2007, 82. Petrovic, Habić, Slovenia, in: Labor and Employment Law in the New EU Member and Candidate States, editor Reitz A., Section of International Law American Bar Association, 2007, 351.

ხადებული ვაკანსიის კატეგორია, სამუშაოს ხასიათი, პოტენციურად მსგავსი ხასიათის მქონე სამუშაოების ხანგრძლივობის საშუალო ოდენობა. ზიანის ოდენობის განსაზღვრისას შეიძლება გათვალისწინებულ იქნეს გამოსაცდელი ვადის მაქსიმალური ოდენობა – ნ თვე.<sup>58</sup> თუ კონკრეტული პოზიცია შეესაბამება სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-2 ნაწილში ჩამოთვლილ განსაზღვრული ვადის სამუშაო კატეგორიებს,<sup>59</sup> ლოგიკურია, რომ მატერიალური ზიანის მაქსიმალური ოდენობა შეიზღუდოს ერთ წლამდე. სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ანაზღაურების ოდენობა, რომელსაც მიიღებდა პირი დისკრიმინაციული ნიშნით უარყოფილ პოზიციაზე დასაქმების შემთხვევაში.

### **გ. არამატერიალური (მორალური) ზიანის ანაზღაურება**

შრომის სამართლის თანამედროვე დოქტრინა ითვალისწინებს პასუხისმგებლობას დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგად დამდგარ არამატერიალურ (მორალურ) ზიანზე. თუ დამსაქმებლის დისკრიმინაციულმა ქმედებამ გამოიწვია კანდიდატის პატივისა და ღირსების შელახვა (სსკ-ის მე-18 მუხლი)<sup>60</sup> ან ჯანმრთელობის დაზიანება (სსკ-ის 413-ე მუხლი). ასეთ შემთხვევაში კანდიდატს წარმოეშობა არაქონებრივი ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება.

გერმანიის „თანასწორი მოპყრობის ზოგადი აქტის“ მე-15 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, როდესაც დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგად მიყენებული ზიანი არ მოიცავს მატერიალურ ზარალს, კანდიდატს უფლება

---

<sup>58</sup> სშკ-ის მე-9 მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, შესაძლებელია, დასაქმებულთან მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით, არა უმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.

<sup>59</sup> გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: 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.

<sup>60</sup> იხ. თ. კერესელიძე.

აქვს, მოითხოვოს შესაფერისი ფულადი ანაზღაურება.<sup>61</sup> მორალური ზიანი უნდა ანაზღაურდეს როგორც ფსიქიკური ტკივილისათვის (ჯანმრთელობის დაზიანებისათვის), ასევე პატივისა და ღირსების შელახვისთვის.<sup>62</sup> იმავე მუხლის მიხედვით, არამატერიალური ზიანის ანაზღაურება არ უნდა აჭარბებდეს სამი თვის სახელფასო ანაზღაურებას, იმ შემთხვევაში, თუ დისკრიმინაციისაგან თავისუფალი არჩევანის პირობებშიც კი პირი არ იქნებოდა დაქირავებული.<sup>63</sup> აქ იგულისხმება ის ხელფასი, რომელსაც კანდიდატი მიიღებდა გამოცხადებულ ვაკანსიაზე დასაქმების შემთხვევაში. ამ ნორმიდან გამომდინარე, არამატერიალური ზიანის ოდენობა შეზღუდულია სამი თვის ანაზღაურებით იმ პირისათვის, რომელთანაც, დისკრიმინაციული მოპყრობის მიუხედავად, კანდიდატის კვალიფიკაციიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი მაინც არ გააფორმებდა შრომით ხელშეკრულებას. არამატერიალური ზიანის მაქსიმალური ოდენობა არ არის დადგენილი საუკეთესო კვალიფიციური კანდიდატისათვის, რომელთანაც ხელშეკრულების გაფორმებაზე უარის თქმის ერთადერთი საფუძველი დისკრიმინაციული მოპყრობაა.<sup>64</sup> სასამართლომ არამატერიალური ზიანის ოდენობის განსაზღვრისას მხედველობაში უნდა მიიღოს ზიანის სიძიძიმე, ასევე გარემოება, რა ფარგლებს მოიცავდა დამსაქმებლის მხრიდან უთანასწორო მოპყრობა.<sup>65</sup> გასათვალისწინებელია დისკრიმინაციული ქმედების ხასიათი და მისი ფარგლები.<sup>66</sup>

## **2. დისკრიმინირებული კანდიდატის დასაქმების დავალდებულება სასამართლოს მიერ**

საზღვარგარეთის ქვეყნების შრომის კანონმდებლობაში დისკრიმინაციის მსხვერპლის სავალდებულო წესით დასაქმების საკითხი არაერთგ-

---

<sup>61</sup> Lingeman, Steinau-Steinrück, Mengel, 132.

<sup>62</sup> Müller-Bonanni, Labor and Employment Law in Germany, in: International Labor and Employment Law, Editors Berkowitz, Reitz Etgen, Müller-Bonanni, Second Edition, Volume I (Europe), 2008, 118.

<sup>63</sup> Lingeman, Steinau-Steinrück, Mengel, 132.

<sup>64</sup> Müller-Bonanni, 118.

<sup>65</sup> Hajkova, Vondrakova, Czech Republic, in: Labor and Employment Law in the New EU Member and Candidate States, editor Reitz A., Section of International Law American Bar Association, 2007, 127.

<sup>66</sup> Prangli, Liigus, 150.

ვაროვნად არის წარმოდგენილი. მაგალითად, გერმანიისა<sup>67</sup> და შვედეთის<sup>68</sup> კანონმდებლობით დისკრიმინირებულ კანდიდატს არა აქვს შესაძლებლობა, აღძრას სარჩელი სავალდებულო წესით დასაქმების მოთხოვნით. შვედეთის კანონმდებლობა გამოირიცხავს სასამართლოს მიერ ისეთი გადაწყვეტილების მიღებას, რომლითაც გაუქმდება დისკრიმინაციული უარი და მის სანაცვლოდ მიღებული იქნება არადისკრიმინაციული გადაწყვეტილება;<sup>69</sup> გერმანიის „თანასწორი მოპყრობის ზოგადი აქტის“ მე-15 მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ დისკრიმინაციული მოპყრობის აკრძალვის დარღვევა არ წარმოშობს შრომითი ურთიერთობის ჩამოყალიბების მოთხოვნის უფლებას.<sup>70</sup> დასაქმებაზე უარის შემთხვევაში სასამართლოს გზით შრომითი ხელშეკრულების სავალდებულოდ გაფორმების სირთულის შესახებ საუბრობს *ტრეუ*, იტალიის შრომის კანონმდებლობაზე მსჯელობისას.<sup>71</sup>

ევროპელი კოლეგებისგან განსხვავებით, აშშ-ში მოსამართლე უფლებამოსილია, დაავალოს დამსაქმებელს დისკრიმინირებული კანდიდატის დაქირავება.<sup>72</sup> 1964 წლის სამოქალაქო უფლებების აქტით გათვალისწინებული ტერმინი – სამუშაოზე აღდგენა („*reinstatement*“) მოიცავს დამსაქმებლისათვის კანდიდატის სავალდებულოდ დასაქმების დავალდებულებასაც.<sup>73</sup>

სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით“. ამდენად, ნების

---

<sup>67</sup> Glaser, Kolvenbach, Germany, in: *Employment Law, The Comparative Law Yearbook of International Business*, General Editor Campbell D, Volume editor Alibekova A, Special Issue, 2006, 238.

<sup>68</sup> Adlercreutz, 125.

<sup>69</sup> Fahlbeck R., Mulder B. J., Sweden, in: *International Labour and Employment Laws*, Keller W., Darby T. (Editors-in-Chief), 3<sup>rd</sup> Edition, Volume IIA (Covering through 2007), Additional Economies (EU and Other European), Chicago, “BNA Books”, 2008, 19–93.

<sup>70</sup> Lingeman, Steinau-Steinrück, Mengel, 132.

<sup>71</sup> Treu, Italy, in: *International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations*, Editor in Chief Blanpain R, Vol.8, The Hague. London. Boston, 1998, 87.

<sup>72</sup> Treu, Equal Pay and Comparable Worth: A View from Europe, “*Comparative Labor Law & Policy Journal*”, Fall, 1986, 18.

<sup>73</sup> James, USA, in: *Bulletin of Comparative Labour Relations, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment*, Editor Blanpain, Bulletin 14–1985, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, the Netherlands, 1985, 225.

ავტონომიის პრინციპი სავალდებულო წესით კანდიდატის დაქირავების შემაკავებელი ფაქტორია. უპირატესად დამსაქმებლის (ბიზნესის) ინტერესზე ორიენტირებული 2006 წლის შრომის კანონმდებლობის<sup>74</sup> გავლენის შედეგად საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავდა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 ნაწილი გათვალისწინებული სახელმწიფოს მხრიდან თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებისათვის ხელშემწყობი მოთხოვნები, რომლებიც გულისხმობს მეწარმის უფლებას, თავისი სურვილის მიხედვით შეარჩიოს კონტრაქენტი – თავისი შეხედულებით დაიქირაოს თანამშრომლები. საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, მოგებაზე ორიენტირებულ სამეწარმეო სუბიექტს შეუძლია საკუთრებითი წესრიგის მართლზომიერი მართვა, რომლის ერთ-ერთი კომპონენტი იმ დასაქმებულთა არჩევის უფლებაა, რომლებიც უზრუნველყოფენ საწარმოს მიზნების რეალიზაციას.<sup>75</sup> შრომის სამართლის დოქტრინაში არსებული ნეოლიბერალური მიდგომის თანახმად, გახდეს დასაქმებული ან დამსაქმებელი, არის აბსოლუტურად პირადი ქმედება, რომელშიც ერთი პირი გადაწყვეტს, რომ შესთავაზოს თავისი კაპიტალი მეორე პირს, მომსახურების სანაცვლოდ.<sup>76</sup> *ფესთინის* მიხედვით, დამსაქმებლის სახელშეკრულებო თავისუფლება არის ინდივიდის ისეთივე პირადი თავისუფლების ასპექტი, როგორცაა, მაგალითად, სიტყვის, ქორწინების ან რელიგიის თავისუფლება. დამსაქმებლის ნება, დაიქირაოს კონკრეტული კანდიდატი, არის სუბიექტის თავისუფლების სფერო და სახელმწიფოს მხრიდან მასში

---

<sup>74</sup> Shvelidze, Transition from Soviet to Liberal Labour Law: Labour Standards in Georgia, Proceedings of 16<sup>th</sup> World Congress of International Labour and Employment Relations Association, <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/ShvelidzeZakaria%20ILERA%20updated.pdf>

<sup>75</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2008 წლის 2 აპრილის განჩინება №ას-695-1025-07 საქმეზე; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2008 წლის 2 აპრილის განჩინება №ას-680-10101-07 საქმეზე; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2008 წლის 21 იანვრის განჩინება №ას-697-917-08 საქმეზე; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2011 წლის 1 დეკემბრის განჩინება №ას-343-327-2011 საქმეზე. გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

<sup>76</sup> Epstein, A Common Law for Labor Relations: A Critique of the New Deal Labor Legislation, *The Yale Law Journal*, Vol 92, Num 8, July 1983, Labor Law, *The International Library of Essays in Law & Legal Theory*, Edited by Gregory, New York University Press, 1983, 6.



ჩარევა უთანაბრდება ქორწინების ან რელიგიის არჩევანის თავისუფლების შეზღუდვას.<sup>77</sup> პრობლემურია დისკრიმინირებული პირის ნაცვლად დაქირავებული სუბიექტის სტატუსის გადაწყვეტის საკითხიც. თუ მოსამართლე უფლებამოსილია, დაავალოს დამსაქმებელს დისკრიმინაციის მსხვერპლის დასაქმება, გაურკვეველია, შეუძლია თუ არა მას, ბათილად ცნოს დისკრიმინირებული პირის ნაცვლად სხვა პირის სამუშაოზე მიღება.<sup>78</sup> ასეთი უფლებამოსილების არარსებობის გამო, სასამართლოს მიერ დამსაქმებლისათვის დისკრიმინაციის მსხვერპლის დაქირავების დავალება გამოიწვევს დამსაქმებლისათვის იმაზე უფრო მეტ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობაშიც ყოფნას, ვიდრე იგეგმებოდა და ეს საჭირო იყო, ორგანიზაციის მიზნებიდან გამომდინარე.<sup>79</sup>

უმენაესი სასამართლოს განმარტების საპასუხოდ არსებობს არგუმენტირებული პოზიცია საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 ნაწილით დადგენილი სამეწარმეო სუბიექტის კონტრაჰენტის შერჩევის უფლებასთან მიმართებით, რაც საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულისა და ნორმების საერთაშორისო ხელშეკრულებათა შესაბამისად უნდა განიმარტოს. ეს თავისუფლება საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლისა და სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის ურთიერთკავშირში უნდა გაანალიზდეს. ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპის თანახმად, სახელშეკრულებო ურთიერთობის თავისუფლად დამყარება დასაშვებია, თუ იგი კანონის ნორმებს არ ეწინააღმდეგება. სადავოა, რამდენად უნდა ჰქონდეს დამსაქმებელს, ნებისმიერი სხვა ხელშეკრულების დადების მსგავსად, აბსოლუტური თავისუფლება, თავისი შეხედულებისამებრ გადაწყვიტოს, დადებს თუ არა ხელშეკრულებას ამა თუ იმ პირთან. გასათვალისწინებელია სსკ-ის 319-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილები, რომლებიც დამსაქმებელს (როგორც უფრო ძლიერ და გამოცდილ მხარეს) „სამოქალაქო ბრუნვაში ხელშეკრულების თავისუფლების ფარგლებს უვიწროებს და გარკვეულ შემლუდვებს უწესებს.“<sup>80</sup>

<sup>77</sup> Epstein, In Defense of the Contract at Will, The University of Chicago Law Review, Vol 51, Labor Law, The International Library of Essays in Law & Legal Theory, Edited by Gregory, New York University Press, 1983, 62.

<sup>78</sup> Treu, Italy, in: International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, 87.

<sup>79</sup> Treu, Italy, in: Bulletin of Comparative Labour Relations, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, Editor Blanpain, Bulletin 14-1985, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, the Netherlands, 1985, 157.

<sup>80</sup> ჩაჩავა, 110.

შრომის სამართლისათვის სავალდებულო წესით დასაქმება არახალია. პოზიტიური დისკრიმინაცია,<sup>81</sup> – ესაა განსაკუთრებული ღონისძიება<sup>82</sup>, რომელიც მიზნად ისახავს დისკრიმინაციული შედეგების გამოსწორებას და მიმართულია პირთა წრისადმი, რომელიც გარკვეული დროის განმავლობაში უთანასწორო მოპყრობის შედეგად განსაკუთრებულ დაცვას საჭიროებს. პოზიტიური დისკრიმინაციისას კანონმდებლობით დადგენილია კვოტა, რომლის მიხედვითაც იმ ორგანიზაციებში, სადაც, მინიმუმ, გარკვეული რაოდენობის პირია დაქირავებული, დამსაქმებელი კანონმდებლობის ძალით ვალდებულია, დასაქმოს ე.წ. „დაცულ კატეგორიას“ მიკუთვნებული პირი (მაგ., შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები). ასეთ სავალდებულო დაქირავებას ითვალისწინებს, მაგ., ესპანეთის,<sup>83</sup> საფრანგეთის,<sup>84</sup> იტალიის,<sup>85</sup> გერმანიის,<sup>86</sup> ავსტრიის<sup>87</sup> კანონმდებლობები. პოზიტიური დისკრიმინაციის რეგულირების დასაშვებობას ითვალისწინებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1958 წლის კონვენცია „(დასაქმებასა და საქმიანობაში) დისკრიმინაციის შესახებ“ (№111).<sup>88</sup> კონვენციის მე-5 მუხლის მე-2 ნაწილის ძალით, ორგანიზაციის თითოეულ წევრ სახელმწიფოს შეუძლია „დაადგინოს, რომ დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება სხვა ნებისმიერი განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც გამიზნულია იმ პირთა კონკრეტულ საჭიროებათა დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც სქესის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლო-

<sup>81</sup> “positive discrimination”.

<sup>82</sup> აშშ-ში “affirmative action”.

<sup>83</sup> Florez, Cuellar, Spain, in: *International Labour and Employment Laws*, Keller, Darby (Editors-in-Chief), 3<sup>rd</sup> Edition, Volume IA (Covering through 2007), Major Economies (Non-NAFTA), Chicago, “BNA Books”, 2009, 7-84.

<sup>84</sup> Sauvage, France, in: *International Labour and Employment Laws*, Keller W, Darby (Editors-in-Chief), 3<sup>rd</sup> Edition, Volume IA (Covering through 2007), Major Economies (Non-NAFTA), Chicago, “BNA Books”, 2009, 4-90.

<sup>85</sup> Mandruzzato, Italy, in: *International Labour and Employment Laws*, Keller, Darby (Editors-in-Chief), 3<sup>rd</sup> Edition, Volume IA (Covering through 2007), Major Economies (Non-NAFTA), Chicago, “BNA Books”, 2009, 6-91.

<sup>86</sup> Ahrens, Dichter, Germany, in: *International Labour and Employment Laws*, Keller W., Darby T. (Editors-in-Chief), 3<sup>rd</sup> Edition, Volume IA (Covering through 2007), Major Economies (Non-NAFTA), Chicago, “BNA Books”, 2009, 5-109.

<sup>87</sup> Fiechtinger, Lehner, Pöschl, Austria in: *International Labour and Employment Laws*, Keller, Darby (Editors-in-Chief), 3<sup>rd</sup> Edition, Volume IIA (Covering through 2007), Additional Economies (EU and Other European), Chicago, “BNA Books”, 2008, 9-61.

<sup>88</sup> რატიფიცირებულია 1993 წლის 22 ივნისს.

ბის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით, ჩვეულებრივ, აღიარებულნი არიან, რომ საჭიროებენ განსაკუთრებულ დაცვას ან დახმარებას“.

სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის მიზანია დისკრიმინაციის აკრძალვა წინასახელშეკრულებო და სახელშეკრულებო ურთიერთობაში. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №111 კონვენციის მე-2 მუხლის თანახმად, „თითოეული წევრი, რომლისთვისაც ძალაშია წინამდებარე კონვენცია, კისრულობს ვალდებულებას, ეროვნული პირობებისა და პრაქტიკის შესაბამისი მეთოდებით განაცხადოს და განახორციელოს ეროვნული პოლიტიკა, რომლის მიზანია დასაქმებასა და საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობებისა და მოპყრობის ხელშეწყობა დასაქმებასა და საქმიანობასთან დაკავშირებული ნებისმიერი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიზნით“. ეს ნორმა ადგენს ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის ფუძემდებლურ მიზანს – დისკრიმინაციის „აღმოფხვრას“.<sup>89</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №111 კონვენციის მე-2 მუხლზე დაყრდნობით, სამხრეთ აფრიკის საკონსტიტუციო სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებლისათვის დისკრიმინაციის მსხვერპლის სავალდებულო წესით დაქირავების დაკისრება არის სათანადო კომპენსაცია დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიზნებისათვის.<sup>90</sup>

სავალდებულო წესით დაქირავების მოთხოვნის წარმატებით რეალიზაცია მოსამართლის მიერ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №111 კონვენციის მე-2, კონსტიტუციის მე-14 მუხლების, სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილისა და სსკ-ის 319-ე მუხლის განმარტებაზე დამოკიდებული. მართლმსაჯულების განხორციელებისას მოსამართლემ უნდა დაადგინოს ნორმის

<sup>89</sup> ინგლისურად – “elimination”, ფრანგულად – “éliminer”.

<sup>90</sup> Jacques საქმის – Charles Hoffman v. South African Airways – თანახმად, მოსარჩელე შერჩევის პროცესის დასრულებისას მიჩნეულ იქნა ყველაზე შესაფერისი კანდიდატად ავიაკომპანიის ბორტგამცილებლის პოზიციაზე. სამედიცინო შემოწმების შედეგად ასევე დადასტურდა, რომ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა სრულად შესაბამებოდა ამ პოზიციას. თუმცა, ვინაიდან სამედიცინო შემოწმებამ დაადასტურა ადამიანის იმუნოდეფიციტის ვირუსით (აივ ინფექცია/შიდსი) კანდიდატის ინფიცირება, დამსაქმებელმა უარი განაცხადა მის დასაქმებაზე. სამხრეთ აფრიკის საკონსტიტუციო სასამართლოს დასკვნის თანახმად, დისკრიმინაციის არსებობად აღმოფხვრის მიზნით, ამ საქმის გარემოებების გათვალისწინებით, სათანადო კომპენსაცია მიჩნეულ იქნა დამსაქმებლის დავალება – მოსარჩელე დაექირავებინათ ავიაკომპანიის ბორტგამცილებლის პოზიციაზე. იხ. Beaudonnet, International Labour Law and Domestic law, International Training Center of the ILO, Turin, 2010, 158.

მიზანი. ამ შემთხვევაში გასათვალისწინებელია, ზოგადად, სამოქალაქო კანონმდებლობის მიზანი, რომელიც კერძოსამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილეთა თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფასა და დარღვეული თანასწორობის აღდგენას გულისხმობს. მოსამართლემ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სამართლიანობის, თანასწორობის, თანაზომიერებისა და კეთილსინდისიერების პრინციპის შესაბამისად, უნდა მიიღოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №111 კონვენციის მე-2 მუხლისა და სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილით დასახული მიზნის შესაბამისი შედეგი.<sup>91</sup> წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის ეტაპზე მითითებული ნორმების ცენტრალური მიზანია სწორედ დისკრიმინაციული ნიშნით დასაქმებაზე უარის აკრძალვა და აღმოფხვრა, რისი სამართლებრივი შედეგიც დისკრიმინირებული კანდიდატის დასაქმებაა.

#### **IV. მოთხოვნები შრომით ურთიერთობაში გამოვლენილი დისკრიმინაციული მოპყრობისას**

შრომითი ურთიერთობის მიმდინარეობისას დისკრიმინაციული მოპყრობის შემთხვევაში დასაქმებული უფლებამოსილია, მოითხოვოს როგორც მატერიალური, ასევე არამატერიალური ზიანის ანაზღაურება. წინამდებარე სტატიის III თავში მოყვანილი მსჯელობა მატერიალური და არამატერიალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის შესახებ, შესაბამისი ზიანის შემთხვევაში, რელევანტურია სახელშეკრულებო ურთიერთობისას დისკრიმინაციული ქმედების სამართლებრივ შედეგებთან მიმართებით. სახელშეკრულებო ურთიერთობისას დისკრიმინაციული ქმედებიდან გამომდინარე მოთხოვნის უფლების სამართლებრივი საფუძველია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის ვალდებულების დარღვევა. ეს ვალდებულება გამომდინარეობს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა კეთილსინდისიერების შესრულების პრინციპიდან. ჰოლანდიის დოქტრინის თანახმად, თანაბარი მოპყრობის წესის დარღვევასთან დაკავშირებული სარჩელი უნდა ეფუძნებოდეს სამოქალაქო კოდექსის მე-7 წიგნის 611-ე მუხლს, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელი ვალდებულია, მოეპყროს დასაქმებულს კე-

<sup>91</sup> ჩაჩავა, 44.

თილსინდისიერად და სამართლიანად.<sup>92</sup> დასაქმებულზე ზრუნვის ვალდებულება დამსაქმებლის ერთ-ერთი ძირითადი ვალდებულებაა<sup>93</sup> და იგი ასევე მოიცავს დასაქმებულთა თანაბრად მოპყრობის ვალდებულებას.<sup>94</sup> დანიის კანონმდებლობის მიხედვით, დამსაქმებელს ეკისრება დასაქმებულის მიმართ ღირსეულად ქცევის ვალდებულება, რაც გულისხმობს, რომ დამსაქმებელმა არ უნდა ჩაიდინოს ძალადობა და არ მოახდინოს დასაქმებულის დისკრიმინაცია.<sup>95</sup> გერმანიის „თანასწორი მოპყრობის ზოგადი აქტის“ მე-7 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მხრიდან განხორციელებული უთანასწორო მოპყრობა არის სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევა.<sup>96</sup>

შრომითი ურთიერთობის პროცესში დისკრიმინაცია შეიძლება გამოვლინდეს მრავალმხრივ. თუ ინდივიდუალური ხელშეკრულება, კოლექტიური ხელშეკრულება ან შინაგანაწესი მოიცავს დისკრიმინაციულ დებულებას ან პირობას, ასეთი დებულება ან პირობა ჩაითვლება ბათილად.<sup>97,98</sup> თვით ხელშეკრულება ბათილია, ნაწილობრივ, დისკრიმინაციული პირობის

---

<sup>92</sup> Loosntra, Van Arkel, The Netherlands, in: International Labour and Employment Laws, Keller, Darby. (Editors-in-Chief), 3<sup>rd</sup> Edition, Volume IIA (Covering through 2007), Additional Economies (EU and Other European), Chicago, “BNA Books”, 2008, 16-75.

<sup>93</sup> დ. კერესელიძე, ლ. ადვიშვილი, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, „ქართული სამართლის მიმოხილვა“, №6/1-2003 წ., 18-19.

<sup>94</sup> Strasser, Grillberger, Rebhan, (Translated by Weisweiler), Austria, in: International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Vol. 3, Blanpain R. (Editor in Chief), Deventer/Boston, “Kluwer Law and Taxation Publishers”, 1991, 73.

<sup>95</sup> Jacobsen, Updated by Hasselbalch, Denmark, in: International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Blanpain (Editor in Chief), Vol.5, The Hague/London/Boston, “Kluwer Law International”, 1998, 87.

<sup>96</sup> Lingeman, Steinau-Steinrück, Mengel, 127.

<sup>97</sup> სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. სშკ-ის მე-13 მუხლის მე-4 ნაწილის ძალით ბათილია შრომის შინაგანაწესის ის დებულება, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს. ამასთან, სშკ-ის 43-ე მუხლის მე-9 ნაწილის მიხედვით, ბათილია კოლექტიური ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს.

<sup>98</sup> Blanpain, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, 467.

ნაწილში.<sup>99</sup> სსკ-ის 62-ე მუხლის თანახმად, „გარიგების ნაწილის ბათილობა არ იწვევს მისი სხვა ნაწილების ბათილობას, თუ სავარაუდოა, რომ გარიგება დაიდებოდა მისი ბათილი ნაწილის გარეშე.“

თუ დამსაქმებლის ქმედება მოიცავს გარკვეულ მატერიალური ხასიათის უთანასწორო მოპყრობას (მაგ.: დისკრიმინაციული ნიშნით ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის ანაზღაურების გადაუხდელობა, უარი პრემიის გაცემაზე), დასაქმებულს უფლება აქვს, მოითხოვოს შესაბამისი თანხის გადახდა. დასაქმებული, რომელიც არ არის უზრუნველყოფილი თანაბარი ხელმისაწვდომობით არამატერიალურ სიკეთეზე (მაგ.: სამსახურებრივი ტრენინგი, გარკვეული სოციალური სარგებელი) ან, ზოგადად, როდესაც არსებობს დასაქმებულებს შორის თანასწორობის პრინციპის დარღვევა, დასაქმებული უფლებამოსილია, მოითხოვოს თანაბარი მოპყრობა<sup>100</sup> – შესაბამისი სიკეთე ან სანაცვლო მატერიალური კომპენსაცია.<sup>101</sup>

განსაკუთრებით პრობლემურია დისკრიმინაციული ნიშნით დაწინაურებაზე უარის თქმა. დოქტრინაში არ არსებობს ერთიანი პოზიცია ასეთი ტიპის დისკრიმინაციისას დასაქმებულის მოთხოვნის უფლებასთან მიმართებით.<sup>102</sup> კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს დამსაქმებლის დისკრეციამზე ზემოქმედების მექანიზმს. შედეგად, სასამართლოს არა აქვს უფლებამოსილება, დაავალოს დამსაქმებელს დისკრიმინირებული მსხვერპლის დაწინაურება.<sup>103</sup> გერმანიის „თანასწორი მოპყრობის ზოგადი აქტი“ პირდაპირ გამორიცხავს უთანასწოროდ მოპყრობილი დასაქმებულის დაწინაურების უფლებას.<sup>104</sup> დასაქმებულმა შესაძლოა, მოითხოვოს მატერიალური ზიანის ანაზღაურება, დაწინაურებულ და დისკრიმინირებულ დასაქმებულს შორის ანაზღაურების განსხვავების ოდენობით.<sup>105</sup> სავალდებულოდ დასაქმების შესახებ მსჯელობისას მოხმობილი „დისკრიმინაციის

---

<sup>99</sup> Glaser, Kolvenbach, 238.

<sup>100</sup> Strasser, Grillberger, Rebhan, 73.

<sup>101</sup> Fiechtinger, Lehner, Pöschl, 59.

<sup>102</sup> Birk R., Federal Republic of Germany, in: Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, Editor Blanpain R., Bulletin of Comparative Labour Relations, Bulletin 14-1985, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, the Netherlands, 1985, 105.

<sup>103</sup> Skidmore, 432.

<sup>104</sup> Müller-Bonanni, 118.

<sup>105</sup> Hanami, Komiya, Japan, in: International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Editor in Chief Blanpain R, Vol.8, The Hague. London. Boston, 1998, 123.

აღმოფხვრის“ კონცეფციამ შესაძლებელია, გამოყენება პოვოს დაწინაურების დავალდებულების ნაწილშიც.

## 1. დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტის მოთხოვნის უფლება

დასაქმებულს, რომლის უფლებები ილახება დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგად, უფლება აქვს, მოითხოვოს ასეთი ქმედების შეწყვეტა.<sup>106</sup> სსკ-ის 316-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია, მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. შესრულება შეიძლება გამოიხატოს მოქმედებისაგან თავის შეკავებაშიც – უმოქმედობაში. სსკ-ის 316-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი მიუთითებს ვალდებულებითსამართლებრივი ურთიერთობიდან წარმოშობილ შესაძლო სამართლებრივ შედეგზე,<sup>107</sup> რომელიც ამ შემთხვევაში გულისხმობს დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტის მოთხოვნის უფლებას. იგი ვალდებულების დარღვევის შედეგად წარმოშობილი პირველადი მოთხოვნაა და მისი საფუძველი არის სსკ-ის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული ხელშეკრულების კეთილსინდისიერად შესრულების ვალდებულება.

მოთხოვნის უზრუნველყოფის მიზნით დასაქმებულს შეუძლია, მიმართოს სასამართლოს და სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების სახით მოითხოვოს დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა.<sup>108</sup> საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (სსსკ) 198-ე მუხლით დაშვებულ ღონისძიებათაგან სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების სახით შეიძლება გამოყენებულ იქნეს „მოპასუხისათვის გარკვეული მოქმედების შესრულების აკრძალვა“ – დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა. სსსკ-ის 198-ე მუხლის მე-3 ნაწილის ძალით მოსარჩელეს შეუძლია, მოითხოვოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული – კონკრეტული დისკრიმინაციული ქმედებისათვის შესაფერისი უზრუნველყოფის სხვა ღონისძიების გამოყენებაც (მაგ., ორგანიზაციაში მოქმედი დისკრიმინაციული პრაქტიკის – წესის დროებით, სასამართლოს მიერ საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე, შეჩერება).

<sup>106</sup> Gutkowska, Kubiak, Wosinska, Poland, in: Labor and Employment Law in the New EU Member and Candidate States, Editor Reitz, Section of International Law American Bar Association, 2007, 279.

<sup>107</sup> ჩაჩავა, 18-19.

<sup>108</sup> Beverage, 3-100.

## 2. ხელშეკრულების მოშლის უფლება

დისკრიმინაციული მოპყრობით დამსაქმებელი არღვევს ხელშეკრულების კეთილსინდისიერად შესრულების პრინციპს. სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევა წარმოშობს მეორად მოთხოვნას – ხელშეკრულების მოშლის უფლებას. სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ პუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება. ამ ნორმაში იგულისხმება დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების მოშლის უფლება, რაც თავისთავად მოიცავს დამსაქმებლის მხრიდან ვალდებულების დარღვევის შემთხვევასაც. ამ უფლების განსახორციელებლად, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარე, დასაქმებული ვალდებულია, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.<sup>109</sup>

სსკ-ის 405-ე მუხლის თანახმად, როგორც წესი, შრომითი ურთიერთობის თავისებურების გათვალისწინებით, ხელშეკრულების მხარის მიერ ვალდებულების დარღვევისას გამოიყენება გაფრთხილება.<sup>110</sup> ვალდებულების დარღვევის ხასიათის გათვალისწინებით, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებელს შესაძლოა განესაზღვროს დამატებითი ვადა დისკრიმინაციული მოპყრობის (პრაქტიკის) აღმოსაფხვრელად. თუმცა დასაქმებულს არ ევალება დამსაქმებლისათვის დამატებითი ვადის დაწესება ან მის სანაცვლოდ გაფრთხილების მიცემა, ვინაიდან არსებობს სსკ-ის 405-ე მუხლის მე-2 ნაწილის გამოყენების წინაპირობა – „განსაკუთრებული საფუძველებიდან გამომდინარე, ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით, გამართლებულია ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ მოშლა“. ამდენად, სსკ-ის 405-ე მუხლის მე-2 ნაწილიდან გამომდინარე, დისკრიმინაციული მოპყრობის საპასუხოდ დასაქმებულის ინიციატივით ხელშეკრულების მოშლის ნამდვილი უფლების წინაპირობა არ არის დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლის გაფრთხილება ან მისთვის დამატებითი ვადის დაწესება.

<sup>109</sup> 2013 წლის 4 ივლისამდე მოქმედი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით, დამსაქმებლის მიერ ნაკისრი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებულს შეეძლო მოეშალა ხელშეკრულება წინასწარი გაფრთხილების გარეშე. იხ. საქართველოს ორგანული კანონი შრომის კოდექსი, გამოქვეყნებულია N75 „მაცნეში“, ნაწილი I, თბ., 27.12.2010.

<sup>110</sup> ჩაჩავა, 105.



იგივე უნდა ითქვას დასაქმებულის ვალდებულებებზე დამსაქმებლისათვის ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წინასწარი შეტყობინების შესახებ.<sup>111</sup> „ევროპის სოციალური ქარტიის“ მე-4 მუხლის მე-4 ნაწილით დადგენილი სტანდარტი განსაზღვრავს დასაქმების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის ვალდებულებას დასაქმებულისათვის შეტყობინების წინასწარი განხორციელების შესახებ. გამონაკლისია დასაქმებულის მხრიდან სერიოზული დარღვევა, რაც სამსახურიდან დაუყოვნებლივი დათხოვნის საფუძველია. ასეთი სერიოზული დარღვევა შესაძლოა იყოს კეთილსინდისიერებისა (სსკ-ის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილი და 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილი) და გულისხმიერების (სსკ-ის 316-ე მუხლის მე-2 ნაწილი) ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც, საბოლოოდ, მხარეებს შორის იწვევს ნდობის დაკარგვას და ამართლებს ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ მოშლას.<sup>112</sup> „ევროპის სოციალური ქარტიის“ დანართის მე-2 ნაწილი ასევე უნდა შეფასდეს საპირისპიროდ – დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციული მოპყრობის, ანუ ვალდებულების უხეში დარღვევის, კონტექსტში. ეს ნორმა<sup>113</sup> ლოგიკურად ასევე მოიცავს დასაქმებულის უფლებას, მოშალოს ხელშეკრულება შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წინასწარი შეტყობინების გარეშე. იგივე გამომდინარეობს სსკ-ის 399-ე მუხლის მე-2 ნაწილიდან, რომლის თანახმადაც, ხელშეკრულების ნებისმიერ მხარეს შეუძლია, პატივსაღები საფუძველიდან გამომდინარე, უარი თქვას გრძელვადიან ვალდებულებით ურთიერთობაზე ხელშეკრულების მოშლისათვის დაწესებული ვადის დაუცველად.<sup>114</sup> შესაბამისად, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიუხედავად, „ევროპის სოციალური ქარტიის“ დანართის მე-2 ნაწილის ფართოდ ინტერპრეტაციის საფუძველზე დისკრიმინაციული მოპყრობის საპასუხოდ, ხელშეკრულების მოშლისათვის დასაქმებულს არ უნდა მოეთხოვოს წინასწარი 30-დღიანი წერილობითი შეტყობინების დაცვა.

<sup>111</sup> შრომით ურთიერთობაში ვალდებულების დარღვევის შედეგად მხარის მიერ გაკეთებულ გაფრთხილებასა და ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წინასწარ შეტყობინებას შორის განსხვავების შესახებ იხ. ჩაჩავა, 106-107.

<sup>112</sup> იქვე, 107-108.

<sup>113</sup> „ევროპის სოციალური ქარტიის“ მე-4 მუხლის მე-4 ნაწილისა და დანართის მე-2 ნაწილის ურთიერთკავშირში გამოყენების შესახებ იხ. იქვე, 107.

<sup>114</sup> იხ. იქვე, 108-109.

### 3. ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების (სამუშაოს) შესრულებისაგან თავის შეკავების უფლება

დისკრიმინაციის სპეციალური ფორმის – დასაქმებულის შევიწროები-სა თუ დასაქმებულზე ძალადობის – შემთხვევაში დისკრიმინირებულ პირს უფლება აქვს, უარი თქვას სამუშაოს შესრულებაზე<sup>115</sup> და ანაზღაურების შენარჩუნებით დროებით თავი შეიკავოს ხელშეკრულებით გათვალის-წინებული ვალდებულების შესრულებისაგან.<sup>116</sup> გერმანიის „თანასწორი მოპყრობის ზოგადი აქტის“ მე-14 მუხლის თანახმად, თუ დამსაქმებელი არ ახორციელებს ღონისძიებებს ან ახორციელებს ამკარა არასათანადო ღონისძიებებს სამუშაო ადგილზე შევიწროების ან სექსუალური ხასიათის ზემოქმედების შესაწყვეტად, დაზარალებულ დასაქმებულს უფლება აქვს, თავი შეიკავოს სამუშაოს შესრულებისაგან შრომის ანაზღაურების მოთხოვნაზე უარის თქმის გარეშე, იმ შემთხვევაში, თუ ეს მისი დაცვისათვის აუცილებელი ინსტრუმენტია. ასეთ დროს გამოიყენება გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის 273-ე მუხლი<sup>117</sup> და დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების შეწყვეტის საფუძვლით დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, უარი განაცხადოს ანაზღაურების გადახდის ვალდებულების შესრულებაზე.<sup>118</sup> შევიწროების საპასუხოდ, დასაქმებულის მიერ სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა შეიძლება დაკვალიფიცირდეს როგორც დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა, რაც, სშკ-ის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი-დან გამომდინარე, სრული ოდენობით ანაზღაურდება.

---

<sup>115</sup> Glaser, Kolvenbach, 238.

<sup>116</sup> Jacobsen, 87.

<sup>117</sup> „თუ მოვალეს იმავე სამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე, რომელსაც ეფუძნება მისი ვალდებულება, აქვს კრედიტორის მიმართ ვადამოსული მოთხოვნის უფლება, მაშინ მას – თუ ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობიდან სხვა რაიმე არ გამომდინარეობს – შეუძლია, უარი თქვას ვალდებულების შესრულებაზე მისთვის განკუთვნილი შესრულების განხორციელებაზე (ვალდებულების შესრულებაზე უარის უფლება).“ ტეჭელაშვილი, გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი (BGB), (თარგმანი 2010 წლის 1 მარტის მდგომარეობით), gtz, გამომცემლობა შპს „სიესტა“, თბ., 2010.

<sup>118</sup> Lingeman, Steinau-Steinrück, Mengel, 131.

#### 4. თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება

ქართული შრომის კანონმდებლობა არ მოიცავს შიდასპეციალურ საკანონმდებლო რეგულირებას თანაბარი ღირებულის სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დაცვასთან მიმართებით. „ევროპის სოციალური ქარტიის“ მე-4 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, „შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, აღიარონ ქალთა და მამაკაცთა მიერ თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლება“.<sup>119</sup> საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1951 წლის კონვენცია „თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“ (№100).<sup>120</sup> კონვენციის თანახმად, თითოეული წევრი სახელმწიფო ვალდებულია, ანაზღაურების განაკვეთის დადგენის მოქმედი მეთოდებისათვის შესაბამისი საშუალებით ხელი შეუწყოს და, რამდენადაც ეს ამ მეთოდებთანაა თავსებადი, უზრუნველყოს მამაკაცი და ქალი დასაქმებულებისათვის თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის გაცრეცელება ყველა დასაქმებულის მიმართ. კონვენციის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილი აყალიბებს თანაბარი ღირებულის სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის გამოყენების საშუალებებს, ესენია: ა) ეროვნული კანონმდებლობა; ბ) კანონმდებლობით დადგენილი ან აღიარებული ანაზღაურების განსაზღვრის სისტემა; გ) დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა შორის კოლექტიური ხელშეკრულება; ან დ) ამ სხვადასხვა მეთოდის გაერთიანება. თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის იმპლემენტაციისათვის აუცილებელია შესაბამისი ეროვნული რეგულირების არსებობა. კონვენციის თანახმად, თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დაცვა სავალდებულოა, როცა ქვეყანაში მოქმედებს კერძო სექტორში ანაზღაურების განსაზღვრის მეთოდებსა და პროცესში სახელმწიფოს ჩარევის სამართლებრივი მექანიზმი. კონვენციის მე-2 მუხლიდან გამომდინარე, სახელმწიფო ვალდებულია, უზრუნველყოს თანაბარი ღი-

<sup>119</sup> რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის N1876-რს დადგენილებით. გამოქვეყნებულია 2005 წლის 13 ივლისის №82 „მაცნეში“, ნაწილი III.

<sup>120</sup> იხ. საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 29 მაისის №153 დადგენილება.

რებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის და-  
ნერგვა მაშინ, როდესაც სახელმწიფოს პირდაპირი ან არაპირდაპირი  
გავლენა აქვს ანაზღაურების ოდენობისა და დონეების განსაზღვრაზე.  
ანაზღაურების განსაზღვრის პროცესში სახელმწიფო ჩარევა შეიძლება  
განხორციელდეს შრომის ანაზღაურების სახელმწიფო კონტროლით ან  
სამართლებრივი რეგულირებით – შესაბამისი ეროვნული კანონმდებ-  
ლობის არსებობით.<sup>121</sup>

შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს დასაქმებულის ანაზღაურების  
განსაზღვრის მეთოდს ან რაიმე სტანდარტს (მათ შორის მინიმალურ ხელ-  
ფასს). ეს საკითხი მხარეთა შეთანხმების საგანია – სშკ-ის 31-ე მუხლის 1-ლი  
ნაწილის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება შრო-  
მითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლზე მსჯელობისას უზენაესი სასამართლო  
განმარტავს, რომ „კონკრეტული სამუშაოს შესრულებისათვის დასაქმებუ-  
ლის ხელფასს განსაზღვრავს დამსაქმებელი გონივრული და სამართლიანი  
ანაზღაურების სახით, იმ ოდენობით, რამდენადაც მას უღირს ამ სამუშაოს  
შესრულება, მიუხედავად იმისა, რა სამუშაოს შესრულებას ითვალისწინებს  
შრომის ხელშეკრულება.“<sup>122</sup>

თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების  
პრინციპის ეროვნულ კანონმდებლობაში არარსებობის პრობლემა წამოჭ-  
რილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებისა და რეკო-  
მენდაციების გამოყენების შესახებ 2014 წლის მოხსენებაში (103-ე სესია).<sup>123</sup>  
ექსპერტთა კომიტეტის მითითებით, ზოგადი ანტიდისკრიმინაციული და

---

<sup>121</sup> Beaudonnet, 159.

<sup>122</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 24 სექტემბრის განჩინება №ას-1634-1533-2012 საქმეზე. გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

<sup>123</sup> ექსპერტთა კომიტეტის თანახმად, „თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“ კონვენციის პრინციპი გარკვევით არ არის ასახული სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილში, რომელიც შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის ზოგად აკრძალვას ითვალისწინებს. იგი-  
ვეა ნათქვამი საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლსა და 2010 წლის გენდერუ-  
ლი თანასწორობის შესახებ კანონზე, სადაც, კომიტეტის შეფასებით, ზოგადად არის  
უზრუნველყოფილი თანასწორობა კანონის წინაშე. იხ. <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_235054.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235054.pdf)>, 294, [24.05.2014].

თანაბარი მოპყრობის უზრუნველმყოფი რეგულირება, როგორც წესი, ვერ უზრუნველყოფს კონვენციის პრაქტიკაში იმპლემენტაციას, ვინაიდან კანონმდებლობით არ არის დადგენილი „თანაბარი ღირებულის სამუშაო“. შესაბამისად, 2014 წლის მოხსენებაში ექსპერტთა კომიტეტი მოუწოდებს საქართველოს მთავრობას, რომ ეს პრინციპი სრულად ასახოს ეროვნულ კანონმდებლობაში, „თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“ კონვენციის ეფექტური იმპლემენტაციის უზრუნველსაყოფად.<sup>124</sup> ამდენად, ეროვნულ კანონმდებლობაში სათანადო სპეციალური სამართლებრივი საფუძვლის არარსებობის გამო დასაქმებულს დამსაქმებლისაგან არა აქვს თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების ან შესაბამისი ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება.

## V. მოთხოვნები დისკრიმინაციული ნიშნით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას

სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძველით. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 158-ე კონვენცია „დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“<sup>125</sup> ერთმანეთისგან მიჯნავს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერ<sup>126</sup> და უკანონო საფუძვლებს.<sup>127</sup> კონვენციით დადგენილ

<sup>124</sup> იქვე.

<sup>125</sup> კონვენცია არ არის რატიფიცირებული საქართველოს პარლამენტის მიერ. შესაბამისად, მას არ გააჩნია სავალდებულო ძალა.

<sup>126</sup> „valid reasons“, იგივე „good cause“ ან „fair reason“, საერთო სამართლის ოჯახის წევრ ქვეყნებში – „just cause“. კონვენციის მიხედვით, ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლებია: 1) ქცევა („conduct“) – მაგ., ვალდებულების დარღვევა; 2) უნარი („capacity“) – მაგ., დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა შესასრულებელ სამუშაოსთან, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა; 3) სამოქმედო (საოპერაციო) მოთხოვნები („operational requirements“) – მაგ., ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

<sup>127</sup> Invalid reasons.

ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონო საფუძველთაგან<sup>128</sup> ერთ-ერთი დისკრიმინაცია.<sup>129</sup>

დისკრიმინაციის ნიშნით (საფუძვლით) ხელშეკრულების მოშლა ბათილია. ამას ადასტურებს საფრანგეთის,<sup>130</sup> ესპანეთის,<sup>131</sup> შვედეთის,<sup>132</sup> იტალიის,<sup>133</sup> გერმანიის<sup>134</sup> დოქტრინები. გერმანიის კანონმდებლობის მაგალითზე, ბათილობის საფუძველია სამოქალაქო კოდექსის 134-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ აკრძალვას, ბათილია, თუ კანონიდან სხვა სამართლებრივი შედეგი არ გამომდინარეობს<sup>135</sup>.<sup>136</sup> ქართულ კანონმდებლობაში დისკრიმინაციული ნიშნით ხელშეკრულების მოშლის ბათილობის საფუძველია სსკ-ის მე-10 მუხლის მე-3 ნაწილი – „უფლებათა ბოროტად გამოყენებისაგან სხვათა თავისუფლებას იცავს სამოქალაქო კანონების იმპერატიული ნორმები. მოქმედებები, რომლებიც ეწინააღმდეგება ამ ნორმებს, ბათილია, გარ-

---

<sup>128</sup> კონვენციის მეხუთე მუხლი ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უკანონო საფუძველების არაამომწურავ ჩამონათვალს: 1) პროფესიული კავშირის წევრობა ან პროფესიული კავშირის საქმიანობებში მონაწილეობა არასამუშაო დროს ან დამსაქმებლის თანხმობით, სამუშაო დროს (შეადარე: სშკ-ის მე-40<sup>2</sup> 1 მუხლს და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „გაერთიანების უფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ“ 1949 წლის კონვენციის (№98) 1-ლ მუხლს); 2) დასაქმებულის წარმომადგენლობა; 3) დამსაქმებლის მიერ კანონის დარღვევასთან დაკავშირებით დამსაქმებლის წინააღმდეგ საჩივრის წარდგენა ან დამსაქმებლის წინააღმდეგ მიმდინარე საქმის წარმოებაში მონაწილეობა; 4) ორსულობა, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შევებულებაში ყოფნა (შეადარე სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ პუნქტს).

<sup>129</sup> Beaudonnet, 181.

<sup>130</sup> Rojot, The neutral and public interests in resolving disputes in France: a case study: reinstatement of dismissed employees, “Comparative Labor Law & Policy Journal”, Summer, 1992, 5-6; Sands, France, Employment Law, The Comparative Law Yearbook of International Business, General Editor Campbell, Volume editor Alibekova, Special Issue, 2006, 187.

<sup>131</sup> Alonso-Olea, Rodriguez-Sanudo, Spain, in: International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Editor in Chief Blanpain R, Vol.12, The Hague. London. Boston, 2001, 99.

<sup>132</sup> Adlercreutz, 125.

<sup>133</sup> Treu, Italy, in: Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, 143-144.

<sup>134</sup> Birk, 112.

<sup>135</sup> ჭეჭელაშვილი.

<sup>136</sup> Birk, 112.

და იმ შემთხვევებისა, როცა კანონი პირდაპირ მიუთითებს სხვაგვარ შედეგებზე.“ ამასთან, სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, „ბათილია გარიგება [ხელშეკრულების მოშლა<sup>137</sup>], რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს“.

## 1. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნის უფლება

სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, „სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება“. უმეტეს ქვეყანაში, მართლსაწინააღმდეგოდ დისკრიმინაციული ნიშნით გათავისუფლებულისათვის შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება ძირითადი მოთხოვნაა. შინაარსობრივად, სასამართლოს გადაწყ-

<sup>137</sup> სსკ-ის 37-ე მუხლი ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს. „ამ ნორმიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების შეწყვეტა, როგორც სამართლებრივი ინსტიტუტი, გულისხმობს ხელშეკრულების დასრულებას, ანუ მხარეთა ნებისგან დამოუკიდებლად დამდგარ სამართლებრივ შედეგს.“ იხ. ჩაჩავა, 103. სსკ-ის 37-ე მუხლით გათვალისწინებულ საფუძვლებს შორის დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის გათავისუფლება შეიძლება განხორციელდეს სსკ-ის 37-ე მუხლით გათვალისწინებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგი საფუძვლებით: ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევა; დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა; სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. თუმცა მითითებული საფუძვლის დადგომა ავტომატურად არ გამოიწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას. ამისთვის აუცილებელია დამსაქმებლის მიერ ნების გამოვლენა – ხელშეკრულების მოშლა. მხარის ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია ხელშეკრულების შეწყვეტაზე, ხორციელდება ხელშეკრულების მოშლით, ანუ ხელშეკრულების მეორე მხარისათვის შეტყობინებით. იხ. ჩაჩავა, 102-104. შესაბამისად, წინამდებარე სტატიის მიზნებისათვის სამუშაოდან დათხოვნა (მოუხედავად დღეს მოქმედი კოდექსის ვერსიით განსაზღვრული ტერმინოლოგიისა) მოხსენიებულია როგორც ხელშეკრულების მოშლა.

ყვეტილება დისკრიმინირებული პირის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შესახებ მოიცავს ორ ასპექტს: ა) გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ნების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობა; ბ) სასამართლოს დავალებას (ბრძანებას) დისკრიმინაციის მსხვერპლის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის შესახებ.<sup>138</sup>

ნების გამოვლენა – ხელშეკრულების მოშლა, რომელიც კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს ეწინააღმდეგება, ბათილია და არ წარმოშობს იურიდიულ შედეგებს. ბათილი გარიგება ბათილად ითვლება მისი დადების მომენტიდან. შესაბამისად, დისკრიმინაციული საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლა არ არის ნამდვილი და იგი არ იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას.<sup>139</sup> თავის მხრივ, ბათილად დაკვალიფიცირებული ხელშეკრულების მოშლა არ იწვევს მართლსაწინააღმდეგო (ნამდვილი უფლების გარეშე) დათხოვნილი პირის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენას. ასეთ დროს გათავისუფლება არ ხდება და იგი არ წარმოშობს იურიდიულ შედეგს. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულება უნდა გაგრძელდეს სრულად. გათავისუფლების ბათილად ცნობა, „ლოგიკურად, იწვევს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას“.<sup>140</sup> დასაქმებულს უფლება აქვს, მოითხოვოს ხელშეკრულების შესრულება – შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება, ანუ დამსაქმებელი ვალდებულია, გააგრძელოს ხელშეკრულება – ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შეასრულოს ვალდებულება და მისცეს სამუშაო დასაქმებულს.

კანონმდებლის მიერ გამოყენებული ტერმინი – „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა“ – არ გამოხატავს ბათილი გათავისუფლების სამართლებრივი შედეგის იურიდიულ არსს. *როიოტის* განმარტებით, არსებული ჩვეულების გავლენის შედეგად შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების, ხელახლა დაწყების აქტს ეწოდა „აღდგენა“ – ფრანგულად „*reintegre*“, ინგლისურად „*reinstatement*“.<sup>141</sup> იურიდიული ტერმინის სიტყვასიტყვითი თარგმანი გულისხმობს პირვანდელ მდგომარეობაში – პოზიციამე ხელახლა აღდგენას,

<sup>138</sup> Hepple, Security of Employment, in: Comparative Labour Law and Industrial Relations, Blanpain (General Editor), 2<sup>nd</sup> Revised Edition, Deventer/Antwerp/London/Frankfurt/Boston/New York, “Kluwer Law and Taxation Publishers“, 1985, 499.

<sup>139</sup> ჩაჩავა, 112.

<sup>140</sup> Gitter, French Criminalization of Racial Employment Discrimination Compared to the Employment of Civil Penalties in the United States, „Comparative Labor Law & Policy Journal“, Summer, 1994, 13.

<sup>141</sup> Rojot, 5.



დაბრუნებას.<sup>142</sup> ტერმინ „სამუშაოზე აღდგენის“ სამართლებრივი შინაარსია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის სამუშაოს მიცემა, ხელშეკრულების გაგრძელება. ამ მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველი სსკ-ის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილია. აშშ-ის შრომის სამართლის დოქტრინის თანახმად, სამუშაოზე აღდგენა არის ე.წ. „*equitable relief*“-ის (იგივე „*equitable remedy*“) ფორმა.<sup>143</sup> იგი არაფულადი სანქციაა და გულისხმობს სასამართლოს მიერ ქმედების განხორციელების ან სპეციალური შესრულების დავალდებულებას. „*equitable relief*“ გამოიყენება იმდენად, რომ ფულადი ანაზღაურება ვერ უზრუნველყოფს დაზარალებულის უფლებრივ რეაბილიტაციას.<sup>144</sup>

უკანონოდ გათავისუფლებული პირის სამუშაოზე აღდგენის სამართლებრივ საფუძველად სასამართლო, ხშირ შემთხვევაში, სსკ-ის 408-ე მუხლის 1-ლ ნაწილზე უთითებს:<sup>145</sup> „იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.“ სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებლის არამართლზომიერი ქმედებით, დასაქმებულმა დაკარგა სამსახური, დაკარგა შემოსავალი.<sup>146</sup> ვინაიდან „გათავისუფლება დამსაქმებელმა განახორციელა არაკანონიერად და ამით მოსარჩელემ მიიღო ზიანი, რაც გამოიხატა სამსახურის და შესაბამისი სახელფასო ანაზღაურების დაკარგვით“, დასაქმებული უფლებამოსილია, მოითხოვოს პირვანდელი (გათავისუფლებამდე არსებული) მდგომარეობის აღდგენა.<sup>147</sup>

---

<sup>142</sup> Garner, Black's Law Dictionary, eighth edition, Thomson West, USA, 2004, 1312.

<sup>143</sup> Rothstein, Craver, Schroeder E., Shoben E., Employment Law, third edition, Thomson West, USA, 2005, 258.

<sup>144</sup> Garner, Black's Law Dictionary, 1320.

<sup>145</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 24 ივლისის განჩინება №ას-596-567-2013 საქმეზე; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 22 ივლისის განჩინება №ას-598-569-2013 საქმეზე; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 20 მაისის განჩინება №ას-300-285-2013 საქმეზე. გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

<sup>146</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 24 ივნისის განჩინება №ას-431-407-2013 საქმეზე. გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

<sup>147</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 11 თებერვლის განჩინება №ას-46-44-2013 საქმეზე. გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

ხელშეკრულების მოშლის ბათილად ცნობის სამართლებრივი შედეგია პირველადი მოთხოვნა – ხელშეკრულების შესრულების მოთხოვნა. იმ შემთხვევაში, თუ მოვალე ვალდებულებას არ ან ვერ შეასრულებს, კრედიტორს წარმოემოხა მეორად მოთხოვნათა, მათ შორის ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის, განხორციელების უფლებამოსილება. სსკ-ის 408-ე მუხლი (როგორც პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის საფუძველი) სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევის შედეგად წარმოშობილ მეორად მოთხოვნას მიეკუთვნება. „პირველადი მოთხოვნა მეორადისაგან იმით განსხვავდება, რომ იგი უშუალოდ ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარეობს და ხელშემკვრელი მხარის პირველადი მთავარი ინტერესია.“<sup>148</sup> ამდენად, სასამართლოს მხრიდან სსკ-ის 408-ე მუხლზე მითითება სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნასთან მიმართებით შეუსაბამოა.

მართლსაწინააღმდეგო გათავისუფლების შესახებ დავის განხილვის პროცესში შრომის ხელშეკრულების ვადის ამოწურვისას ქარწყლდება პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის უფლება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა, ამ შემთხვევაში, შეუძლებელია“.<sup>149</sup> ასეთ დროს მოსარჩელე ინარჩუნებს იძულებითი მოცდენისათვის ანაზღაურების უფლებას.<sup>150</sup>

სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ალტერნატივად განიხილავს მართლსაწინააღმდეგოდ გათავისუფლებული პირის ტოლფას სამუშაოზე დასაქმებას. სასამართლოს მიერ ხელშეკრულების მოშლის ბათილად ცნობის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, უკანონოდ გათავისუფლებული პირი უზრუნველყოს ტოლფასი სამუშაოთი. ეს წესი მოქმედებს იმ შემთხვევაში, როდესაც ორგანიზაციაში აღარ არსებობს გათავისუფლებამდე სუბიექტის მიერ დაკავებული პოზიცია (თანამდებობა) (მაგ. რეორგანიზაციის შემთხვევაში შესაბამისი პოზიციის გაუქმება). სავარაუდოდ, იგივე ნორმა გამოიყენება, თუ მართლსაწინააღმდეგოდ გათავისუფლებული პირის პირვანდელ პოზიციაზე დამსაქმებელს გაფორმებული აქვს შრომითი ხელშეკრულება მესამე

<sup>148</sup> ჩაჩავა, 56-57.

<sup>149</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 24 სექტემბრის განჩინება №ას-1634-1533-2012 საქმეზე. გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

<sup>150</sup> იხ. წინამდებარე სტატიის V.2 ქვეთავი.

პირთან. დისკრიმინაციული ნიშნით ხელშეკრულების მოშლის ბათილად ცნობისა და პირვანდელ სამუშაოზე ადგილზე აღდგენის მოთხოვნასთან ერთად, უკანონოდ დათხოვნილ პირს არ აქვს მის პირვანდელ პოზიციაზე (ანუ მის ნაცვლად) დაქირავებული პირის დასაქმების გაუქმების მოთხოვნის უფლება.

## 2. იძულებითი მოცდენისთვის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება

პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნასთან ერთად, დისკრიმინაციის მსხვერპლს უფლება აქვს, მოითხოვოს ანაზღაურების გადახდა იძულებითი მოცდენისათვის. სშკ-ის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით, „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“. სასამართლოს მიერ ხელშეკრულების მოშლის ბათილად ცნობის შემთხვევაში, დისკრიმინაციული ნიშნით განხორციელებული ხელშეკრულების მოშლა არ არის ნამდვილი, რის გამოც იგი არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. „შედეგად, შრომის ხელშეკრულება ნამდვილია, დამსაქმებელი კი შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ვალდებულია, მის მიერ გამოწვეული (კანონის დარღვევით განხორციელებული ხელშეკრულების მოშლით, რომელიც ბათილია) იძულებითი მოცდენა აანაზღაუროს სრული ოდენობით.“<sup>151</sup> იგივე პოზიციაა განმტკიცებული უახლესი სასამართლოს პრაქტიკით. სასამართლოს შეფასებით, „ვინაიდან ბრძანება განთავისუფლების შესახებ კანონის დარღვევითაა გამოცემული და ბათილია, ამიტომ მოსარჩელებს უნდა აუნაზღაურდეთ იძულებითი განაცდური“.<sup>152</sup>

სშკ-ის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი, ერთი შეხედვით, დისკრიმინაციურია. შრომის სამართლის ფუძემდებლური მიზნის მიუხედავად,<sup>153</sup> 2006-2013 წლებში მოქმედი შრომის კოდექსით მხარეებს შესაძლებლობა ჰქონდათ,

<sup>151</sup> ჩაჩავა, 112.

<sup>152</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 1 აგვისტოს განჩინება №ას-740-702-2013 საქმეზე. გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

<sup>153</sup> იხ. Kahn-Freund, *Labour and the Law*, Second Edition, London, 1977; Treu T., Italy, in: *International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations*, 20.

კანონმდებლობით დადგენილი დებულებები შეეცვალათ ხელშეკრულებით, დასაქმებულის ინტერესის საზიანოდ. ამის საფუძველი იყო შრომის კოდექსის არაერთ ნორმაში ასახული დათქმა: „თუ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული“.<sup>154</sup> სშკ-ში 2013 წლის ივლისში განხორციელებული ცვლილების ძალით მხარეებს ხელშეკრულებით არ შეუძლიათ შეცვალონ სშკ-ით დადგენილი დებულებები, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა კანონით დაწესებული დაცვის მინიმალური სტანდარტის შეცვლა ხდება დასაქმებულის სასარგებლოდ. სშკ-ის 1-ლი მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, „შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.“ დასაქმებულის საწინააღმდეგოდ კანონით დადგენილი საზღვრებიდან ნებისმიერი სახელშეკრულებო გადახვევის სამართლებრივ შედეგს განსაზღვრავს სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-10 ნა-

<sup>154</sup> გამომდინარე შრომითი ხელშეკრულების შინაარსიდან, რომლითაც უარყოფილია ნებისმიერი დავალიანების დაყოვნების შემთხვევაში კომპენსაციის გადახდა, სასამართლომ სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილთან მიმართებით უპირატესობა მიანიჭა მხარეთა შეთანხმებას. სასამართლოს განმარტებით, „შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული ნორმა, მართალია, ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას, ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი, თუმცა ამავე მუხლის 1-ლი ნაწილის მე-2 წინადადებით გათვალისწინებული ნორმის თანახმად, ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შესაბამისად, მოხმობილი ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე, ირკვევა, რომ ნებისმიერი ანაზღაურების დაყოვნებისათვის ყოველდღიური 0.07 პროცენტის შესახებ ვალდებულება არ წარმოადგენს იმპერატიულ დანაწესს და მხარეთა შეთანხმებით აღნიშნული ვალდებულება შესაძლოა გამოირიცხოს კონკრეტული შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობისას“. იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2011 წლის 26 სექტემბრის განჩინება №ას-1038-1069-2011 საქმეზე; სასამართლოს შეფასებით, „ანაზღაურების დაყოვნებით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების შესახებ შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული ნორმა დისპოზიციური ხასიათისაა და თუკი მხარეთა მიერ ამ წესისაგან განსხვავებული შეთანხმება არ იქნება ხელშეკრულებით გათვალისწინებული, ასეთ შემთხვევაში მოქმედებს აღნიშნული დანაწესი დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის ზიანის სახით ანაზღაურებასთან დაკავშირებით“. იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 20 მაისის განჩინება №ას-300-285-2013 საქმეზე. გადაწყვეტილებები გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

წილი – ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, „რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას“.

ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება იძულებითი მოცდენისთვის ეხება დროის იმ მონაკვეთს, რომლის ფარგლებში დასაქმებულს „წაერთვა შესაძლებლობა, მიეღო ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება.“<sup>155</sup> იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ უკანონოდ დათხოვნილი პირი სახელფასო ანაზღაურებას აღარ ღებულობს გათავისუფლების თარიღიდან, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს გადაუხადოს თანხა იძულებითი მოცდენის პერიოდისათვის – გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, „როგორც უკანონოდ გათავისუფლების გამო მიუღებელი შემოსავალი“.<sup>156</sup> ეს ის პერიოდია, როდესაც „შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერი შეწყვეტით მოპასუხემ დასაქმებულს წაართვა შესაძლებლობა, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება.“<sup>157</sup> ამდენად, იძულებითი მოცდენისათვის ანაზღაურების ათვლა იწყება გათავისუფლების თარიღიდან<sup>158</sup> და მოქმედებს პირის ფაქტობრივად „სამუშაოზე აღდგენამდე“.<sup>159</sup> თუმცა იძულებითი მოცდენისათვის შრომის ანაზღაურების

---

<sup>155</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 11 თებერვლის განჩინება №ას-46-44-2013 საქმეზე; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 24 ივნისის განჩინება №ას-431-407-2013 საქმეზე. გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

<sup>156</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 24 ივლისის განჩინება №ას-596-567-2013 საქმეზე; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 22 ივლისის განჩინება №ას-598-569-2013 საქმეზე. გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

<sup>157</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 22 ივლისის განჩინება №ას-598-569-2013 საქმეზე. გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

<sup>158</sup> Sands, 187.

<sup>159</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 15 თებერვლის განჩინება №ას-93-88-2013 საქმეზე. გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

მოთხოვნის უფლება შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების ვადით. მართლსაწინააღმდეგოდ გათავისუფლებული პირის მოთხოვნა იძულებითი მოცდენისათვის შრომის ანაზღაურების შესახებ გრცელდება მაქსიმუმ ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის თარიღამდე.<sup>160</sup> იძულებითი მოცდენისათვის შრომის ანაზღაურების ოდენობის გაანგარიშება წყდება სამუშაოზე აღდგენის თარიღსა და ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის თარიღს შორის, ერთ-ერთის პირველად დადგომისთანავე.

იძულებითი მოცდენისათვის შრომის ანაზღაურების გადახდა უნდა მოხდეს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ყოველთვიური ანაზღაურების შესაბამისად. გამონაკლისია თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ერთ-ერთი გადაწყვეტილება, სადაც სასამართლომ შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ხელფასის სრული ოდენობით იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება დამსაქმებელს დააკისრა გათავისუფლების დღიდან მოსარჩელის სხვა კომპანიაში დასაქმების თარიღამდე. ამასთან, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, მოსარჩელის სხვა კომპანიაში დასაქმების დღიდან ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვამდე იძულებითი მოცდენის ანაზღაურების ოდენობამ შეადგინა „სხვაობა ძველსა და ახალ ხელფასს შორის“.<sup>161</sup>

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, არამართლზომიერად გათავისუფლებულ დასაქმებულს უფლება აქვს, მოითხოვოს შრომის ანაზღაურება, რაც ვერ მიიღო იძულებითი მოცდენის დროს, ასევე, დაყოვნებული თანხის შესაბამისი პროცენტი.<sup>162</sup> სასამართლოს შეფასებით, უკანონო გათავისუფლებისას იძულებითი მოცდენის გამო ანაზღაურების გადახდის გარდა, დამსაქმებელი პასუხისმგებელია ანაზღაურების დაყოვნებისათვის სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული სანქციით: „დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ

<sup>160</sup> იხ., მაგ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება № ას-549-517-2010 საქმეზე. გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

<sup>161</sup> იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 25 ივნისის განჩინება №ას-427-403-2013 საქმეზე. გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

<sup>162</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 30 ოქტომბრის განჩინება №ას-1283-1210-2012 საქმეზე. გამოქვეყნებულია და მისი გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე.

ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.“

### 3. იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულის მიერ დაკარგული სარგებლის მოთხოვნის უფლება

ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს პროპორციულად დასაქმებულს წარმოეშობა კანონმდებლობით და/ან ხელშეკრულებით განსაზღვრული სხვადასხვა სარგებლის მოთხოვნის უფლება. მაგ.: შვებულების უფლება; დაწინაურების უფლება; სხვადასხვა სოციალური სარგებლის მიღების უფლება; მასობრივი დათხოვნისას, სამუშაო სტაჟის მიხედვით სხვა დასაქმებულებთან მიმართებით, სამუშაო შენარჩუნების უფლება; სამუშაო სტაჟის პროპორციულად სამუშაოდან დათხოვნისას გაზრდილი კომპენსაციისა და წინასწარი გაფრთხილების უფლება.<sup>163</sup>

შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტით დასაქმებულს კანონიერი საფუძვლის გარეშე უჩერდება სამუშაო გამოცდილება და, შესაბამისად, იგი ვეღარ სარგებლობს სამუშაო სტაჟთან დაკავშირებული ბენეფიტებით. ვინაიდან იძულებითი მოცდენისათვის დასაქმებულს წაერთვა შესაძლებლობა, მიეღო სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულებაზე დამოკიდებული სარგებელი, შრომის სამართალი ითვალისწინებს სამუშაოს ფაქტობრივად შეწყვეტის შედეგად დაკარგული სარგებლის აღდგენას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის განმარტებით, სამუშაოდან დათხოვნა, რომელიც არღვევს დასაქმებულის ძირითად უფლებას, სამართლებრივი შედეგის სახით იწვევს როგორც ფინანსურ, ასევე შრომითი პირობების კომპენსაციას. ამდენად, სამუშაოზე აღდგენასთან ერთად, დისკრიმინირებულ პირს უფლება აქვს, მოითხოვოს გადაუხადელი თანხის ანაზღაურება და ფაქტობრივად მუშაობის შედეგად მოპოვებულ უფლებათა შენარჩუნება.<sup>164</sup>

აშშ-ის შრომის სამართალი სამუშაო ადგილზე აღდგენასთან ერთად სამუშაო სტაჟთან დაკავშირებული სარგებლის აღდგენას ითვალისწინებს. იგი შედგება ორ ფორმისგან – „*benefit seniority*“ და „*competitive seniority*“. „*benefit seniority*“ მოიცავს სამუშაო სტაჟთან დაკავშირებულ სარგებელს,

<sup>163</sup> იხ., მაგ., გერმანიის შრომის კანონმდებლობა. Lingeman, Steinau-Steinrück, Mengel.

<sup>164</sup> Beaudonnet, 158.

მაგ. საპენსიო-სოციალური სარგებელი, საშვებულებო პერიოდის გამო-სათვლელი ვადის აღდგენა. „*competitive seniority*“ გულისხმობს სხვა და-საქმებულებთან მიმართებით ისეთ უფლებათა აღდგენას, როგორებიცაა: გარკვეულ პოზიციაზე დანაშვანის უფლება, დაწინაურება, ან მასობრივი დათხოვნისას სამუშაო სტაჟის მიხედვით სამუშაოს შენარჩუნების უფლე-ბა. დისკრიმინაციის შედეგად დასაქმებულის სამუშაო სტაჟის შეჩერების – დაზარალების საპასუხოდ „*competitive seniority*“ განსაზღვრავს დასაქ-მებულის უფლებას, მოითხოვოს ან დაიცვას მის მიერ სამუშაო გამოცდი-ლების პროპორციულად მოპოვებული სარგებელი სხვა დასაქმებულებთან კონკურენციაში.<sup>165</sup>

ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან დასაქმებულის სამუშაო სტაჟსა და გამოცდილებასთან დაკავშირებული სარგებლის სახით ქართული კანონმ-დებლობა აღიარებს მხოლოდ შვებულების უფლებას. სშკ-ის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკ-რულების მოშლის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმე-ბულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. ეს უფლება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ“ 1936 წლის კონვენ-ციის (№52)<sup>166</sup> მე-6 მუხლიდან მომდინარეობს: „პირმა, რომელიც კუთვნი-ლი შვებულების გამოყენებამდე გათავისუფლდა დამსაქმებლის მიზეზით, კუთვნილი შვებულების ყოველი დღისათვის, წინამდებარე კონვენციის შესაბამისად, უნდა მიიღოს მე-3 მუხლით გათვალისწინებული ანაზღაურე-ბა.“ მოცემული ნორმის საფუძველზე დასაქმებულს შეუძლია მოითხოვოს კონკრეტულ წელს გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია, რადგან დამ-საქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებულს არ შეიძლება წაერთვას შვებულების უფლება. ხელშეკრუ-ლების მოშლის შედეგად არ არსებობს შვებულების გამოყენების შესაძ-ლებლობა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი პირი ინარჩუნებს დაკარგული შვებულების ფულადი კომპენსაციის უფლებას.<sup>167</sup>

<sup>165</sup> Rutherglen, Donohue, 621.

<sup>166</sup> რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით.

<sup>167</sup> კვანტალიანი, სასამართლო პრაქტიკა შრომით დავებზე, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, რედ. ზაალიშვილი, თბ., 2011, 77.



სმკ-ის 22-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით, „დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ“. სმკ-ის 24-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი აზუსტებს, რომ „შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო“. შედეგად, იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულის მიერ დაკარგული სარგებლის მოთხოვნის უფლება ასევე მოიცავს შვებულების წარმოშობის გამოსათვლელი ვადის „კომპენსაციას“. გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია მოიცავს გათავისუფლებამდე დასაქმებულის მიერ მოპოვებულ შვებულებას, ხოლო გათავისუფლების შემდგომ დაკარგული სარგებლის მოთხოვნის უფლება მოიცავს შვებულების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში იძულებითი მოცდენის დროის ჩათვლას.

#### 4. კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება

სმკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი სამუშაოზე აღდგენის ალტერნატივად კომპენსაციის გადახდას ითვალისწინებს. მითითებული ნორმის საფუძველზე სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად მოსარჩელე უფლებამოსილია, მოითხოვოს დამსაქმებლისათვის კომპენსაციის დაკისრება. როგორც წესი, პირვანდელ სამუშაო აღგილზე აღდგენა არის „შეუფასებელი ალტერნატივა და იგი შესაძლებელია იყოს დარღვეული უფლების რეალურად აღდგენის ერთადერთი საშუალება“.<sup>168</sup> მეორე მხრივ, სასამართლოში საქმისწარმოებასთან დაკავშირებული დაძაბულობისა და სირთულის გათვალისწინებით, შრომითი თანამშრომლობის ხელახალი აღდგენა ორივე მხარისათვის ხშირ შემთხვევაში არ არის იდეალური სამართლებრივი შედეგი.<sup>169</sup> სასამართლოს შეუძლია, უარი თქვას აღდგენის ბრძანების გამოცემაზე იმ საფუძველით, რომ მხარეთა შორის არსებული ანტაგონისტური დამოკიდებულება შეაფერხებს ეფექტურ შრომით ურთიერთობას. ასეთ დროს გამოხატული მხარეთა ანტაგონიზმი უნდა აღემატებოდეს სასამართლო დავისათვის დამახასიათებელ მხარეებს შორის ჩამოყალიბებულ ჩვეულებრივ „შუღლს“. ამასთან, სასამართლოს შეუძლია, უარი თქვას მოსარჩელის აღდგენაზე, თუ პირვანდელი სამუშაო (პოზიცია) მოითხოვს ჩვეულებრივზე უფრო ხშირ კონტაქტს, ახლო

<sup>168</sup> Gitter, 13.

<sup>169</sup> იქვე.

შრომით თანამშრომლობას ან ნდობაზე დაფუძნებულ ურთიერთობას ანტაგონისტურად განწყობილ მხარეებს შორის.<sup>170</sup> ამდენად, როდესაც სამუშაოზე აღდგენა ობიექტურად არ არის დასაქმებულის უფლებების დაცვის ოპტიმალური საშუალება, დისკრიმინირებული პირი უფლებამოსილია, მოითხოვოს კომპენსაცია.<sup>171</sup>

დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე, სარჩელით მოთხოვნილ სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად დისკრიმინირებულ პირს სასამართლო საკუთარი ინიციატივით ვერ მიაკუთვნებს კომპენსაციას. ანალოგიურად უნდა შეფასდეს სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის სასამართლოს მიერ დაუკმაყოფილებლობის შემთხვევაზე. შედეგად, სარჩელის აღძვრამდე სამუშაოზე აღდგენისა და კომპენსაციის მოთხოვნებს შორის სათანადო არჩევანის გაკეთების ტვირთი უშუალოდ დისკრიმინაციის ადრესატს – მოსარჩელეს აკისრია.

იგივე უნდა ითქვას კომპენსაციის ოდენობაზე. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, გადაუხადოს მოსარჩელეს „კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. თუმცა სასამართლო მოქმედებს სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას სასამართლო შემზღვეულია დისპოზიციურობის პრინციპით და იგი უფლებამოსილი არაა, დამსაქმებელს დააკისროს სარჩელით მოთხოვნილზე მეტი ოდენობის კომპენსაცია. უშუალოდ სასარჩელო მოთხოვნიდან გამომდინარე კომპენსაციის ოდენობის შეფასებისას კი სასამართლო ვალდებულია, გაითვალისწინოს: დისკრიმინაციული მოპყრობის ფარგლები, ხასიათი, შედეგი,<sup>172</sup> დისკრიმინირებული პირისათვის მიყენებული ზიანი, მისი ასაკი, სამუშაო სტაჟი. შესაძლებელია, კომპენსაცია იყოს ფიქსირებული ოდენობისა, მათ შორის კანონმდებლობით<sup>173</sup> განსაზღვრული.<sup>174</sup>

<sup>170</sup> Rothstein, Craver, Schroeder, Shoben, 262.

<sup>171</sup> Blanpain, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, 471.

<sup>172</sup> Riesz, 150.

<sup>173</sup> მაგ. უნგრეთის კანონმდებლობა – არანაკლებ 2 თვის და არა უმეტეს 12 თვის საშუალო ანაზღაურება; იხ. Riesz, 150; ბელგიის კანონმდებლობა – 6 თვის ანაზღაურება, იხ. Blanpain, Belgium, in: International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, 104.

<sup>174</sup> Hepple, 500.

შრომითი დისკრიმინაციისათვის კომპენსაციის განსაკუთრებული კატეგორიებია აშშ-ის სამოქალაქო უფლებების აქტით გათვალისწინებული ე.წ. „გამათანაბრებელი ზიანი“<sup>175</sup> და „დამაჯარიმებელი ზიანი“<sup>176</sup>.<sup>177</sup> „გამათანაბრებელი ზიანი“ მიზნად ისახავს დამსაქმებლის მიერ მართლსაწინააღმდეგო ქმედების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურებას.<sup>178</sup> იგი მოიცავს როგორც მატერიალურ, ისე არამატერიალურ ზიანს.<sup>179</sup> „გამათანაბრებელი ზიანი“ იძულებითი მოცდენისათვის ანაზღაურებისგან (აშშ-ში „back pay“) განცალკევებული სანქციაა და არა მისი ალტერნატივა;<sup>180</sup> „დამაჯარიმებელი ზიანი“, მეორე მხრივ, მიზნად ისახავს უფლებადამრღვევის დასჯას და სამომავლო უკანონო ქმედების პრევენციას.<sup>181</sup> ხშირად იგი მოიხსენიება როგორც კერძო სანქციის სახით მოქმედი „კვაზიდანაშაული“, რომელიც მიზნად ისახავს მოპასუხის დასჯას და სამომავლო კანონდარღვევის პრევენციას.<sup>182</sup> შრომითი დისკრიმინაციის შემთხვევებზე კომპენსაციის სახით „დამაჯარიმებელი ზიანის“ დაკისრებით 1991 წლის სამოქალაქო უფლებების აქტმა შრომითი დისკრიმინაციის საქმე ფიზიკური დაზიანების საქმეებს დაუახლოვა.<sup>183</sup>

1991 წლის სამოქალაქო უფლებების აქტის მიხედვით, „გამათანაბრებელი ზიანი“ და „დამაჯარიმებელი ზიანი“ გამოიყენება მხოლოდ განზრახვი დისკრიმინაციის შემთხვევებზე,<sup>184</sup> რაც აშშ-ის პრაქტიკის მიხედვით, მხოლოდ პირდაპირ დისკრიმინაციას<sup>185</sup> მოიცავს.<sup>186</sup> შესაბამისად, არაპირდაპირი

---

<sup>175</sup> Compensatory damages

<sup>176</sup> Punitive damages

<sup>177</sup> 1964 წლის აშშ-ის სამოქალაქო უფლებების აქტი დისკრიმინაციული მოპყრობისათვის ითვალისწინებდა მხოლოდ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი მოცდენისათვის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებას. მოგვიანებით, 1991 წლის სამოქალაქო უფლებების აქტმა დისკრიმინაციული მოპყრობისათვის დამატებით დაადგინა სასამართლოს მიერ დამსაქმებლისათვის ე.წ. „compensatory damages“ და „punitive damages“ დაკისრება. იხ. Rothstein, Craver, Schroeder, Shoben, 258; Rutherglen, Donohue, 627.

<sup>178</sup> Garner, Black's Law Dictionary, 416.

<sup>179</sup> Gitter, 12.

<sup>180</sup> Rothstein, Craver, Schroeder, Shoben, 261; Gitter, 12.

<sup>181</sup> Gitter, 12.

<sup>182</sup> Garner, Black's Law Dictionary, 418.

<sup>183</sup> Rutherglen, Donohue, 639.

<sup>184</sup> Rothstein, Craver, Schroeder, Shoben, 261.

<sup>185</sup> აშშ-ში „disparate treatment“. იქვე.

<sup>186</sup> Gitter, 12.

დისკრიმინაციისას<sup>187</sup> სასამართლოს არა აქვს დამსაქმებელზე ამგვარი სანქციების დაკისრების შესაძლებლობა. 1991 წლის სამოქალაქო უფლებების აქტით „გამათანაბრებელი ზიანი“ და „დამაჯარიმებელი ზიანი“ არ გამოიყენება საჯარო სამსახურის ფარგლებში არსებულ შრომით ურთიერთობასთან მიმართებით.<sup>188</sup> ამასთან, 1991 წლის სამოქალაქო უფლებების აქტი დასაქმებულთა რაოდენობის შესაბამისად ითვალისწინებს „გამათანაბრებელი ზიანისა“ და „დამაჯარიმებელი ზიანის“ მაქსიმალურ ოდენობას.<sup>189</sup> ეს სანქციები გამოიყენება როგორც დაქირავებისა და გათავისუფლების დროს, ასევე სახელშეკრულებო ურთიერთობის ეტაპზე გამოვლენილი დისკრიმინაციული მოპყრობის მიმართ.

## VI. დასკვნა

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში გამოვლენილი დისკრიმინაციული მოპყრობისას კანდიდატი უფლებამოსილია, მოითხოვოს ზიანის ანაზღაურება. მოთხოვნის საფუძველი შეიძლება იყოს სსკ-ის 316-ე მუხლის მე-2 ნაწილი ან დელიქტი – სსკ-ის 992-ე მუხლი. ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა ნებისმიერ შემთხვევაში გულისხმობს ე.წ. „სიმბოლურ სანქციას“ – ხელშეკრულების დასადებად გაწეული ხარჯების ანაზღაურებას. სხვა მატერიალური ზიანის სახით კანდიდატს შესაძლებელია ჰქონდეს სსკ-ის 411-ე მუხ-

---

<sup>187</sup> აშშ-ში „disparate impact“, ანუ განსხვავებული გავლენის ან განსხვავებული ეფექტის (შედეგის) თეორია. იხ. Blainpain, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, 453.

<sup>188</sup> Rutherglen, Donohue, 628–639.

<sup>189</sup> 50 000 აშშ-ის დოლარი შეადგენს კომპენსაციის მაქსიმალურ ოდენობას იმ მოპასუხისათვის, რომელსაც მიმდინარე ან წინა კალენდარული წლის არანაკლებ 20 კვირის განმავლობაში დაქირავებული ჰყავს არანაკლებ 14 და არა უმეტეს 101 დასაქმებული; 100 000 აშშ-ის დოლარი – იმ მოპასუხისთვის, რომელსაც მიმდინარე ან წინა კალენდარული წლის არანაკლებ 20 კვირის განმავლობაში დაქირავებული ჰყავს არანაკლებ 100 და არა უმეტეს 201 დასაქმებული; 200 000 აშშ-ის დოლარი – იმ მოპასუხისათვის, რომელსაც მიმდინარე ან წინა კალენდარული წლის არანაკლებ 20 კვირის განმავლობაში დაქირავებული ჰყავს არანაკლებ 200 და არა უმეტეს 501 დასაქმებული; და 300 000 აშშ-ის დოლარი – იმ მოპასუხისათვის, რომელსაც მიმდინარე ან წინა კალენდარული წლის არანაკლებ 20 კვირის განმავლობაში დაქირავებული ჰყავს არანაკლებ 500 დასაქმებული. იხ. Rothstein, Craver, Schroeder, Shoben, 260–261.

ლით გათვალისწინებული მიუღებელი შემოსავლის მოთხოვნის უფლება. დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგად პატივისა და ღირსების შელახვის (სსკ-ის მე-18 მუხლი) და/ან ჯანმრთელობის დაზიანების შემთხვევაში კანდიდატს ასევე წარმოეშობა არამატერიალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება (სსკ-ის 413-ე მუხლი). შრომის სამართალში არ არსებობს ერთგვაროვანი პოზიცია დისკრიმინირებული პირის სავალდებულო წესით დასაქმების შესახებ. მაგ., გერმანიის კანონმდებლობა გამორიცხავს ასეთი მოთხოვნის არსებობას. საპირისპიროდ, თანამედროვე აშშ-ის პრაქტიკა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №111 კონვენციის მე-2 მუხლი უშვებს ასეთი მოთხოვნის წარმატებით რეალიზაციას. ამ ნორმით გათვალისწინებული „დისკრიმინაციის აღმოფხვრის“ კონცეფციიდან გამომდინარე, მოსამართლის მხრიდან დიდი ძალისხმევაა საჭირო კონსტიტუციის მე-14 მუხლის, სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილისა და სსკ-ის 319-ე მუხლის დისკრიმინირებული პირის სასარგებლოდ და ნების ავტონომიის პრინციპის საწინააღმდეგოდ განმარტებისათვის.

სამუშაოს შესრულების პროცესში დისკრიმინირებული პირის მოთხოვნები დამოკიდებულია დისკრიმინაციული ქმედების შინაარსზე. შრომით ხელშეკრულებაში მოცემული პირობა ბათილია და იგი არ წარმოშობს სამართლებრივ შედეგს. მატერიალური ხასიათის გარკვეული უთანასწორო მოპყრობის საპასუხოდ დასაქმებულს უფლება აქვს, მოითხოვოს შესაბამისი ზიანის ანაზღაურება. გამონაკლისია დისკრიმინაციული ნიშნით დაწინაურებაზე უარის თქმა. ამ ქმედების სამართლებრივი შედეგი ისეთივე პრობლემურია, როგორც სასამართლოს მიერ დისკრიმინირებული კანდიდატის დასაქმების დავალება. დასაქმებულს უფლება აქვს, მოითხოვოს დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა (პირველადი მოთხოვნა). ამ მოთხოვნის უზრუნველყოფა შესაძლებელია დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტის შესახებ სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენებით. ასეთი მოთხოვნის ალტერნატივაა დისკრიმინაციული ქმედების, ანუ ვალდებულების დარღვევის, საფუძველზე ხელშეკრულების მოშლის უფლება (მეორადი მოთხოვნა). ხელშეკრულების მოშლის უფლების განსახორციელებლად დასაქმებული არ არის ვალდებული, გააფრთხილოს დამსაქმებელი, ან დააწესოს მისთვის დამატებითი ვადა. დასაქმებულს არც ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წინასწარი შეტყობინების ვალდებულება ეკისრება. დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმის – შევიწროების საპასუხოდ დასაქმებულს, ანაზღაურების

შენარჩუნებით, უფლება აქვს, დროებით თავი შეიკავოს ვალდებულების (სამუშაოს) შესრულებისაგან. შესაბამისი ეროვნული სამართლებრივი მექანიზმის არარსებობის გამო, დასაქმებულს არ აქვს თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება.

დისკრიმინაციის ნიშნით ხელშეკრულების მოშლა ბათილია და იგი არ წარმოშობს იურიდიულ შედეგს – ხელშეკრულების შეწყვეტას. შესაბამისად, დასაქმებულს სსკ-ის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე უფლება აქვს, მოითხოვოს ხელშეკრულების შესრულება – შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება (პირველადი მოთხოვნა). ტერმინოლოგიური თვალსაზრისით, ეს მოთხოვნა სშკ-ში (ისევე როგორც საზღვარგარეთის ქვეყნების შრომის სამართალში) წარმოდგენილია როგორც „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა“. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ალტერნატივად განიხილავს მართლსაწინააღმდეგოდ გათავისუფლებული პირის ტოლფას სამუშაოზე დასაქმებას. პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენასთან ერთად, სშკ-ის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის საფუძველზე მოსარჩელეს უფლება აქვს, მოითხოვოს ანაზღაურების გადახდა იძულებითი მოცდენისათვის. ეს მოთხოვნა არის დისკრიმინაციული ნიშნით სამუშაოდან დათხოვნის მნიშვნელოვნად ეფექტური სამართლებრივი შედეგი. იძულებითი მოცდენისათვის შრომის ანაზღაურების დაკისრებით დამსაქმებელი ვალდებულია, გადაიხადოს ანაზღაურება ორჯერ იმ სამუშაოსათვის, რომელიც ერთხელ შესრულდა: დამსაქმებელმა ანაზღაურება უნდა გადაუხადოს დასაქმებულს, რომელიც დაქირავებულ იქნა სამუშაოზე გათავისუფლებული პირის სანაცვლოდ და დისკრიმინაციის მსხვერპლს, რომელიც უკანონოდ დაითხოვეს.<sup>190</sup> დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულის მიერ დაკარგული სარგებლის მოთხოვნის უფლების ფარგლებში მოსარჩელე ასევე უფლებამოსილია, მოითხოვოს შვებულების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში იძულებითი მოცდენის დროის ჩათვლა.

პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად მოსარჩელე უფლებამოსილია, მოითხოვოს კომპენსაცია. სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში კომპენსაციის ოდენობა განისაზღვრება სასამართლოს მიერ. დისპოზიციურობის პრინციპის დაცვით, სასამართლოს არა აქვს შესაძლებლობა, გაზარდოს

<sup>190</sup> Rutherglen, Donohue, 600.

სარჩელით მოთხოვნილი კომპენსაციის ოდენობა. ამასთან, სამუშაოზე აღდგენის შესახებ სარჩელის დაუკმაყოფილებლობის შემთხვევაში (ისევე როგორც სარჩელით მოთხოვნილ სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად) მოსამართლე საკუთარი ინიციატივით ვერ დააკისრებს დამსაქმებელს კომპენსაციის გადახდას. დისკრიმინაციის მსხვერპლის უფლების რეაბილიტაციის ეფექტური საშუალებაა აშშ-ის შრომის სამართლით გათვალისწინებული კომპენსაციის კატეგორიები: „გამათანაბრებელი ზიანი“ და „დამაჯარიმებელი ზიანი“. მითითებული სანქციის ფარგლებში დიდია (მინიმუმ იგივე) დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციის შემდგომი ფაქტების პრევენციის ალბათობა. ქართული კანონმდებლობა, კონტინენტური ევროპული ქვეყნების კანონმდებლობის მსგავსად, არ ითვალისწინებს კომპენსაციის ამ კატეგორიებს, რაც მნიშვნელოვნად აფერხებს შრომითი დისკრიმინაციის კანონმდებლობის ეფექტურად გამოყენების შესაძლებლობას.

# სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლების სამართლებრივი შედეგები

თამთა ბერიკელაშვილი<sup>1</sup>

1. შესავალი.....	192
2. დამსაქმებლის გადაწყვეტილების უკანონობის განმსაზღვრელი კრიტერიუმები.....	194
3. სასამართლოს უფლებამოსილების ფარგლების მიმართება სსსკ-ის 248-ე მუხლთან.....	195
ა. იმავე პოზიციაზე აღდგენა .....	196
ბ. მსგავს პოზიციაზე აღდგენა.....	199
გ. კომპენსაცია .....	200
4. არჩევანი მისაღებ ზომებს შორის.....	202
5. დასკვნა .....	205

## 1. შესავალი

2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონით – „საქართველოს ორგანულ კანონ „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანულმა კანონმა „შრომის კოდექსმა“ (სშკ) ძირეული ცვლილებები განიცადა. ამ აქტში განხორციელებული ცვლილებები მოწესრიგების თითქმის ყველა სფეროს შეეხო, მათ შორისაა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის უკანონო გადაწყვეტილების გაუქმების სამართლებრივი საკითხები, რაც სიახლეა ჩვენს კანონმდებლობაში. კერძოდ, სშკ-ის 38-ე მუხლს დაემატა მე-8 ნაწილი, რომელიც ერთგვარ ალტერნატივას სთავაზობს სასამართლოს, უკანონო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, მიიღოს გადაწყვეტილება დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის, ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის ან სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით კომპენსაციის მიკუთვნების შესახებ.

<sup>1</sup> ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის კერძო სამართლის მაგისტრი; ევროპული სამართლის მაგისტრანტი (CIFE); შპს „ჰაიდელბერგცემენტკაუკასუსის“ ადმინისტრაციისა და შრომითი ურთიერთობების მენეჯერი



საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ უკვე განიხილა საქმე ამ საკითხთან დაკავშირებით.<sup>2</sup> მან დაადგინა, რომ მოხდა უკანონო განთავისუფლება, ამიტომ გააუქმა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ და მიაკუთვნა კომპენსაცია იმ ოდენობით, რასაც მიიღებდა, სამსახურიდან რომ არ გათავისუფლებულიყო. მოსარჩელის მოთხოვნის მიუხედავად, სამსახურში აღდგენაზე სასამართლომ უარი განაცხადა, ვინაიდან უკვე გასული იყო ის ვადა, რომლის განმავლობაშიც უნდა ყოფილიყო ძალაში მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა.

განსახილველი საკითხის სიახლე ქართულ კანონმდებლობაში განაპირობებს თემის აქტუალობას. როგორც აღინიშნა, ამ ეტაპზე უზენაეს სასამართლოს მხოლოდ ერთი გადაწყვეტილება აქვს გამოტანილი, სადაც განიხილა სამსახურში აღდგენის საკითხი სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ფარგლებში. სასამართლოს, ცხადია, კვლავ მოუწევს ამ საკითხის გადაწყვეტა. კანონმდებლის მიერ შემოთავაზებული ალტერნატივა ღრმა დაკვირვებასა და ანალიზს საჭიროებს, რათა სასამართლო პრაქტიკა სათანადოდ განვითარდეს.

საინტერესოა, რა პრაქტიკაა დადგენილი განვითარებული სამართლებრივი სისტემის მქონე ქვეყნებში; რა კრიტერიუმების გათვალისწინებით კეთდება მოსამართლეების მიერ არჩევანი არსებული ალტერნატივის ფარგლებში. ამდენად, საკითხის განხილვის დროს გამოიყენება შედარებითსამართლებრივი მეთოდი, გაანალიზდება არსებული პრეცედენტები და მიღებული გადაწყვეტილებები. მათი გაანალიზების საფუძველზე მოხდება კონკრეტული რეკომენდაციების შეთავაზება სასამართლოსათვის. ეს კი, საბოლოო ჯამში, ხელს შეუწყობს ნორმის სწორ ინტერპრეტაციასა და ჯანსაღი პრაქტიკის დამკვიდრებას.

ის, თუ რა კრიტერიუმებით უნდა იხელმძღვანელოს მოსამართლემ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების უკანონობის საკითხის გადასაწყვეტად და უნდა მოხდეს თუ არა ამ კრიტერიუმების მიხედვით მისაღებ გადაწყვეტილებათა იდენტიფიცირება, განიხილება წარმოდგენილი ნაშრომის მეორე თავში; რას მოიაზრებს კანონმდებლის მიერ შემოთავაზებული თითოეული ალტერნატივა, მესამე

<sup>2</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლო, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, 24 სექტემბერი, 2013 წელი, № ას-1634-1533-2012.

თავში გაანალიზდება; მეოთხე თავი კი მთლიანად ეხება იმას, თუ რა შემთხვევაში და რა გარემოებების მიხედვით უნდა გაკეთდეს არჩევანი მოსამართლის მიერ მისაღებ ზომებს შორის. ამ გარემოებების გაანალიზების საფუძველზე გაკეთდება კონკრეტული დასკვნები, რაც წარმოდგენილია მეხუთე თავში.

## **2. დამსაქმებლის გადაწყვეტილების უკანონობის განმსაზღვრელი კრიტერიუმები**

წინამდებარე ნაშრომი ვინაიდან მხოლოდ უკანონო გადაწყვეტილების გაუქმების სამართლებრივ შედეგებს ეხება, დამსაქმებლის გადაწყვეტილების უკანონობის განმსაზღვრელი კრიტერიუმები სწორედ ამ კონტექსტში განიხილება. კერძოდ, განიხილება უკანონობის ორი კრიტერიუმი: მატერიალური, რომელსაც განსაზღვრავს სშკ-ის 37-ე მუხლი და პროცედურული, რომელიც სშკ-ის 38-ე მუხლშია განმტკიცებული. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, იმას, თუ რის საფუძველზე შეიძლება იქნეს გათავისუფლებული დასაქმებული, ითვალისწინებს სშკ-ის 37-ე მუხლი; ხოლო იმას, თუ რა პროცედურების დაცვით უნდა მოხდეს სშკ-ის 37-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძველების არსებობის დროს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, უკვე განმარტავს 38-ე მუხლი.

ამდენად, გადაწყვეტილების უკანონობა შეიძლება განპირობებული იყოს როგორც 37-ე მუხლის, ისე 38-ე მუხლის დარღვევით. საინტერესოა, დარღვევის ტიპი მოახდენს თუ არა გავლენას სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე, გააკეთოს არჩევანი მისაღებ ზომებს შორის: აღადგინოს იმავე, მსგავს პოზიციაზე, ან მისცეს კომპენსაცია უკანონოდ გათავისუფლებულ დასაქმებულს.

საფრანგეთის შრომის კანონმდებლობა გამოყოფს სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლების რამდენიმე ტიპს:<sup>3</sup> 1. გათავისუფლება, რომელიც განხორციელდა რეალური და მნიშვნელოვანი საფუძვლის გარეშე, თუმცა დადგენილი პროცედურის დაცვით ან მის გარეშე; და 2. გათავისუფლება, რომელიც განხორციელდა რეალური და მნიშვნელოვანი საფუძვლით, მაგრამ პროცედურული დარღვევით.

---

<sup>3</sup> იხ. საფრანგეთის შრომის კოდექსის L1134-4, L1235-2, L. 1234-9 მუხლები.

გარდა ამისა, საფრანგეთის კანონმდებლობა, დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, გამოყოფს რეალური და მნიშვნელოვანი საფუძვლის გარეშე გათავისუფლების ორ შემთხვევას: როდესაც გათავისუფლება მოხდა დისკრიმინაციული მოტივით და მის გარეშე.

ამ კრიტერიუმების გათვალისწინებით, სასამართლო საზღვრავს, რა ზომა უნდა იქნეს გამოყენებული. ეს საკითხი დეტალურად ქვემოთ იქნება განხილული.

ვინაიდან ჩვენი კანონმდებლობა ასეთ გრადაციას არ გვთავაზობს, კარგი იქნებოდა, თუ სასამართლო პრაქტიკით გაიმიჯნებოდა ასეთი შემთხვევები ერთმანეთისაგან. კერძოდ, რა შემთხვევაში იქნებოდა შესაძლებელი იმავე ან მსგავს პოზიციაზე აღდგენა, ან კომპენსაციის მიკუთვნება. ეს ხელს შეუწყობდა ერთგვაროვანი და სამართლიანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას.

### **3. სასამართლოს უფლებამოსილების ფარგლების მიმართება სსსკ-ის 248-ე მუხლთან**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (სსსკ) 248-ე მუხლის თანახმად, სასამართლო თავისი გადაწყვეტილებით ვერ გასცდება სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს.<sup>4</sup> ამდენად, ამ ნორმის საფუძველზე სასამართლო მხარეს ვერ მიაკუთვნებს იმას, რაც მას არ უთხოვია, ან იმაზე მეტი ოდენობით, ვიდრე ის მოითხოვდა.

ისმის კითხვა: თუ სასამართლო ვერ გასცდება სარჩელის ფარგლებს და დადგინდება კრიტერიუმები, რითაც უნდა იხელმძღვანელოს მისაღები ზომის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების დროს, ჩიხში ხომ არ მოექცევა იგი? მაგალითად, წარმოვიდგინოთ შემთხვევა, როდესაც პროცედურული დარღვევით, თუმცა 37-ე მუხლით დადგენილი საფუძვლით, უკანონოდ გათავისუფლებულმა დასაქმებულმა მოითხოვა იმავე პოზიციაზე აღდგენა; ხოლო სასამართლოს პრაქტიკით დადგენილი აქვს, რომ მსგავს შემთხვევაში მხოლოდ კომპენსაციას მიაკუთვნებს დასაქმებულს. საინტერესოა, შეეძლება თუ არა სასამართლოს, მიაკუთვნოს დასაქმებულს ის, რაც მას არ მოუთხოვია.

---

<sup>4</sup> იხ., მაგალითად, საქართველოს უზენაესი სასამართლო, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, 13 თებერვალი, 2013 წელი, №ას-1118-1049-2012.

სსსკ-ის 248-ე მუხლის გათვალისწინებით, სასამართლოს არ აქვს უფლება, გასცდეს სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს. ამდენად, დასაქმებულს ვერ მიაკუთვნებს კომპენსაციას იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი ითხოვს იმავე ან მსგავს პოზიციაზე აღდგენას. თუმცა გასათვალისწინებელია, რომ შრომის კოდექსი არის სპეციალური კანონი, რომელიც საკითხის გადაწყვეტის სპეციალურ წესს გვთავაზობს. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი კი სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სამი ალტერნატივიდან აირჩიოს ერთ-ერთი. ამდენად, გამოდის, რომ, თუ საკითხს განვიხილავთ შრომის კანონმდებლობის ჭრილში, და უნდა განვიხილოთ კიდეც, სასამართლო, სამართლიანობის დაცვის ინტერესებიდან გამომდინარე, ისარგებლებს უფრო ფართო უფლებამოსილებით და დასაქმებულს მიაკუთვნებს იმას, რაც თავდაპირველად არ მოუთხოვია. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, თუ დასაქმებულმა დააყენა მოთხოვნა, რომელიც არ მოდის სასამართლო პრაქტიკასთან შესაბამისობაში, ან მისი აღსრულება არის შეუძლებელი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით (მაგალითად, პოზიცია აღარ არის ვაკანტური ან აღარ არსებობს), სასამართლოს შეეძლება, შესთავაზოს, შეცვალოს მოთხოვნა სსსკ-ის 83-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად. იმ შემთხვევაში, თუ მოსარჩელე არ შეცვლის მოთხოვნას, სასამართლომ, რა თქმა უნდა, უნდა მიიღოს სარჩელი წარმოებაში. სათანადო საფუძვლების არსებობისას იგი ბათილადც ცნობს დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე, თუმცა დასაქმებულის მოთხოვნას სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით დადგენილი ალტერნატივიებიდან ერთ-ერთის დაკმაყოფილებაზე უარი უნდა თქვას. ამ საკითხზე საინტერესოა სსსკ-ის მიდგომა 85-ე მუხლში, რომელიც არასათანადო მოპასუხის შეცვლის შესაძლებლობას ითვალისწინებს მოსარჩელის თანხმობით, თუმცა სასამართლოს ინიციატივით. სწორედ მსგავსი მიდგომა უნდა ჰქონდეს სასამართლოს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ფარგლებში საქმის განხილვის დროს.

#### ***ა. იმავე პოზიციაზე აღდგენა***

როგორც აღინიშნა, კანონმდებელი სასამართლოს დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გაუქმების შემდეგ ერთ-ერთ ალტერნატივად დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას სთავაზობს.

ნაკლებად სავარაუდოა, რომ დამსაქმებელს სურდეს ისეთი პირის სამსახურში აღდგენა, რომელიც გაათავისუფლა და გონივრული ვარაუდი აქვს, რომ იგი უკან კეთილი განზრახვით არ დაბრუნდება. ამდენად, არ არის გამორიცხვული, რომ დამსაქმებელმა ხელშეკრულების მოქმედების ვადით გაუშვას დასაქმებული ანაზღაურებად შვებულებაში. ამგვარად, გამოვა, რომ დასაქმებული ფორმალურად მუშაობს, იღებს ხელფასს, ეს პერიოდი ეთვლება მას სამუშაო სტაჟში, თუმცა რეალურად იგი „იმყოფება პენსიაზე“.

საინტერესოა, ამგვარი სახით სამსახურში აღდგენა შედის თუ არა დასაქმებულის ინტერესებში. ამ კითხვაზე ცალსახა პასუხის გაცემა შეუძლებელია, რადგან ინდივიდუალურია. მაგალითად, იმ დასაქმებულებისათვის, რომლებიც მუშაობენ ფიზიკურად და ამ კონკრეტულ პოზიციაზე მუშაობა მათ მომავალში არანაირ პერსპექტივას არ ჰპირდება არც კვალიფიკაციის ამაღლების და არც ხალხში ცნობადობის ამაღლების თვალსაზრისით, ამგვარი „პენსია“ ერთგვარად მომხიბვლელიც კი არის. მაგრამ არის ზოგიერთი პროფესია, რომელიც პოზიციაზე აქტიურ საქმიანობას მოითხოვს იმისათვის, რომ დასაქმებულს საზოგადოებრივი პროფილი, როგორც მინიმუმ, შეუნარჩუნდეს, როგორც ეს არის, მაგალითად, ჟურნალისტის შემთხვევაში. ან კიდევ წარმოვიდგინოთ ისეთი შემთხვევა, როდესაც კონკრეტული უნარები მისი შენარჩუნებისა და შემდგომი განვითარებისათვის მუდმივ ვარჯიშსა და მუშაობას მოითხოვს.<sup>5</sup> მაგალითად, იურიდიული საქმიანობა. ვინაიდან სამართალშემოქმედებითი პროცესი დინამიკურია და არსებული კანონმდებლობა ხშირად იცვლება, ის იურისტი, რომელიც არ არის აქტიურად ჩართული ამ პროცესებში, შესაძლოა, ამ პროცესებს მიღმა აღმოჩნდეს.

ამ საკითხზე იმსჯელა ავსტრალიის უმაღლესმა სასამართლომ საქმეზე – *Blackadder v. Ramsey Butchering Services Pty Ltd*<sup>6</sup> და საინტერესო მოსაზრება შემოგვთავაზა. საქმის მიხედვით, უკანონოდ გაათავისუფლებული სტივენ ბლეკადერი აღადგინა სამსახურში სასამართლომ. დამსაქმებელმა ფორმალურად აღასრულა მიღებული გადაწყვეტილება და აღადგინა დასაქმებული სამუშაო ადგილზე, თუმცა რეალურად მას მხოლოდ ხელფასს

<sup>5</sup> ob. Mccrystal Sh., *Unfair Dismissal, Reinstatement and Garden Leave: Blackadder v Ramsey Butchering Services Pty Ltd*, *Federal Law Review*, vol. 33, N3, 2005, 559.

<sup>6</sup> *Blackadder v. Ramsey Butchering Services Pty Ltd* [2005] HCA 22.

უხდიდა, სამსახურებრივი მოვალეობებისაგან კი გაათავისუფლა. სასამართლომ იმსჯელა იმაზე, თუ რას გულისხმობდა იმავე პოზიციაზე აღდგენა, იყო ეს მხოლოდ ხელფასის მიღებაზე უფლება, თუ სამსახურებრივი მოვალეობების დაკისრებაც ასევე. ბოლოს მან დაასკვნა, რომ პირვანდელ პოზიციაზე აღდგენა ნიშნავს უფრო მეტს, ვიდრე ეს ხელფასის გადახდა და მოიცავს დასაქმებულის დასაქმებას სრული დატვირთვით.

საფრანგეთის შრომის კოდექსის L1134-4 მუხლი პირდაპირ ადგენს, რა შემთხვევაშია დასაშვები პირის იმავე პოზიციაზე აღდგენა. კერძოდ, იგი აცხადებს, რომ იმ შემთხვევაში გამოიყენება რესტიტუცია, როდესაც გათავისუფლება განხორციელდა რეალური და მნიშვნელოვანი საფუძვლის გარეშე. ამასთან, საფრანგეთში მტკიცედ არის განსაზღვრული კუმულაციური პირობები, რომელთა არსებობის დროსაც არის დასაშვები რესტიტუცია:<sup>7</sup>

1. როდესაც დასაქმებულს აქვს ნ თვეზე მეტი სამუშაო გამოცდილება დამსაქმებელ კომპანიაში;
2. როდესაც კომპანიას ჰყავს 11 და მეტი დასაქმებული;
3. ორივე მხარე ეთანხმება რესტიტუციას.

იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულს არ სურს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება, სასამართლოს აქვს ორი ალტერნატიული გზა:

1. მიაკუთვნოს დასაქმებულს კომპენსაცია არანაკლებ შრომის ანაზღაურების ნ თვის ოდენობით;

ან

2. მიაკუთვნოს მას კომპენსაცია შრომის კოდექსის L1234-9 მუხლით, კოლექტიური ან ინდივიდუალური ხელშეკრულებით განსაზღვრული ოდენობით.

ასეთ დასაქმებულზე უკვე გავრცელდება ის შეღავათები, რაც უმუშევრებს აქვთ.

საფრანგეთში დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, სასამართლო თუ იღებს გადაწყვეტილებას პირვანდელ პოზიციაზე აღდგენის შესახებ, დასაქმებულს აკუთვნებს ასევე კომპენსაციას იძულებითი მოცდენის საკომპენსაციოდ.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Licenciement pour motif personnel nul, injustifié ou irrégulier; Site Officiel de l'Administration française; 11.07.2013; Available: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1848.xhtml>

<sup>8</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 11 juillet 2012, №10-15.905.

### **ბ. მსგავს პოზიციებზე აღდგენა**

როგორც აღინიშნა, სასამართლო ცვლილებების განხორციელებამდე ხშირად მსჯელობდა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის საკითხებზე. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას სიტყვასიტყვით თუ განვმარტავთ, გამოდის, რომ სასამართლოს ერთმეოდა შესაძლებლობა, მიეღოს გადაწყვეტილება დასაქმებულის სასარგებლოდ გათავისუფლების უკანონოდ ცნობის შემთხვევაშიც, თუკი აღმოჩნდებოდა, რომ ის პოზიცია, რომელიც მას ეკავა, აღარ არსებობდა, ან აღარ იყო ვაკანტური. ამის მაგალითია საქმე, სადაც საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრება და იმის გამო, რომ ის პოზიცია, რომელიც დასაქმებულს ეკავა თანამდებობიდან გათავისუფლებამდე, აღარ არსებობდა, დასაქმებულის მოთხოვნა პირვანდელ პოზიციებზე აღდგენის ნაწილში არ დააკმაყოფილა.<sup>9</sup>

სასამართლოს ამგვარი მიდგომა, რა თქმა უნდა, მოქმედების თავისუფლებას აძლევდა დამსაქმებელს, განეხორციელებინა დაუგეგმავი და მოულოდნელი რეორგანიზაცია, ან დაუყოვნებლივ ეზრუნა ვაკანტური პოზიციის შევსებაზე.

ამდენად, საინტერესოა დათქმა მსგავს პოზიციებზე აღდგენის შესახებ.

საფრანგეთის საკასაციო სასამართლომ განიხილა საქმე, სადაც დასაქმებული ითხოვდა მსგავს პოზიციებზე აღდგენას, თუმცა სასამართლომ უარი განაცხადა მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე. მისი არგუმენტი უკავშირდებოდა იმ ფაქტს, რომ კომპანია იყო პატარა და მხარეებს შორის ურთიერთობა იმგვარად დაძაბული, რომ შეუძლებელი ხდებოდა დასაქმებულის იმავე ან მსგავს პოზიციებზე აღდგენა.<sup>10</sup>

მსგავსი ფაქტორის საქართველოს საერთო სასამართლოების მიერ გაზიარება არ იქნებოდა ურიგო, რადგან ამრს მოკლებულია დასაქმებულის აღდგენა, როდესაც დაძაბული ურთიერთობაა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის და დამსაქმებელი კომპანია მცირე მოცულობისაა. აღნიშნული გარემოებები ხელს შეუშლის სამუშაო პროცესის ნორმალურ მიმდინარეობას; დაძაბული სამუშაო პროცესი არც დასაქმებულისათვის იქნებოდა სასურველი.

<sup>9</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლო, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, 1 მარტი, 2012 წელი, №ას-1429-1444-2011.

<sup>10</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 5 février 2014, №2-19.518.

### **გ. კომპენსაცია**

დიდ ბრიტანეთში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის უკანონოდ გათავისუფლების შემთხვევაში ორი სახის კომპენსაციას გამოყოფენ: „ძირითადი ანაზღაურება“ (basic compensation) და „საკომპენსაციო ანაზღაურება“ (compensatory award). ძირითადი ანაზღაურების მაქსიმალური ოდენობა არის 12900 ფუნტი სტერლინგი და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში განისაზღვრება დასაქმებულის ასაკის, მუშაობის ხანგრძლივობისა და ყოველკვირეული ანაზღაურების ოდენობის გათვალისწინებით.

„საკომპენსაციო ანაზღაურება“ ანგარიშდება შემდეგი ფაქტორების გათვალისწინებით:

1. რეალური ხარჯები;
2. დანაკარგები, რომელთაც დასაქმებული სამომავლოდ განიცდის;
3. დასაქმებულის მიერ გაღებული ის ხარჯები, რომლებიც უკანონო გათავისუფლებას უკავშირდება (მაგ.: მგზავრობის ხარჯები, რაც გაწეულ იქნა ახალი სამსახურის საძიებლად);
4. საპენსიო დანაკარგი.

საფრანგეთში უკანონო გათავისუფლების შემთხვევაში კომპენსაციის გამოყენების დიდი პრაქტიკა არსებობს. სამართლებრივი სისტემის განვითარების საწყისი ეტაპიდანვე მიიჩნეოდა, რომ ის ადამიანი, რომელიც გათავისუფლდა უკანონოდ, განიცდიდა ზიანს, რომელიც ანაზღაურებას საჭიროებდა.<sup>11</sup> ამდენად, კომპენსაციის მიკუთვნებას საფრანგეთში უკანონო გათავისუფლების საწინააღმდეგო ძირითად ზომად მიიჩნევენ.

საფრანგეთში კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის მიზნით დასაქმებულთა ორ კატეგორიას გამოყოფენ:

- დასაქმებულები, რომლებსაც აქვთ, სულ მცირე, ორწლიანი სამუშაო გამოცდილება და მუშაობენ იმ საწარმოში, სადაც დასაქმებულთა ოდენობა თერთმეტი და მეტია;
- დასაქმებულები, რომლებსაც აქვთ ორ წელზე ნაკლები სამუშაო გამოცდილება და მუშაობენ იმ საწარმოში, სადაც დასაქმებულთა ოდენობა თერთმეტზე ნაკლებია.

<sup>11</sup> Ndoye, Le Licenciement pour Motif Personnel en France et au Senegal, 2012 წლის აპრილი, 321.



დასაქმებულთა 1-ლი კატეგორიისათვის კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის საკითხს შრომის კოდექსის L1235-2 აწესრიგებს, ხოლო მეორე კატეგორიის შესახებ საკითხები სასამართლო პრაქტიკითაა განსაზღვრული და კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის საკითხი მთლიანად მოსამართლეზეა მინდობილი.<sup>12</sup>

ორწლიანი შეზღუდვა დადგინდა, რადგან ივარაუდება, რომ ადამიანი 2 წლის მუშაობის შემდეგ გათავისუფლების შემთხვევაში უფრო მეტ ზიანს განიცდის. რაც შეეხება 11 დასაქმებულთან დაკავშირებულ შეზღუდვას, ივარაუდება, რომ კომპანიას გაუჭირდება სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულება ბიზნესის სიმცირის გამო.<sup>13</sup>

კომპანიის ლიკვიდურობისა და დასაქმებულის სამუშაო სტაჟის გათვალისწინება კომპენსაციის ოდენობის დაანგარიშების დროს, რა თქმა უნდა, მისაღებია. თუმცა საფრანგეთის მიერ განსაზღვრული კრიტერიუმები მაინცდამაინც მისაღები არ არის, რადგან ბიზნესექტორი ძალიან ინდივიდუალურია და ცალსახად იმის თქმა ძნელია, რომ კომპანია, რომელსაც 11-ზე მეტი დასაქმებული ჰყავს, გამოირჩევა ლიკვიდურობის მაღალი ხარისხით და მისთვის ნაკლებ მტკივნეულია მაღალანაზღაურებადი დასაქმებულისათვის სოლიდური კომპენსაციის გადახდა.

კომპენსაციის განსაზღვრის დროს ცალსახა კრიტერიუმების დადგენა მიზანშეუწონელია. სასამართლოს მიერ გამოყენებულ უნდა იქნეს არსებული ზოგადი სტანდარტი, რომელიც დადებით ზიანსა და მიუღებელ შემოსავალს გულისხმობს. ანუ სასამართლომ მხედველობაში უნდა მიიღოს დასაქმებულის მიერ რეალურად განცდილი ზიანი და ის სარგებელი, რომელსაც იგი მიიღებდა, სამსახურიდან რომ არ გათავისუფლებულიყო.

გასათვალისწინებელია სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით დადგენილი საურავი, ასევე, დაყოვნებული თანხის 0.07% ყოველ გადაცილებულ დღეზე, რომელიც დისპოზიციური ხასიათისაა და გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.<sup>14</sup>

სასამართლომ განიხილა სამსახურში აღდგენისა და კომპენსაციის მიკუთვნების საკითხები საქმეზე, სადაც დადგინდა, რომ დასაქმებუ-

<sup>12</sup> იხ. იქვე, 323.

<sup>13</sup> იქვე, 320.

<sup>14</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლო, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, 20 მაისი, 2013 წელი, №ას-300-285-2013.

ლი უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული.<sup>15</sup> მართალია, ეს ურთიერთობა მოექცა საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელებამდე არსებულ სამართლებრივ ჩარჩოებში, თუმცა სააპელაციო სასამართლომ საკითხის საინტერესო გადაწყვეტა შემოგვთავაზა, რისი განხილვაც საინტერესოა წინამდებარე ნაშრომის ფარგლებში. აღნიშნავია, რომ სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრება გაზიარებულ იქნა უზენაესი სასამართლოს მიერ. აღნიშნულ საქმეზე ვინაიდან დასაქმებული უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული, პირველი ინსტანციის სასამართლომ იგი აღადგინა სამსახურში და მიაკუთვნა კომპენსაცია იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მიზნით. თუმცა სასამართლომ კომპენსაციის ოდენობის დაანგარიშების საწყის მომენტად დასაქმებულის გათავისუფლება აიღო და არ გაითვალისწინა, რომ მას დამსაქმებლისაგან 1 თვის კომპენსაცია მიღებული ჰქონდა სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტისათვის. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ ამ ნაწილში შეცვალა გადაწყვეტილება და მიუთითა, რომ კომპენსაციის დაანგარიშების დროს დასაქმებულის მიერ მიღებული კომპენსაცია არ უნდა ყოფილიყო გათვალისწინებული. რა თქმა უნდა, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრება გასაზიარებელია.

#### 4. არჩევანი მისაღებ ზომებს შორის

საფრანგეთის შრომის კოდექსის L1235-2 მუხლი ადგენს, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის გათავისუფლება მოხდა რეალური და მნიშვნელოვანი საფუძვლით, თუმცა პროცედურული დარღვევით, სასამართლო უფლებამოსილია, დამსაქმებელს დაავალოს, დაიცვას აღნიშნული პროცედურა. ამ შემთხვევაში სასამართლო უფლებამოსილია, დასაქმებულს მიაკუთვნოს კომპენსაცია არა უმეტეს ერთი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. ამგვარად, ამ ნორმით გათვალისწინებულია შემთხვევა, როდესაც გათავისუფლება ხდება კანონით დადგენილი პროცედურის დარღვევით, თუმცა გათავისუფლება, მისი საფუძვლიდან გამომდინარე, ნამდვილია. სწორედ ამ გარემოებით არის ნაკარნახევი კანონმდებლის დამოკიდებულება, რომელიც დასაქმებულს არც იმავე

<sup>15</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლო, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, 27 იანვარი, 2014 წელი, №ას-1217-1162-2013.

და არც მსგავს პოზიციაზე აღდგენას არ სთავაზობს. მსგავსი მიდგომის გამოყენება მიზანშეწონილი იქნებოდა საქართველოს შემთხვევაშიც. ანუ, თუ დამსაქმებელი არ დაიცავს სშკ-ის 38-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით გათვალისწინებულ 1-თვიან ვადას, ან/და არ მისცემს დასაქმებულს ერთი თვის კომპენსაციას, სასამართლომ უნდა იმსჯელოს კომპენსაციის მიკუთვნების საკითხზე, და არა იმავე ან მსგავს პოზიციაზე აღდგენის შე-საძლებლობაზე.

საფრანგეთის შრომის კოდექსის L1235-3 მუხლი ითვალისწინებს ისეთ შემთხვევას, როდესაც გათავისუფლება არ მომხდარა რეალური და მნიშვნელოვანი საფუძველით. ასეთ შემთხვევაში სასამართლო უფ-ლებამოსილია, შესთავაზოს მხარეებს დასაქმებულის აღდგენა მსგავს პოზიციაზე. იმ შემთხვევაში, თუ რომელიმე მხარე არ სთანხმდება ამ შეთავაზებას, მოსამართლე მიაკუთვნებს დასაქმებულს კომპენსაციას, რომელიც გადახდება დამსაქმებელს. კომპენსაციის ოდენობას განსაზ-ღვრავს სასამართლო, რაც არ უნდა იყოს დასაქმებულის 6 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობაზე ნაკლები. ვინაიდან ამ შემთხვევაში დამსაქ-მებელს არ ჰქონდა კანონიერი საფუძველი გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მისაღებად, თუნდაც მან დაიცავს კანონით გათვა-ლისწინებული საფუძველი, გათავისუფლება მაინც არ ჩაითვლება ნამდ-ვილად.

აღსანიშნავია, რომ საფრანგეთის კანონმდებლობა ცდილობს, ჩიხ-ში არ მოაქციოს დამსაქმებელი, ამ მიზნით, L1235-5 მუხლში გვთავაზობს გამონაკლისებს, რა დროსაც დაუშვებელია მსგავს პოზიციაზე აღდგენა, თუნდაც რომ არსებობდეს L1235-3 მუხლით გათვალისწინებული საფუძე-ლები. ეს შემთხვევებია:

1. როდესაც დასაქმებულის კომპანიაში მუშაობის სტაჟი არ აღემა-ტება 2 წელს

და

2. დამსაქმებელ კომპანიაში დასაქმებულია 11-ზე ნაკლები დასაქმე-ბული.

ასეთი გამონაკლისები ასევე დადგენილია პროცედურული დარღვე-ვის შემთხვევისთვისაც.

მკვეთრად განსაზღვრული ლიმიტების დადგენა სამუშაო სტაჟსა და დასაქმებულთა ოდენობასთან დაკავშირებით მიუღებელია, თუმცა არც

ის იქნება გამართლებული, სასამართლომ სამსახურში აღდგენის შესახებ გადაწყვეტილება მიიღოს ისე, რომ არ გაითვალისწინოს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებული ურთიერთობის ხასიათი, დასაქმებულის სამუშაო სტაჟი დამსაქმებელ კომპანიაში და ამ კომპანიის ბიზნესის სიდიდე.

მიუხედავად აღნიშნულისა, საფრანგეთის კანონმდებლობა დასაქმებულს მაინც არ ტოვებს დაუცველს – მას შეუძლია, მოითხოვოს მიყენებული ზიანის ანაზღაურება, თუმცა მოთხოვნები მინიმალურ ოდენობასთან დაკავშირებით აღარ იმოქმედებს და ამ საკითხის გადაწყვეტა მთლიანად სასამართლოზე იქნება მინდობილი.

საქართველოს კანონმდებლობა არ ადგენს კრიტერიუმებს, რომლის გათვალისწინებითაც უნდა გაკეთდეს არჩევანი მისაღებ ზომებს შორის. სავარაუდოდ, ეს გაკეთდა დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე. თუმცა ამგვარი მიდგომა, შესაძლოა, გაუმართლებელი აღმოჩნდეს, თუ სასამართლო თავად არ იპოვნის გამოსავალს და პრაქტიკით არ დაადგენს კრიტერიუმებს, რომლის არარსებობის დროსაც ვერ დააკმაყოფილებს მოსარჩელის მოთხოვნას, თუნდაც დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება იყოს უკანონო.

როგორც წინამდებარე თემის განხილვის დროს არაერთგზის აღინიშნა, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილში სასამართლო გვთავაზობს სამ ალტერნატივას, მათ შორის არის კომპენსაცია. აქ ხაზგასასმელია ერთი ფაქტორი, რომ, თუ სასამართლო აღადგენს იმავე ან მსგავს პოზიციამდე დასაქმებულს, ეს არ ართმევს დასაქმებულს უფლებას, მოითხოვოს მიყენებული ზიანის ანაზღაურება სსკ-ის 408-ე მუხლის შესაბამისად; ხოლო იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებული მოითხოვს კომპენსაციას, სასამართლო ამ საკითხს ზიანის ანაზღაურების შესახებ სსკ-ის (სსკ-ის 408-ე მუხლი და ა.შ) შესაბამის ნორმებთან მიმართებით განიხილავს. საინტერესოა ასევე საკითხი იმის შესახებ, დასაქმებულს შეეძლება თუ არა, პირდაპირ მოითხოვოს კომპენსაცია, თუნდაც არსებობდეს იმავე ან მსგავს პოზიციამდე აღდგენის საფუძვლები. მოსარჩელეს, ცხადია, უნდა ჰქონდეს ასეთი უფლება. თუ გათავისუფლება მოხდა კანონის დარღვევით და დასაქმებულს აღარ სურს იმავე სამსახურში დაბრუნება, კანონის დარღვევა შესაბამისად უნდა კომპენსირდეს.

## 5. დასკვნა

წარმოდგენილი ნაშრომით ცხადი გახდა, რომ კანონმდებლის მიერ დადგენილი თითქოსდა ცალსახა ალტერნატივის უკან დგას ურთიერთ-დაკავშირებული ინტერესი და გარემოებები, რაც შესწავლასა და ღრმა ანალიზს საჭიროებს.

ამასთან, შრომითი სფერო იმდენად ცვალებადი და არასტანდარტულია, რომ ერთიანი სტანდარტის შემოღება ძნელია. ზოგადი წესი ერთ შემთხვევაში თუ გამართლებულია, მეორე შემთხვევაში შესაძლოა სამართლიანობის პრინციპთან მოდიოდეს წინააღმდეგობაში.

კანონმდებლის მიდგომა, რომელმაც ზოგადი სტანდარტი დააწესა, მისაღებია. შემდგომ სასამართლოს აქვს დიდი როლი შესასრულებელი. მასზეა დამოკიდებული, თუ რამდენად სწორად გამოიყენებს არსებულ შემოთავაზებას და აღადგენს დარღვეულ სამართლიანობას ისე, რომ არც ბიზნესს დააზარალებს. ამდენად, კარგი იქნებოდა, წარმოდგენილ ნაშრომში ჩამოყალიბებულ დასკვნებსა და რეკომენდაციებს თუ გაითვალისწინებდნენ სასამართლოები კონკრეტული საქმის განხილვის დროს. კერძოდ:

- სასურველია, სასამართლომ დაადგინოს კრიტერიუმები, რომელთა გათვალისწინებითაც გაკეთდება არჩევანი მისაღებ ზომებს შორის;
- კრიტერიუმების განსაზღვრის დროს სასამართლომ მხედველობაში უნდა მიიღოს:
  - o კანონდარღვევის ხასიათი;
  - o კომპანიის ლიკვიდურობა;
  - o ბიზნესის მოცულობა;
  - o ურთიერთობები დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის;
  - o დასაქმებულის სამუშაო სტაჟი, როგორც ზოგადი, ისე სადავო კომპანიაში მუშაობისა.

შესაძლოა, პრაქტიკაში გამოვლინდეს ისეთი შემთხვევები, რომლებიც არ არის გათვალისწინებული წარმოდგენილ ჩამონათვალში.

- სასამართლომ, სასურველია, შესთავაზოს მოსარჩელეს, შეცვალოს სასარჩელო მოთხოვნა საქმის წინასწარი სასამართლო განხილვისათვის მომზადების დამთავრებამდე იმ შემთხვევაში, თუ მოსარჩელის მოთხოვნა არ შეესაბამება სასამართლოს მიერ დადგენილ კრიტერიუმებს;

- იმ შემთხვევაში, თუ მოსარჩელე არ მიიღებს სასამართლოს შეთავაზებას, სასამართლომ, მიზანშეწონილია, უარი თქვას სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად დაყენებული მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე, თუნდაც დასაქმებული უკანონოდ იყოს გათავისუფლებული სამსახურიდან.

აღნიშნული რეკომენდაციები დაეხმარება სასამართლოს, მიღებული გადაწყვეტილებით აღადგინოს სამართლიანობა.

**2013 წლის 4 ივნისს საქართველოს შრომის კოდექსში  
განხორციელებული ცვლილებები  
კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებთან  
დაკავშირებით**

**მაია ლიპარტელიანი<sup>1</sup>**

1. შესავალი.....	207
2. კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულება და მისი მნიშვნელობა შრომით ურთიერთობებში.....	209
3. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმები.....	214
4. სიახლე კანონმდებლობაში.....	217
5. ნების გამოვლენის თავისუფლება კოლექტიური ხელშეკრულების დადებისას.....	223
6. სასამართლო პრაქტიკა.....	225
7. კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების სამართლებრივი შედეგები.....	228
8. დასკვნა.....	229

## 1. შესავალი

შრომის უფლება და შრომის პირობების უფლებები ადამიანის ძირითად უფლებებს მიეკუთვნებიან. ამასთან, შრომის უფლება სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების ბირთვია. ამ უფლებას იმდენად დიდი მნიშვნელობა ენიჭება, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1919 წლის კონსტიტუციამ ხაზი გაუსვა შრომის პირობების, სოციალური სამართლიანობისა და საყოველთაო მშვიდობის ურთიერთდამოკიდებულებას.<sup>2</sup> კერძოდ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონსტიტუციის პირველ მუხლში ნათქვამია: „საყოველთაო და ხანგრძლივი მშვიდობა შეიძლება დამყარდეს მხოლოდ მაშინ, თუ ის სოციალურ სამართლიანობას ეფუძნება“ და მოსალოდნელია, „შრომის პირობებმა, სადაც ადამიანთა დიდი რაოდენობის მიმართ ადგილი აქვს ასეთ უსამართლობას, სირთულეებს

<sup>1</sup> სახალხო დამცველის აპარატის მთავარი მრჩეველი იურიდიულ საკითხებში.

<sup>2</sup> დრჟევიცკი, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებები, სახელმძღვანელო, მეორე განახლებული გამოცემა, 263.

და გაჭირვებას, წარმოქმნას იმდენად დიდი მღელვარება, რომ საფრთხის წინაშე დადგეს მსოფლიოს მშვიდობა და ჰარმონია.<sup>3</sup>

ამასთან, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიზნად განისაზღვრა, რომ ის „იმოქმედებდა სამართლიანობისა და ჰუმანურობისაკენ სწრაფვით, აგრეთვე მსოფლიოში მუდმივი მშვიდობის უზრუნველყოფის სულისკვეთებით.“<sup>4</sup> ამრიგად, საერთაშორისო საზოგადოება შეთანხმდა, რომ სოციალური სამართლიანობის იდეა მუდამ იყო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ძირითადი მიზანი.

1944 წლის 10 მაისს ფილადელფიაში მიღებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიზნებისა და ამოცანების შესახებ დეკლარაციის<sup>5</sup> 1-ლი და მე-2 მუხლები ადგენს კავშირს „შრომასა“ და ადამიანის ღირსებას შორის: „ყველა ადამიანს აქვს უფლება, მიაღწიოს როგორც მატერიალურ კეთილდღეობას, ისე სულიერ განვითარებას თავისუფლად და ღირსეულ პირობებში, ეკონომიკურ უზრუნველყოფას და თანაბარ შესაძლებლობებს.“

კოლექტიური შრომითი ურთიერთობები ბუნებრივადაა შერწყმული შრომის უფლებასთან. არსებობს როგორც დასაქმებულის ინდივიდუალური შრომითი უფლებები, ასევე ისეთი უფლებები, რომლებიც ყველა დასაქმებულს თანაბრად ეხება. ასეთია, მაგალითად: შრომის სამართლიანი ანაზღაურება, უსაფრთხო სამუშაო გარემო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, შვებულების უფლება, გაერთიანების თავისუფლება, გაფიცვის უფლება და სხვა. დასახელებული საკითხები შესაძლებელია მოწესრიგდეს არა მხოლოდ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით, არამედ კოლექტიური ხელშეკრულებით.

კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება თანამედროვე ეკონომიკური სისტემის ბუნებრივი ნაწილია და ხელს უწყობს როგორც დამსაქმებლის, ასევე დასაქმებულის ღირსეული სამუშაო პირობების შექმნას და შრომის უფლების რეალიზაციას.

კოლექტიური მოლაპარაკება არის ურთიერთობის მარეგულირებელი სისტემა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა შორის. ურთიერთობის მსგავ-

---

<sup>3</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონსტიტუციის პრეამბულა, 1-ლი მუხლი, მე-2 ნაწილი.

<sup>4</sup> იქვე, მე-4 ნაწილი.

<sup>5</sup> [ob.http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:3089712801752694::NO:62:P62\\_LI\\_ST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO#A1](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:3089712801752694::NO:62:P62_LI_ST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A1)



სი ფორმა ხელს უწყობს არა მარტო დასაქმებულთა უფლებების დაცვას, არამედ, როგორც პრაქტიკა აჩვენებს, დაწესებულების პროდუქტულობასაც ზრდის. დასაქმებულები თავიანთ უფლებას კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ ახორციელებენ არჩეული წარმომადგენლების მეშვეობით.

კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება ადამიანის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, ეს შეხედულება ეფუძნება საერთაშორისო კონსენსუსს და ადამიანის თანდაყოლილი ბუნებიდან გამომდინარეობს. იგი იცავს დაქირავებულის ღირსებას სამუშაო ადგილებზე. ამის შედეგად კლებულობს სამუშაო ადგილებზე თვითნებობის, შვიწროებისა და განუკითხაობის საშიშროება.

როგორც უკვე აღინიშნა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1998 წლის დეკლარაციის მიხედვით, წევრი სახელმწიფოები ვალდებულია იღებენ, აღიარონ და ყოველმხრივ შეუწყონ ხელი კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების განხორციელებას. ამავე დეკლარაციისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1944 წლის კონსტიტუციის მიხედვით, კოლექტიური მოლაპარაკებებისა და ხელშეკრულების დადების უფლება ისეთივე ფუნდამენტური უფლებაა, როგორც საერთაშორისო პაქტში მითითებული სხვა უფლებები.

გემოთ თქმული ნათლად ადასტურებს შრომის უფლების და მისი სათანადო მოწესრიგების მნიშვნელობას საერთაშორისო და ადგილობრივ დონეზე სოციალური სამართლიანობის დასამკვიდრებლად. მით უმეტეს, საქართველოს კონსტიტუცია ეხმიანება სოციალური სამართლიანობის იდეას და ადგენს, რომ საქართველოს მოქალაქეთა „ურყევი ნებაა, დავამკვიდროთ დემოკრატიული საზოგადოებრივი წესწყობილება, ეკონომიკური თავისუფლება, სოციალური და სამართლებრივი სახელმწიფო, უზრუნველვყოთ ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებული უფლებანი და თავისუფლებანი...“<sup>6</sup>

## **2. კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულება და მისი მნიშვნელობა შრომით ურთიერთობებში**

საქართველოში შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებს აწესრიგებდა 1973 წლის 1 ოქტომბრის შრომის კანონთა კოდექსი, რომელშიც

<sup>6</sup> საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულა.

ცვლილებები შეტანილ იქნა სხვადასხვა სამართლებრივი აქტით, მათ შორის, აღსანიშნავია 1997 წლის 12 ნოემბრის კანონი „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანის შესახებ“. ამასთან, შრომით ურთიერთობებს აწესრიგებდა სპეციალური კანონები, როგორებიცაა: 1998 წლის 30 ოქტომბრის კანონი „კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ“, 1997 წლის 10 დეკემბრის კანონი „კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმებების შესახებ“ და 1997 წლის 2 აპრილის კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ.“

შრომითი ურთიერთობის საფუძველია შრომით ხელშეკრულება. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობები მოწესრიგებულია დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. თუმცა კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებას ყოველთვის მნიშვნელოვანი ადგილი ეჭირა შრომით ურთიერთობებში, კერძოდ, კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეძღვნებოდა შრომის კანონთა კოდექსის მე-2 თავი.

შრომის კანონთა კოდექსის მე-7 მუხლის თანახმად, კოლექტიური ხელშეკრულება განმარტებული იყო შემდეგნაირად: „კოლექტიური ხელშეკრულება არის სამართლებრივი აქტი, რომელიც აწესრიგებს შრომით, სოციალურ-ეკონომიკურ და პროფესიულ ურთიერთობებს დამსაქმებელსა და მუშაკებს შორის საწარმოში, დაწესებულებაში და ორგანიზაციაში. კოლექტიური ხელშეკრულების შემუშავების, დადებისა და დავის განხილვის წესი დგინდება კოლექტიური ხელშეკრულების შესახებ საქართველოს კანონით.“

შრომის კანონთა კოდექსი<sup>7</sup> კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით არეგულირებდა ისეთ საკითხებს, როგორებიცაა: კოლექტიური ხელშეკრულების შინაარსი,<sup>8</sup> კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედება,<sup>9</sup> კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლა,<sup>10</sup> კოლექტიური ხელშეკრულების დადებისა და შეცვლის დროს წარმოქმნილი უთანხმოებანი,<sup>11</sup> კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ცვლილებათა და დამატე-

<sup>7</sup> 1973 წლის 1 ოქტომბრის მდგომარეობით.

<sup>8</sup> შრომის კანონთა კოდექსი, მე-8 მუხლი.

<sup>9</sup> იქვე, მე-9 მუხლი.

<sup>10</sup> იქვე, მე-10 მუხლი.

<sup>11</sup> იქვე, მე-11 მუხლი.

ბათა შეტანა,<sup>12</sup> ანგარიშის ჩაბარება კოლექტიური ხელშეკრულების შესრულების შესახებ,<sup>13</sup> კონტროლი კოლექტიური ხელშეკრულების შესრულებაზე<sup>14</sup> და პროფკავშირების გათავისუფლება კოლექტიური ხელშეკრულების გამო მატერიალური პასუხისმგებლობისაგან.<sup>15</sup>

მოგვიანებით კანონმდებელმა ჩათვალა, რომ კოლექტიური ხელშეკრულების შესახებ ზემოაღნიშნული საკითხები უნდა მოწესრიგებულიყო სპეციალური კანონით და 1997 წლის 10 დეკემბერს მიღებულ იქნა კანონი „კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმების შესახებ“.<sup>16</sup>

საქართველოს კანონი „კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმების შესახებ“ არეგულირებდა კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმების შემუშავების, დადებისა და შესრულების სამართლებრივ საფუძვლებს და მისი მიზანი იყო შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეების შრომითი ურთიერთობებისა და სოციალურ-ეკონომიკური ინტერესების მოწესრიგება. რა თქმა უნდა, აქ დასახელებული კანონის ყველა ასპექტზე ვერ გავამახვილებთ ყურადღებას, მაგრამ მნიშვნელოვნად მიმიჩნია რამდენიმე საკითხის აღნიშვნა. კერძოდ:

„კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმების შესახებ“ საქართველოს კანონი გამოყოფდა კოლექტიური ურთიერთობის მარეგულირებელ სამართლებრივ აქტებს. ეს გახლდათ კოლექტიური ხელშეკრულება და კოლექტიური შეთანხმება.

კოლექტიური ხელშეკრულება ამ კანონით განმარტებული იყო შემდეგნაირად: „კოლექტიური ხელშეკრულება აწესრიგებს შრომით, სოციალურ-ეკონომიკურ და პროფესიულ ურთიერთობებს დამსაქმებელსა და მუშაკებს შორის საწარმოში, დაწესებულებაში და ორგანიზაციაში მათი საკუთრებისა და ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის მიუხედავად“;<sup>17</sup> კოლექტიური შეთანხმება კი ითვალისწინებდა „შრომის პირობებს, დასაქმებისა და სოციალურ-ეკონომიკურ ვალდებულებებს განსაზღვრული პროფესიის, დარგის, ტერიტორიის მუშაკთათვის და იდება სა-

<sup>12</sup> იქვე, მე-12 მუხლი.

<sup>13</sup> იქვე, მე-13 მუხლი.

<sup>14</sup> იქვე, მე-14 მუხლი.

<sup>15</sup> იქვე, მე-15 მუხლი.

<sup>16</sup> ძალადაკარგულია საქართველოს 2006 წლის 25 მაისის №3132-სსმ კანონით.

<sup>17</sup> საქართველოს კანონი „კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმების შესახებ“, 1-ლი მუხლი, 1-ლი ნაწილი.

ხელმწიფო, დარგობრივ (დარგთაშორის, პროფესიულ) და ტერიტორიულ დონეზე“.<sup>18</sup>

კანონის ამ განმარტებიდან გამომდინარე, კოლექტიური შეთანხმება იყო სამი სახის: გენერალური, დარგობრივი და ტერიტორიული.

გენერალური შეთანხმება განსაზღვრავდა შრომითი და სოციალურ-ეკონომიკური ურთიერთობების მოწესრიგების ზოგად პრინციპებს სახელმწიფო დონეზე, დარგობრივი შეთანხმება ადგენდა შრომით და სოციალურ-ეკონომიკური ურთიერთობებს ერთი ან რამდენიმე დარგისათვის ან პროფესიისათვის, ტერიტორიული შეთანხმება კი შრომით და სოციალურ-ეკონომიკურ ურთიერთობებს რაიონისა და სხვა ადმინისტრაციულ-ტერიტორიული ერთეულისათვის, მისი თავისებურებების გათვალისწინებით.

როგორც ხედავთ, კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმების საგანი ყველა შემთხვევაში იყო შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის შრომითი და სოციალურ-ეკონომიკური ურთიერთობების მოწესრიგება. ძირითადი განმასხვავებელი ნიშანი კოლექტიურ ხელშეკრულებასა და შეთანხმებას შორის გახლდათ მხარეები და მისი მოქმედების არეალი (სახელმწიფო, დარგობრივ ან ტერიტორიულ დონეზე).

აქვე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კანონი განსაზღვრავდა საკითხთა წრეს, რომლის გათვალისწინებაც კოლექტიურ ხელშეკრულებასა და შეთანხმებაში აუცილებელი იყო. კოლექტიური ხელშეკრულების შინაარსში მითითებული უნდა ყოფილიყო შემდეგი საკითხები: წარმოებასა და შრომის ორგანიზაციაში მიმდინარე ცვლილებები; დასაქმების უზრუნველყოფა; სამუშაოს ნორმირებისა და შრომის ანაზღაურების, ხელფასისა და სხვა სახის გასაცემლების (დანამატი, პრემიები და სხვა) ფორმები, სისტემები და ოდენობა; გარანტიების, კომპენსაციებისა და შეღავათების დადგენა; საწარმოს მოგების ფორმირებაში, განაწილებასა და გამოყენებაში (თუ ეს წესდებით იყო გათვალისწინებული) საწარმოს მუშაკთა მონაწილეობა; მუშაობის რეჟიმის, სამუშაო დროისა და დასვენების ხანგრძლივობა; შრომის პირობებისა და შრომის დაცვა; საბინაო-საცოფაცხოვრებო, კულტურული, სამედიცინო მომსახურების უზრუნველყოფის, მუშაკთა დასვენებისა და გაჯანსაღების ორგანიზება; პროფესიული კავშირების ან მუშაკთა სხვა წარმომადგენლობითი ორგანოს საქმიანობის

<sup>18</sup> იქვე, 1-ლი მუხლი, მე-2 ნაწილი.

გარანტია.<sup>19</sup> კანონი ასევე განსაზღვრავდა საკითხთა წრეს კოლექტიური შეთანხმების სამივე სახისათვის.<sup>20</sup>

როგორც ვხედავთ, კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებას საკმაოდ მნიშვნელოვანი ადგილი ეჭირა შრომით ურთიერთობებში. ის ავსებდა ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას და მისი შესრულება მხარეებისათვის ისევე სავალდებულო იყო, როგორც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებისა. მეტიც, კანონმდებლობა ითვალისწინებდა მხარეთა პასუხისმგებლობას კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებისა და შეთანხმების შეუსრულებლობისათვის.<sup>21</sup>

კანონმდებლის აღნიშნული მიდგომა გასაკვირი არაა შრომითი ურთიერთობის ბუნების გათვალისწინებით. როგორც ზემოთ აღინიშნა, შრომითი ურთიერთობა იწყება მხარეთა შორის გაფორმებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით, რომელიც მხარეთა თანასწორუფლებიანობის შედეგად, ნების თავისუფალი გამოვლენის საფუძველზე იდება, თუმცა შრომითი ხელშეკრულება „ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მსგავსი ხელშეკრულებებისაგან იმით განსხვავდება, რომ ხელშეკრულების დადებით სახეს იცვლის მხარეთა თანასწორობის პრინციპი – დასაქმებული დამსაქმებლის გავლენის სფეროში ექცევა და დამოკიდებული ხდება მის მითითებებზე.“<sup>22</sup> აღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ შრომითი ურთიერთობა დაწყების მომენტიდან აღარ არის მხარეთა თანასწორუფლებიანი ურთიერთობა. მარტივად რომ ვთქვათ, დამსაქმებელს აქვს დასაქმებულისათვის მითითების, სამუშაოს დაზუსტების, სამუშაო პირობების განსაზღვრის, შრომის ანაზღაურების ოდენობის დადგენის, ზედამხედველობის, დასაქმებულისათვის შენიშვნის მიცემის და, ბოლოს, მისი გათავისუფლების უფლება. შესაბამისად, დასაქმებული შრომითი ურთიერთობის „სუსტი“ მხარეა. ამდენად, კანონმდებლობა, რომელიც მოქმედებდა 2006 წლამდე, სწორედ ამ მიდგომიდან გამომდინარე, ადგენდა გარკვეულ გარანტიებს დასაქმე-

<sup>19</sup> იქვე, მე-10 მუხლი, მე-2 ნაწილი.

<sup>20</sup> იქვე, მე-11 მუხლი.

<sup>21</sup> იქვე, 21-ე მუხლი.

<sup>22</sup> ჩაჩავა, ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლეო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, I, 2011, 40.

ბული ადამიანისათვის. ამ გარანტიათა შორის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება იყო დამსაქმებელთან კოლექტიური მოლაპარაკებისა და კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმების უფლება, რაც, საბოლოო ჯამში, დასაქმებულთა უფლებების უკეთესად დაცვის გარანტიას იძლეოდა.

მოგვიანებით, 2006 წლის 25 მაისს საქართველოს შრომის კოდექსის მიღებით არსებითად შეიცვალა შრომითი ურთიერთობებისადმი ასეთი მიდგომა, რაც სახელმწიფოს მხრიდან შრომითი ურთიერთობების ნაკლებ რეგულაციას ეფუძნებოდა და შრომითი ურთიერთობები, ძირითადად, დამოკიდებული იყო დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შეთანხმებაზე. შრომითი ურთიერთობების ლიბერალიზაციის შედეგად შეიცვალა დამოკიდებულება კოლექტიური შრომითი ურთიერთობებისა და კოლექტიური ხელშეკრულებისადმი. პირველ რიგში, უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის კოდექსის მიღების შედეგად ძალადაკარგულად გამოცხადდა ზოგიერთი საკანონმდებლო აქტი: „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი“, „კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმების შესახებ“ საქართველოს კანონი, „კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების შესახებ“ საქართველოს კანონი, „დასაქმების შესახებ“ საქართველოს კანონი და სხვა კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტები.

2006 წლის 25 მაისს მიღებული საქართველოს შრომის კოდექსი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებიდან გამომდინარე, მართალია, ითვალისწინებდა კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების ცნებას, თუმცა ერთმანეთისაგან არსებითად არ განსხვავდებოდა ინდივიდუალური და კოლექტიური ხელშეკრულებები და ისინი თითქმის გაიგივებული იყო. ამასთან, კოლექტიური ურთიერთობის მხარედ გამდიოდა არა მხოლოდ პროფესიული კავშირი, როგორც ეს საერთაშორისო ნორმებითაა გათვალისწინებული, არამედ დასაქმებულთა ნებისმიერი გაერთიანება. ეს მიდგომა შეცვალა საქართველოს შრომის კოდექსის 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებმა, რის შესახებაც ქვემოთ გვექნება საუბარი.

### **3. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმები**

კოლექტიური შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელ საერთაშორისო ნორმებზე მსჯელობისას, პირველ რიგში, უნდა აღინიშნოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) როლი შრომითი უფლებების მო-

წესრიგების საქმეში და კონვენციები, რომლებიც მიღებულ იქნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია შეიქმნა 1919 წელს ვერსალის შეთანხმების შედეგად. იგი სამ იდეაზე დაფუძნებით შეიქმნა: მშვიდობის დამყარება სოციალური სამართლიანობის გზით, კოლექტიური შეთანხმებებისათვის უპირატესობის მინიჭება ინდივიდუალურ ხელშეკრულებებთან შედარებით და იმ აზრის განვითარება, რომ არცერთმა ქვეყანამ არ უნდა მიიღოს სხვაზე მეტი უპირატესობა სამუშაო პირობებისათვის სტანდარტზე დაბალი დონის მომიზეზებით. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია დაფუძნებულია ტრიპარტიზმის პრინციპზე (აღმასრულებელი ორგანო შედგება მთავრობის, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებისაგან). ძირითადი საქმიანობაა, ჩამოაყალიბოს შრომითი სტანდარტები კონვენციებისა და რეკომენდაციების ფორმით და ზედამხედველობა გაუწიოს მთავრობებს, როგორ ახორციელებს შრომის სტანდარტებს ეროვნულ დონეზე.<sup>23</sup>

წინამდებარე სტატიის შესავალშიც სწორედ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონსტიტუციაზეა მითითება და კიდევ ერთხელ ხაზი უნდა გავსვას ამ ორგანიზაციის როლს შრომის საკითხების მოგვარებით საყოველთაო მშვიდობის დამყარების საქმეში. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პირველი კონვენციები ეხებოდა ისეთ პრობლემურ საკითხებს, როგორებიცაა: სამუშაო საათები, ქალთა სამუშაო პირობები და ბავშვთა შრომა.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას კვლავ განმსაზღვრელი ადგილი უჭირავს შრომის სტანდარტების ჩამოყალიბებასა და მთავრობების მიერ შრომის სტანდარტების შესრულების კონტროლის საქმეში.

განსახილველ საკითხთან დაკავშირებით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 1949 წელს მიღებულ იქნა №98 კონვენცია „კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებისა და გამართვის უფლებათა პრინციპების გამოყენების შესახებ“, რომელიც საქართველოში რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 29 მაისის №252 დადგენილებით. დასახელებული კონვენციის თანახმად, დასაქმებულთა გაერთიანებას (პროფკავშირს) აქვს დამსაქმებელთან კოლექტიური მოლაპარაკებისა და კოლექ-

<sup>23</sup> „ქალთა უფლებების დაცვის საერთაშორისო და ეროვნული მექანიზმები“, კონსტიტუციურ უფლებათა დაცვის ცენტრი, თბ., 2005 წელი.

ტიური ხელშეკრულების გაფორმების უფლება. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, ქვეყნის პირობების შესაბამისად, მიღებულ უნდა იქნეს ზომები ნებაყოფლობით საფუძველზე კოლექტიურ მოლაპარაკებათა წარმოების სრული განვითარებისა და კოლექტიური ხელშეკრულების დადებისათვის შრომის პირობების რეგულირების მიზნით.

კოლექტიური მოლაპარაკების უფლებას აკანონებს კიდევ ერთი საერთაშორისო აქტი – ეს არის ევროპის სოციალური ქარტია.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი ნაწილის თანახმად, მთავრობები შეთანხმდნენ, რომ ყველა მუშაკსა და დამქირავებელს აქვს კოლექტიური ხელშეკრულების დადების უფლება. აქედან გამომდინარე, კოლექტიური მოლაპარაკების უფლებას მიეძღვნა ევროპის სოციალური ქარტიის არაერთი ნორმა, თუმცა საქართველოში რატიფიცირებულია<sup>24</sup> ევროპის სოციალური ქარტიის მე-6 მუხლი, რომლის თანახმად, „კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: ხელი შეუწყონ ერთობლივ კონსულტაციებს მუშაკებსა და დამსაქმებლებს შორის;<sup>25</sup> აუცილებლობისა და მიზანშეწონილობის შემთხვევაში, ხელი შეუწყონ დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს, ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციებსა და მუშაკთა ორგანიზაციებს შორის ნებაყოფლობითი მოლაპარაკებების მექანიზმის შექმნას კოლექტიური ხელშეკრულების საფუძველზე, დასაქმების ვადებისა და პირობების მოწესრიგების მიზნით;<sup>26</sup> ხელი შეუწყონ მორიგებისა და ნებაყოფლობითი არბიტრაჟის შესაბამისი მექანიზმის შექმნასა და გამოყენებას შრომითი დავების გადასაწყვეტად<sup>27</sup> და აღიარებენ მუშაკთა და დამსაქმებელთა უფლებას კოლექტიურ მოქმედებაზე ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში, გაფიცვის უფლების ჩათვლით, იმ ვალდებულებების გათვალისწინებით, რომლებიც შეიძლება გამომდინარეობდნენ ადრე დადებული კოლექტიური შეთანხმებებიდან.“

ამრიგად, დასახელებული საერთაშორისო ნორმებიდან გამომდინარე, სახელმწიფოს ეკისრება ვალდებულება, ხელი შეუწყოს შრომითი ურთიერ-

<sup>24</sup> საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876-რს დადგენილება.

<sup>25</sup> ევროპის სოციალური ქარტია, მე-6 მუხლი, 1-ლი ნაწილი.

<sup>26</sup> იქვე, მე-6 მუხლი, მე-2 ნაწილი.

<sup>27</sup> იქვე, მე-6 მუხლი, მე-3 ნაწილი.



თობის მხარეებს შორის კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოებას და ამისათვის უნდა შეიქმნას შესაბამისი მექანიზმები.

#### **4. სიახლე კანონმდებლობაში**

2012 წლის საპარლამენტო არჩევნების შედეგად ქვეყნის სათავეში მოსული ახალი მთავრობის ერთ-ერთი პრიორიტეტი იყო შრომის კანონმდებლობის ცვლილება და მისი ევროპულ კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მოყვანა.

საქართველოს მთავრობის მიერ 2013 წლის 1 მარტს ინიცირებულ „საქართველოს ორგანულ კანონში – „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილებების შეტანის შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის“ განმარტებითი ბარათის მიხედვით, კანონპროექტის მიღების საჭიროება განპირობებული იყო საქართველოში შრომითი ურთიერთობის დაბალანსებული დარეგულირების, დასაქმებულის სამართლებრივი გარანტიების გაზრდისა და საერთაშორისო დონეზე ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების აუცილებლობით. ამასთან, „კანონპროექტის მიღება განპირობებულია საერთაშორისო სამართლით. კერძოდ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით მიღებული კონვენციების საფუძველზე საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებებითა და შესაბამისი ნორმების შიდა კანონმდებლობაში იმპლემენტაციის აუცილებლობით“. კანონპროექტის განმარტებით ბარათში ასევე მითითებულია, რომ სახელმწიფოს სწრაფვა ევროკავშირთან სავაჭრო-ეკონომიკური და კულტურული ინტეგრაციისკენ ბუნებრივად წარმოშობს შესაბამისი ფასეულობების გაზიარებასა და კანონმდებლობის ჰარმონიზაციის აუცილებლობას. შესაბამისად, კანონპროექტის მიზანი შემდეგნაირად არის ჩამოყალიბებული: „დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დაცვის მიზნით სამართლებრივი გარანტიების შემოღება; დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესების დაბალანსება; კანონის ერთგვაროვნად ჩამოყალიბება; სოციალური სამართლიანობისა და თანასწორობის პრინციპების ასახვა შრომით კანონმდებლობაში; დასაქმებულის დაცვა დისკრიმინაციისაგან; დამსაქმებლისა და დასაქმებულისათვის ურთიერთხელსაყრელი სამართლებრივი გარემოს უზრუნველყოფა, რაც, საბოლოო ჯამში, სასიკეთოდ იმოქმედებს როგორც მათ ინტერესებზე, ასევე ქვეყნის სოციალურ და ეკონომიკურ განვითარებაზე.“

ეს კანონპროექტი მიღებულ იქნა 2013 წლის 12 ივნისის №729 ორგანული კანონით, რაც, უდავოდ, წინგადადგმული ნაბიჯია ევროპულ კანონმდებლობასთან შრომის კოდექსის დაახლოების გზაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებმა მანამდე მოქმედი კოდექსისაგან განსხვავებულად დაარეგულირა კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების მხარეების შესახებ ნორმები. კერძოდ, კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან ერთი ან მეტი დამსაქმებელი, ან ერთი ან მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანება და ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება.<sup>28</sup> თუმცა იქვე მითითებულია, რომ დასაქმებულთა გაერთიანებად განიხილება გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87<sup>29</sup> და №98<sup>30</sup> კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესებით. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე შეიძლება იყოს მხოლოდ პროფესიული კავშირი, რადგანაც დასახელებულ კონვენციებში მითითებული ტერმინი *“workers organization”* კონვენციის განმარტების ძირითადი და დამატებითი წესებისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ გამოცემული „კოლექტიური შეთანხმების შესახებ“ №91 რეკომენდაციის თანახმად, განიმარტება როგორც „პროფესიული კავშირი“ და არა დასაქმებულთა ნებისმიერი გაერთიანება.

უშუალოდ კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოებასთან დაკავშირებით შრომის კოდექსის ცვლილებები მხოლოდ ზოგადი ხასიათის ჩანაწერით შემოიფარგლა. კერძოდ, „ერთ-ერთი მხარის მიერ კოლექტიური ხელშეკრულების დადების თაობაზე ინიციატივის გამოჩენის შემთხვევაში, მხარეები ვალდებული არიან, კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკება.“

<sup>28</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მე-3 მუხლი, მე-5 ნაწილი.

<sup>29</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1948 წლის კონვენცია „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ“, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1999 წლის 23 ივნისის №2144 დადგენილებით.

<sup>30</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1949 წლის კონვენცია „კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებასა და გამართვაზე უფლებათა პრინციპების გამოყენების შესახებ“, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 29 მაისის №252 დადგენილებით.

მიუხედავად მიღებული ცვლილებების გაცხადებული მიზნებისა, რომ შრომის კოდექსი შესაბამისობაში მოსულიყო საერთაშორისო სამართალთან და ამ კუთხით წინგადადგმული ნაბიჯებისა, არის საკითხები, რომელთაც ცვლილებები არ შეეხო. თუმცა, ვფიქრობთ, მათი გათვალისწინება შრომის კოდექსს კიდევ უფრო დაახლოებს ევროპულ კანონმდებლობასთან. კერძოდ:

შრომის კოდექსი არ შეიცავს კონკრეტულ ჩანაწერს კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების პროცედურებისა და მექანიზმების შესახებ, რომელთა თაობაზეც საუბარია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №98 კონვენციასა და ევროპის სოციალურ ქარტიაში.

როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, მიღებული ცვლილებების განმარტებითი ბარათიდან და შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის 1-ლი ნაწილიდან გამომდინარე, კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტად მოიაზრება არა დასაქმებულთა ყველა გაერთიანება, არამედ პროფესიული კავშირი. ეს კი პროფესიულ კავშირს აშკარად უპირატეს მდგომარეობაში აყენებს სხვა ნებისმიერ გაერთიანებასთან მიმართებით. ამასთან, საქართველოს შრომის კოდექსის 42-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, „კოლექტიური ხელშეკრულების დადების, შეწყვეტის, მისი პირობების შეცვლის ან დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მიზნით დასაქმებულთა გაერთიანება მოქმედებს წარმომადგენლის მეშვეობით.“ იმავე მუხლის მე-2 ნაწილი კი ადგენს, რომ „წარმომადგენლობის დადასტურება ხდება წერილობითი მინდობილობით, რომელსაც ხელს აწერენ დაინტერესებული დასაქმებულები და პირი, რომელსაც ენიჭება წარმომადგენლობის უფლება.“

საქართველოს შრომის კოდექსის დასახელებული მუხლი უცვლელადაა დატოვებული 2013 წლის 12 ივნისის საკანონმდებლო ცვლილებებით. შედეგად კი, სახეზეა წინააღმდეგობა ცვლილებებით გაცხადებულ მიზნებსა და შრომის კოდექსის 42-ე მუხლს შორის. უფრო კონკრეტულად რომ ვთქვათ, თუ კანონი პროფესიულ კავშირს (დასაქმებულთა გაერთიანება) აყენებს უპირატეს მდგომარეობაში, რაც ნამდვილად შეესაბამება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებს, ამ საკანონმდებლო ნორმით ცხადი ხდება საპირისპირო. კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოებისა და, შესაბამისად, კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმებისათვის აუცილებელი არ არის, დასაქმებული იყოს რომელიმე პროფე-

სიული კავშირის (დასაქმებულთა გაერთიანების) წევრი. პირიქით, კოლექტიური ხელშეკრულება შეიძლება გააფორმოს მათ მიერ არჩეულმა წარმომადგენელმა, რისთვისაც კანონი აწესებს მხოლოდ რამდენიმე აუცილებელ პირობას: წარმომადგენლობის დამადასტურებელ დოკუმენტზე ხელს უნდა აწერდეს ყველა დაინტერესებული დასაქმებული და პირი, რომელსაც ენიჭება წარმომადგენლობის უფლება. ამასთან, წარმომადგენელი შეიძლება იყოს ნებისმიერი ქმედუნარიანი ფიზიკური პირი.<sup>31</sup> ეს კი წინააღმდეგობაში მოდის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებთან,<sup>32</sup> რაც კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების უფლებას ანიჭებს არა დასაქმებულთა ყველა გაერთიანებას და, მით უმეტეს, ნებისმიერ ფიზიკურ პირს, არამედ დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით. შესაბამისად, კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების უფლება და ხელშეკრულებაზე ხელმოწერის უფლება უნდა ჰქონდეს იმ დასაქმებულთა გაერთიანების (პროფესიული კავშირის) უფლებამოსილ წარმომადგენელს, რომლის წევრიც არის დასაქმებული.

ამ საკითხზე იმსჯელა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტმა, რომელმაც 2008 წლის მოხსენებაში<sup>33</sup> აღნიშნა: „მთავრობა<sup>34</sup> ხაზს უსვამს, რომ ეროვნული კანონმდებლობის მიხედვით,<sup>35</sup> კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება მხოლოდ პროფკავშირის პრეროგატივა არაა. დასაქმებულთა სხვა ჯგუფებს ასევე აქვთ დამსაქმებელთან კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების უფლება. კომიტეტს რთულად მიაჩნია, შეურიგდეს კანონით ერთი და იმავე სტატუსის მინიჭებას ამ ორი სახის ხელშეკრულებისათვის.<sup>36</sup> კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ ILO-ს პრინციპების შესაბამისად, დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის ნებაყოფლობითი მოლაპა-

<sup>31</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, 42-ე მუხლი, მე-3 ნაწილი.

<sup>32</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციები.

<sup>33</sup> 97-ე სესია, <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

<sup>34</sup> იგულისხმება საქართველოს მთავრობა.

<sup>35</sup> იგულისხმება საქართველოს შრომის კოდექსი 2010 წლის მდგომარეობით.

<sup>36</sup> იგულისხმება ინდივიდუალური და კოლექტიური ხელშეკრულებები.

რაკების წარმოების სრული განვითარებისა და უტილიზაციის მექანიზმი წახალისებული და ხელშეწყობილი უნდა იქნეს დასაქმების პირობების კოლექტიური ხელშეკრულებით დარეგულირების გზით“. იქვე აღნიშნულია, რომ „კომიტეტი მთავრობის ყურადღებას მიაპყრობს კოლექტიური ხელშეკრულების შესახებ 1951 წლის რეკომენდაციას (№91), რომელიც ხაზს უსვამს, რომ კოლექტიური მოლაპარაკების მხარეა დასაქმებულთა ორგანიზაცია (პროფკავშირი). დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის პირდაპირი მოლაპარაკების წარმოება ეწინააღმდეგება იმ პრინციპს, რომ მოლაპარაკებები დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა შორის მხარდაჭერილი და წახალისებული უნდა იქნეს. კომიტეტი კატეგორიულად სთხოვს მთავრობას, მიიღოს სათანადო ზომები კანონმდებლობის გასაუმჯობესებლად, ისე, რომ საფრთხე არ შეექმნას პროფკავშირების არსებობას დასაქმებულთა სხვა წარმომადგენლობების ან პროფკავშირის არაწევრი თანამშრომლების სასარგებლოდ დისკრიმინაციული ვითარების გამო“.

როგორც ვხედავთ, 2013 წლის 12 ივნისის საკანონმდებლო ცვლილებების შედეგად შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტები გათვალისწინებულია ნაწილობრივ, რის გამოც საჭიროა, უკვე განხორციელებული ცვლილებებიდან გამომდინარე, შესაბამისი შესწორება იქნეს შეტანილი შრომის კოდექსის 42-ე მუხლშიც.

კოლექტიურ მოლაპარაკებებსა და კოლექტიურ ხელშეკრულებასთან დაკავშირებული კიდევ ერთი პრობლემური საკითხი, რასაც მოქმედი შრომის კოდექსი შეიცავს, არის კოლექტიური ხელშეკრულების მხარეების, ანუ მისი სუბიექტების, საკითხი. ვისზე შეიძლება გავრცელდეს კოლექტიური ხელშეკრულება?

საქართველოს შრომის კოდექსის 43-ე მუხლს დაემატა შემდეგი შინაარსის მე-7 ნაწილი: „კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები ვრცელდება ხელშეკრულების მხარეებზე. თუ კოლექტიური ხელშეკრულება დადებულია დამსაქმებელსა და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის და ასეთ ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებაში გაწევრიანებულია საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50%-ზე მეტი, ამავე საწარმოში მომუშავე ნებისმიერ სხვა დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობით მოსთხოვოს დამსაქმებელს, რომ ისიც გახდეს ასეთი კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე. დამსაქმებელი ვალდებულია

ლია, ასეთი წერილობითი მოთხოვნა დააკმაყოფილოს მისი მიღებიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში. ამ ნაწილის პირობები არ უკრძალავს სხვა დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც აერთიანებს საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50%-ზე ნაკლებს, რომ დამსაქმებელთან ცალკე აწარმოოს მოლაპარაკება და დადოს ცალკე კოლექტიური ხელშეკრულება.“

დასახელებული საკანონმდებლო ნორმა ეწინააღმდეგება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით დადგენილ სტანდარტებს. კერძოდ, პროფესიული კავშირი (დასაქმებულთა გაერთიანება) არის წარმომადგენლობითი ორგანიზაცია, რომელსაც წევრები უხდიან თავიანთი ხელფასიდან საწევრო შენატანებს იმისათვის, რომ ამ ორგანიზაციამ დაიცვას მათი შრომითი და სოციალურ-ეკონომიკური უფლებები და წარმოადგინოს მათი ინტერესები. დასაფიქრებელია, რამდენად მართებულია, რომ კოლექტიური მოლაპარაკების შედეგები გავრცელდეს არაწევრებზე? ეს ხომ არ გამოიწვევს პროფესიული კავშირის წევრების წაქეზებას, დატოვონ პროფესიული კავშირები? გარდა ამისა, მითითებული მუხლის მოქმედი რედაქციის თანახმად, დასაქმებულთა გაერთიანების არაწევრმა დასაქმებულმა აღნიშნულის მოთხოვნით უნდა მიმართოს დამსაქმებელს, რომელიც ვალდებულია, დააკმაყოფილოს დასაქმებულის მოთხოვნა. პირველ რიგში, უნდა აღინიშნოს, რომ დამსაქმებელი კოლექტიურ მოლაპარაკებაში არ არის დასაქმებულთა წარმომადგენელი. შესაბამისად, მას არ უნდა ჰქონდეს უფლება, გადაწყვიტოს ხელშეკრულების გავრცელების საკითხი დასაქმებულთა გაერთიანების არაწევრი დასაქმებულის სასარგებლოდ. ასეთი გადაწყვეტილება უნდა მიიღოს პროფესიულმა კავშირმა, რომელიც იცავს წევრთა უფლებებს, წარმოადგენს მათ ინტერესებს და ხარჯავს წევრთა მიერ გადახდილ ფინანსურ რესურსს მათთვის შეღავათებისა და გარანტიების მოსაპოვებლად. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დასაქმებულს აღარ ექნება მოტივაცია, იყოს რომელიმე გაერთიანების წევრი.

ამდენად, საქართველოს შრომის კოდექსის 43-ე მუხლის მე-7 ნაწილი შესაბამისობაში უნდა მოვიდეს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებთან.

## 5. ნების გამოვლენის თავისუფლება კოლექტიური ხელშეკრულების დადებისას

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილი ადგენს, რომ „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.“ კანონის ამ ჩანაწერიდან გამომდინარეობს ის, რომ შრომითი ურთიერთობა დამყარებულია პირთა თანასწორუფლებიანობაზე და, შესაბამისად, იგი კერძო ხასიათის სამართლებრივი ურთიერთობაა. იმის გამო, რომ კერძო ხასიათის, პირთა თანასწორუფლებიანობაზე დამყარებული ურთიერთობების მომწესრიგებელი ძირითადი კანონი არის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, შრომით ურთიერთობებში, რა თქმა უნდა, გამოიყენება სამოქალაქო კოდექსის ნორმები.

სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი ადგენს კერძო სამართლის სუბიექტებისათვის კანონის ფარგლებში ხელშეკრულებების თავისუფლად დადებისა და ამ ხელშეკრულებათა შინაარსის განსაზღვრის შესაძლებლობას. „ხელშეკრულების თავისუფლების უზრუნველყოფა თანამედროვე სახელმწიფოს კონსტიტუციურ მოვალეობას განეკუთვნება.“<sup>37</sup> თუმცა ეს უფლება არ არის შეუზღუდავი უფლება და, ამ შემთხვევაში, კანონი ადგენს ე.წ. „სუსტი მხარის“ ინტერესების დაცვას. სამოქალაქო კოდექსის დასახელებული ნორმა, ერთი მხრივ, ადგენს ხელშეკრულების დადების თავისუფლებას, ხოლო მეორე მხრივ, იძლევა ხელშეკრულების შინაარსის თავისუფლად განსაზღვრის შესაძლებლობას.

შრომით ურთიერთობებში, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, ერთი მხრივ, შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისას განმსაზღვრელია პირთა თანასწორუფლებიანობაზე დამყარებული ნების თავისუფლად გამოვლენა,<sup>38</sup> ხოლო მეორე მხრივ, კანონი განსაზღვრავს შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობებს.<sup>39</sup> იმის გამო, რომ თავიდან იქნეს აცილებული ბაზარზე დომინირებული მდგომარეობის მქონე პირთა მიერ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების შესაძლებლობა, სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილები ადგენს გარკვეულ შეზღუდვებს.

<sup>37</sup> ჭანტურია, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი მესამე, 2001, 57.

<sup>38</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მე-2 მუხლი, მე-2 ნაწილი.

<sup>39</sup> იქვე, მე-6 მუხლი, მე-9 ნაწილი.

კოლექტიური ხელშეკრულების, ისევე როგორც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების, კერძოსამართლებრივი ხასიათი ნიშნავს იმას, რომ მისი დადება დამოკიდებულია მხარეთა ნების თავისუფლებასა და თანასწორობაზე. ამდენად, მნიშვნელოვანია ვისაუბროთ ნების თავისუფალ გამოვლენაზე კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების დადებისას.

კოლექტიური ხელშეკრულებისათვის დამახასიათებელია მონაწილე მხარეთა სიმრავლე, რამაც შეიძლება გაართულოს ნების ნამდვილობის დადგენა და, საბოლოო ჯამში, შეთანხმების მიღწევა.

ნების გამოვლენის განმარტებაზე საუბრობს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც, „ნების გამოვლენის განმარტებისას უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად, და არა მართოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან.“ ნების ნამდვილობის განმარტებისას ყურადღება უნდა მიექცეს ხელშეკრულების მხარეთა ნამდვილი ნების გარკვევას. ამ შემთხვევაში მთავარია, რომ მხარეები შეთანხმდნენ გამოხატული ნების მნიშვნელობაზე. კოლექტიური ხელშეკრულების დადებაზე მხარეებმა რამდენიმე ეტაპი უნდა გაიარონ, შეათანხმონ ერთმანეთთან საკუთარი პოზიციები (ნება) საერთო ინტერესების საფუძველზე, მოაქციონ იგი საკანონმდებლო ჩარჩოებში და „დაუკვეთონ“ ამ ინტერესების დაცვა და კოლექტიურ ხელშეკრულებაში გათვალისწინება მათ წარმომადგენელს, რომელიც, ამავდროულად, უნდა იყოს დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენელი. ისევე როგორც სხვა სახის ხელშეკრულებებში, კოლექტიური ხელშეკრულების შემთხვევაშიც ნების განმარტებისას იმავდროულად გამოყენებული უნდა იქნეს სამოქალაქო კოდექსის 337-ე–340-ე მუხლებით დადგენილი ნორმები და, რაც მთავარია, გათვალისწინებული უნდა იქნეს მხარეთა ინტერესი ნების გამოვლენის შედეგებისადმი.

„დასაქმებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების დადებისას თავისუფალია ნების გამოვლენაში და დამსაქმებელთან შრომის ხელშეკრულების გაფორმების გადაწყვეტილების მიღების დროს დამოკიდებულია მხოლოდ საკუთარ ნებაზე,“<sup>40</sup> თუმცა იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელი ისედაც დომინირებულ მდგომარეობაშია, ხოლო დასაქმე-

<sup>40</sup> შველიძე, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, 2011, 105.



ბული მასზე დამოკიდებული მხარე, განსაკუთრებით შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების დადებისას დასაქმებული არ არის აბსოლუტურად თავისუფალი ნების გამოვლენაში. მას ხელშეკრულების დადებისას გაცნობიერებული უნდა ჰქონდეს დამსაქმებლისადმი დაქვემდებარებული მდგომარეობის შესაძლებლობა. კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების დადებისას კი ნების გამოვლენის იძულების ყოველგვარი ელემენტი არის გამორიცხული. მართალია, საქართველოს შრომის კოდექსი<sup>41</sup> ადგენს ერთ-ერთი მხარის მიერ ინიციატივის გამოჩენის შემთხვევაში კოლექტიური მოლაპარაკების კეთილსინდისიერად წარმოების ვალდებულებას, თუმცა ხელშეკრულების გაფორმება ორივე მხარის ნების თავისუფალ გამოვლენაზეა დამოკიდებული და ამას ქვემოთ მითითებული მაგალითიც მოწმობს.

## 6. სასამართლო პრაქტიკა

სასამართლო პრაქტიკაში ხშირია შრომითი დავები, რომლებიც გამოდინარეობს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებიდან. კოლექტიურ შრომით ურთიერთობასა და კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით სასამართლო პრაქტიკა საკმაოდ მწირია. ამ კუთხით ერთადერთი სასამართლო დავა, რომელიც ხელმისაწვდომია, გახლავთ შემდეგი:

2006 წელის 11 მაისს საქართველოს პედაგოგთა და მეცნიერთა თავისუფალმა პროფკავშირმა (შემდგომში – პროფკავშირი) სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს (შემდგომში – სამინისტრო) წინააღმდეგ და მოითხოვა მოპასუხისათვის ქმედების განხორციელების – პროფკავშირთან კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების დავალება დარგობრივი შეთანხმების დადების მიზნით.<sup>42</sup>

საქმეში წარმოდგენილ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის 1998 წელს გაფორმებული იყო დარგობრივი კოლექტიური შეთანხმება, რომელიც საჭიროებდა გადასინჯვას და ახალი დარგობრივი შეთანხმების დადებას. პროფკავშირის შეთავაზებაზე, მხარეებს დაეწყოთ კოლექტი-

<sup>41</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, 41-ე მუხლი, მე-4 ნაწილი.

<sup>42</sup> საქმე №3/3074–06.

ური მოლაპარაკება, სამინისტრომ უარი განაცხადა იმ საფუძვლით, რომ იმ პერიოდისათვის მოქმედი კანონმდებლობა სამინისტროს არ ავალდებულებდა, ეწარმოებინა კოლექტიური მოლაპარაკება პროფკავშირთან, რადგან სამინისტრო არ იყო დამსაქმებელი და კანონი „კოლექტიური ხელშეკრულებებისა და შეთანხმებების შესახებ“ ძალადაკარგულად ითვლებოდა დავის სასამართლოში განხილვის მომენტისათვის.

სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის არგუმენტაცია და განმარტა, „რომ „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის მე-15 ნაწილის თანახმად, დარგობრივი შეთანხმება არის აღმასრულებელი ხელისუფლების, პროფესიული კავშირებისა და დამსაქმებელთა (მეწარმეთა) შესაბამის ორგანოებს შორის შეთანხმება, რომელიც არეგულირებს მხარეთა შრომით და სოციალურ-ეკონომიკურ ურთიერთობებს. მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანო წარმოადგენს აღმასრულებელი ხელისუფლების ორგანოებს და, „ზოგადი განათლების შესახებ“ კანონის 26-ე მუხლის თანახმად, იგი ატარებს ერთიან სახელმწიფო პოლიტიკას ზოგადი განათლების სფეროში, ამტკიცებს ეროვნულ სასწავლო გეგმებს, ადგენს ვაუჩერის გაცემისა და გადატანის წესს ფინანსთა სამინისტროსთან ერთად, ადგენს საჯარო სკოლის დირექტორისა და მასწავლებლების შესარჩევი კონკურსის გამართვის წესს, ადგენს საჯარო სკოლებში წლის განმავლობაში სასწავლო დღეების მინიმალურ და მაქსიმალურ ხანგრძლივობას, პროფესიული კავშირების მონაწილეობით ადგენს მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების მინიმალურ ოდენობასა და პირობებს, ამტკიცებს სკოლის მიერ მასწავლებლებთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების სავალდებულო პირობებს, პროფესიულ კავშირებთან თანამშრომლობით გეგმავს ღონისძიებებს მასწავლებელთა კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, შეიმუშავებს მასწავლებელთა დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმებს, ხოლო საქართველოს მთავრობის 2004 წლის 21 მაისის №37 დადგენილებით დამტკიცებული დებულების მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის „ს“ პუნქტის შესაბამისად, უზრუნველყოფს პედაგოგთა სოციალური დაცვის ღონისძიებების განხორციელებას.“

სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ „მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია, განახორციელოს ქმედება – აწარმოოს კოლექტიური მოლაპარაკება დარგობრივი შეთანხმების დადების მიზნით, მაგრამ იმის გათვალისწინებით, რომ ხელშეკრულება, როგორც სამოქალაქო სა-

მართლის ინსტიტუტი, არის ორმხრივი (ან მრავალმხრივი) ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. ამასთან, ადმინისტრაციული ორგანოს ნების გამოვლენა შეზღუდულია საჯარო კანონმდებლობით გათვალისწინებული შეზღუდვებითა და აკრძალვებით, შესაძლებელია, მოლაპარაკების შედეგად დაიდოს ან არ დაიდოს შეთანხმება მხარეთა ურთიერთთანხმედრი და საერთო მიზნისაკენ მიმართული ნების გამოხატვის შედეგად.“ შესაბამისად, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2007 წლის 20 თებერვლის გადაწყვეტილებით, დაკმაყოფილდა მოსარჩელის სარჩელი და მოპასუხეს დაევალა კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოება დარგობრივი კოლექტიური შეთანხმების დადების მიზნით.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება უცვლელად დარჩა ძალაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2008 წლის 27 თებერვლის განჩინებით.<sup>43</sup> დასახელებულ განჩინებაზე საკასაციო საჩივარი შეიტანა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ, რომლითაც მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და საქმის ხელახლა განსახილველად იმავე სასამართლოსათვის დაბრუნება. თუმცა მოგვიანებით სამინისტრომ განცხადებით მიმართა უზენაეს სასამართლოს და მიუთითა, რომ, ვინაიდან შედგა შეთანხმება მათსა და მოსარჩელეს შორის, დაიგეგმა მოლაპარაკების წარმოება სადავო საკითხებზე, ამ დავის გაგრძელების მიმართ დაკარგეს ინტერესი და უარი განაცხადეს წარდგენილ საკასაციო საჩივარზე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2008 წლის 29 მაისის №ბს-390-375(2კ-08) განჩინებით დაკმაყოფილდა კასატორის განცხადება საკასაციო საჩივარზე უარის თქმის შესახებ და საქმეზე შეწყდა საკასაციო საჩივრის წარმოება.

ამრიგად, მხარეებს შორის წარმოებული სასამართლო დავის შედეგად დაიწყო კოლექტიური მოლაპარაკება კოლექტიური დარგობრივი შეთანხმების გაფორმების მიზნით, თუმცა მოგვიანებით სამინისტროს მხრიდან შესაბამისი ნების არარსებობის გამო ეს კოლექტიური მოლაპარაკება შეწყდა და საქმე კოლექტიური შეთანხმების გაფორმებამდე ვერ მივიდა.

განხილული მაგალითიდან ნათლად ჩანს ორივე მხარის, განსაკუთრებით კი, დამსაქმებლის ნების გამოვლენის აუცილებლობა იმისათვის,

<sup>43</sup> საქმე №3ბ/1009-07.

რომ შედეგს კოლექტიური მოლაპარაკება და დასაქმებულთა გაერთიანებას მიეცეს ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებების სრულფასოვნად რეალიზებისა და წევრთა შრომითი და სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების დაცვის საშუალება.

## **7. კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების სამართლებრივი შედეგები**

მოქმედი შრომის კოდექსი არ შეიცავს კოლექტიური ხელშეკრულების ამომწურავ განმარტებას. კანონი არ შეიცავს კონკრეტულ მითითებებს, რა საკითხებს უნდა არეგულირებდეს კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულება. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობა მოხსენიებულია როგორც შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთი სახე და საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-5 ნაწილი ადგენს, ვინ არიან კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები, ხოლო 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილი შემოიფარგლება მხოლოდ ზოგადი ჩანაწერით.

ცვლილებების თანახმად, განისაზღვრა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები,<sup>44</sup> თუმცა კოლექტიური ხელშეკრულების შემთხვევაში, მხარეები უფრო ფართო დისკრეციით სარგებლობენ და თავად განსაზღვრავენ კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებს.<sup>45</sup> ამასთან, იქვე მითითებულია, რომ კოლექტიური ხელშეკრულება უნდა ადგენდეს შრომის პირობებს, აწესრიგებდეს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომის ურთიერთობებს და აწესრიგებდეს ერთ ან მეტ დამსაქმებელს, ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის ურთიერთობას.<sup>46</sup>

კოლექტიური ხელშეკრულება არის ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების ისეთი გამოვლენა, რომელიც იწვევს შესაბამის იურიდიულ შედეგს. კერძოდ, ისევე როგორც სამოქალაქო სამართლებრივი სხვა ხელშეკრულება, კოლექტიური ხელშეკრულების სამართლებრივი შედეგი არის სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობა, შეცვლა ან შეწყვეტა, რომელიც მიმართულია შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის მოწესრიგებისაკენ.

---

<sup>44</sup> საქართველოს ორგანული კანონი – საქართველოს შრომის კოდექსი, მე-6 მუხლი, მე-9 ნაწილი.

<sup>45</sup> იქვე, 41-ე მუხლი, მე-3 ნაწილი.

<sup>46</sup> იქვე, 41-ე მუხლი, მე-2 ნაწილი.

კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების სამართლებრივ შედეგებთან დაკავშირებით აუცილებლად უნდა ვახსენოთ მისი ადგილი შრომით ურთიერთობებში. კერძოდ, საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ადგენს კოლექტიური და ინდივიდუალური ხელშეკრულების ურთიერთმიმართებასა და დაქვემდებარების საკითხს. კოლექტიური ხელშეკრულების დებულებები ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ დასაქმებულთა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.<sup>47</sup> ამასთან, ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას, თუ ის აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, ენიჭება უპირატესობა, რასაც შრომის კოდექსის შემდეგი ჩანაწერი მოწმობს: „ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.“<sup>48</sup> ასევე, შრომის კოდექსის მიხედვით, „ბათილია შრომის შინაგანაწესის ის დებულება, რომელიც ეწინააღმდეგება ინდივიდუალურ ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას, ან ამ კანონს“.<sup>49</sup> დასახელებული ნორმა ადგენს, რომ შრომის შინაგანაწესით შესაძლებელია დასაქმებულის მდგომარეობის მხოლოდ გაუმჯობესება. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის კოდექსის მიხედვით განსაზღვრულია კანონის ნორმების უპირატესობა შრომით ხელშეკრულებასთან, მათ შორის, კოლექტიურ ხელშეკრულებასთან მიმართებით და დადგენილია, რომ „ბათილია კოლექტიური ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს“.<sup>50</sup>

## 8. დასკვნა

სტატიაში მითითებული მსჯელობებიდან გამომდინარე, შეიძლება გაკეთდეს დასკვნა, რომ 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონით „საქართველოს ორგანულ კანონში — „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილებების შეტანის შესახებ გაიზარდა დასაქმებულის სამართლებრივი გარანტიები, უფრო მეტად დაბალანსდა შრომითი ურთიერთობები და იგი

<sup>47</sup> იქვე, 43-ე მუხლი, მე-8 ნაწილი.

<sup>48</sup> იქვე, მე-6 მუხლი, მე-10 ნაწილი.

<sup>49</sup> იქვე, მე-13 მუხლი, მე-4 ნაწილი.

<sup>50</sup> იქვე, 43-ე მუხლი, მე-9 ნაწილი.

დაუახლოვდა საერთაშორისო ხელშეკრულებებით გათვალისწინებულ სტანდარტებს. ამასთან, გაიმიჯნა ინდივიდუალური და კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულება და ხაზი გაესვა პროფესიული კავშირის, როგორც დასაქმებულთა გაერთიანების, უპირატესობას დასაქმებულთა სხვა ნებისმიერ გაერთიანებასთან მიმართებით. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებით ნაკისრი ვალდებულებების სრულყოფილად შესრულებისათვის აუცილებელია შრომის კოდექსის შემდგომი სრულყოფა. კერძოდ, კანონმდებლობით უნდა დადგინდეს კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების პროცედურები და მექანიზმები.

როგორც 2013 წლის 12 ივნისის კანონის განმარტებით ბარათშია მითითებული, კოლექტიურ ხელშეკრულებებთან დაკავშირებული ცვლილებები მიზნად ისახავდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებას. ამავე კონვენციებთან შესაბამისობაშია მოსაყვანი შრომის კოდექსის 42-ე მუხლი, რომლიდანაც ნათლად არ ჩანს პროფესიული კავშირის, როგორც დასაქმებულთა წარმომადგენლის, როლი კოლექტიურ მოლაპარაკებებში. დასახელებული მუხლი იძლევა საშუალებას, რომ ყოველგვარი ორგანიზაციული ფორმის არსებობის გარეშე შეიკრიბონ დასაქმებულები, ფიზიკურ პირს მიანდონ კოლექტიურ მოლაპარაკებებში წარმომადგენლობის უფლება და აწარმოონ კოლექტიური მოლაპარაკება, რაც ეწინააღმდეგება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებს.

ამასთან, საქართველოს კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ“ ადგენს კოლექტიური ხელშეკრულების, დარგობრივი შეთანხმებისა და გენერალური შეთანხმების ცნებებს,<sup>51</sup> რომელთაც მხარეები აფორმებენ კოლექტიური მოლაპარაკების შედეგად, მაშინ, როდესაც უპირატესი იურიდიული ძალის მქონე საქართველოს ორგანული კანონი – საქართველოს შრომის კოდექსი მსგავს ცნებებს არ შეიცავს. შესაბამისად, ვფიქრობ, კოლექტიური მოლაპარაკების შედეგად გასაფორმებელი აქტები, შესაბამისი კომპეტენციების მიხედვით, უნდა განისაზღვროს საქართველოს შრომის კოდექსით.

და ბოლოს, კიდევ ერთი საკითხი, რომელიც ცვლილებებს საჭიროებს, არის კოლექტიური ხელშეკრულების გავრცელების, ანუ სუბიექტების,

<sup>51</sup> საქართველოს კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ“, მე-3 მუხლი, მე-14-მე-16 ნაწილები.

საკითხი<sup>52</sup> – იგი იძლევა შესაძლებლობას, დამსაქმებელმა გადაწყვიტოს დასაქმებულთა გაერთიანების არაწევრზე ხელშეკრულებით მიღებული სიკეთის გავრცელების საკითხი, რაც შესაძლოა, პრაქტიკაში დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის დემოტივაციის საფუძველი გახდეს.

---

<sup>52</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, 43-ე მუხლი, მე-7 ნაწილი.

**გაფიცვის უფლება:  
საქართველოს კანონმდებლობა და მისი მიმართება  
შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან**

**რაისა ლიპარტელიანი<sup>1</sup>**

თავი I. შესავალი.....	233
თავი II. გაფიცვის ცნება და სახეები საერთაშორისო აქტებისა და ქართული კანონმდებლობის მიხედვით.....	234
2.1. გაფიცვის უფლების წარმოშობის ისტორია და გაფიცვის ცნება.....	234
2.2. გაფიცვის სახეები და მათი ძირითადი მახასიათებლები.....	239
2.3. გაფიცვის გამოხატვის ფორმები.....	241
თავი III. დავა, როგორც გაფიცვის უფლების წარმოშობის სავალდებულო წინაპირობა.....	243
3.1. დავის ცნება და დავის საგანი.....	243
3.2. დავის სახეები.....	244
3.2.1. ინდივიდუალური დავა, მისი განხილვა და გადაწყვეტა.....	245
3.2.2. კოლექტიური დავის განხილვა და გადაწყვეტა, მედიაცია, არბიტრაჟი.....	246
3.3.4. გაფიცვის უფლება ინდივიდუალური და კოლექტიური დავის დროს.....	249
თავი IV. გაფიცვის უფლების შეზღუდვის საკანონმდებლო საფუძვლები .....	250
4.1. გაფიცვის უფლების შეზღუდვის წინაპირობები სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობის მიხედვით.....	250
4.2. დასაქმებულთა კატეგორია, რომელსაც ეზღუდება გაფიცვის უფლება (საქართველოსა და საზღვარგარეთის ქვეყნების გამოცდილება).....	252
4.2.1 სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურები, ამ ცნების მკაცრი გაგებით.....	254
4.3. საკომპენსაციო მექანიზმები დასაქმებულთა იმ კატეგორიისათვის, რომელსაც ეკრძალება გაფიცვა .....	259
4.4. უკანონო გაფიცვა .....	261
თავი V. დასაქმებულთა შრომითი გარანტიები გაფიცვის დროს (საქართველოსა და საზღვარგარეთის ქვეყნების გამოცდილება).....	264
თავი VI. დასკვნა .....	268

<sup>1</sup> საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების იურიდიული სამსახურის უფროსი.



## თავი I. შესავალი

შრომის სამართალი ემსახურება დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესებს შორის ბალანსის დაცვას, თუმცა ამის მიღწევა საკმაოდ რთულია, იმ სპეციფიკურობის გამო, რომ შრომითი ურთიერთობის დროს დასაქმებული დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში იმყოფება დამსაქმებელთან მიმართებით. ამიტომ მნიშვნელოვანია, რომ კანონმდებლობა შეიცავდეს დასაქმებულთა ინტერესების დაცვის გარკვეულ მექანიზმებს. ასეთად, შეიძლება ითქვას, გვევლინება გაფიცვის უფლება, რომელიც შეიძლება, დასაქმებულმა გამოიყენოს როგორც დარღვეული უფლების აღდგენისა და ასევე კონკრეტული უფლებების მოპოვების საშუალება.

საგულისხმოა, რომ გაფიცვის უფლება პირველად 2006 წელს მიღებულ შრომის კოდექსში გვხვდება, მანამდე მოქმედი 1973 წლის შრომის კანონთა კოდექსი ამ უფლებას საერთოდ არ ითვალისწინებდა.

ბოლო წლების განმავლობაში საქართველოში საკმაოდ აქტიურად გამოიყენება გაფიცვის უფლება, თუმცა, უმეტეს შემთხვევაში, კანონმდებლობით დადგენილი წესების დაცვის გარეშე და ასევე დასაქმებულთა იმ კატეგორიის მიერ, ვისაც გაფიცვა ეკრძალება. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია გაფიცვის მარეგულირებელი ნორმების გაანალიზება და განმარტება, რათა პრაქტიკაში თავიდან ავიცილოთ უკანონო გაფიცვის შემთხვევები.

ნაშრომის მიზანია, გამოიკვლიოს, თუ რამდენად სრულყოფილად აწესრიგებს საქართველოს კანონმდებლობა გაფიცვის უფლებას და რამდენად შეესაბამება იგი ამასთან დაკავშირებით არსებულ შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს.

ნაშრომში გამოყენებულია შედარებითსამართლებრივი კვლევის მეთოდი. მასში ვრცლადაა განხილული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და ასევე საზღვარგარეთის ქვეყნებში დამკვიდრებული მიდგომები და პრაქტიკა, რაც გაანალიზებულია საქართველოს კანონმდებლობასთან ურთიერთკავშირში;

ნაშრომის II თავი მოიცავს ისეთ საკითხებს, როგორებიცაა: გაფიცვის ცნება, სახეები და მისი ძირითადი მახასიათებელი ნიშნები, როგორც საერთაშორისო აქტების, ასევე ქართული კანონმდებლობის მიხედვით;

III თავში დეტალურადაა განხილული დავის ცნება, დავის საგანი, ინდივიდუალური და კოლექტიური დავის განხილვისა და გადაწყვეტის წესი,

ისევე როგორც მედიაცია და არბიტრაჟი. გაფიცვის უფლებასთან მიმართებით დავას აქვს განსაკუთრებული მნიშვნელობა, რამდენადაც იგი არის გაფიცვის უფლების რეალიზების წინაპირობა და მის გარეშე წარმოუდგენელია გაფიცვა. ამავე თავში დეტალურადაა განხილული დავის საგანი, ინდივიდუალური და კოლექტიური დავის განხილვისა და გადაწყვეტის წესი, ისევე როგორც მედიაცია და არბიტრაჟი, რომლებიც სავალდებულო წესით წინ უნდა უძღოდეს გაფიცვას და მისი დაუცველობა პირდაპირ განაპირობებს გაფიცვის უკანონობას;

IV თავი ეთმობა გაფიცვის უფლების შეზღუდვის საკანონმდებლო საფუძვლებს. გაფიცვა, ისევე როგორც ადამიანის უფლებათა უმრავლესობა, არ არის აბსოლუტური უფლება და იგი შეიძლება შეიზღუდოს კანონმდებლობით დადგენილ შემთხვევებში. ამ თავში საუბარია დასაქმებულთა გარკვეულ კატეგორიაზე, რომელთაც ეკრძალებათ გაფიცვა, გაფიცვის უფლების შეზღუდვის საკომპენსაციო მექანიზმებსა და ყველა იმ შემთხვევაზე, როცა გაფიცვა უკანონოდ ითვლება;

V თავში განხილულია დასაქმებულთა შრომითი გარანტიები გაფიცვის დროს, საქართველოსა და საზღვარგარეთის ქვეყნების გამოცდილების გათვალისწინებით;

ნაშრომის ბოლო VI თავში დასკვნის სახით შეჯამებულია საქართველოს კანონმდებლობაში გაფიცვის მარეგულირებელი ნორმების ძირითადი ასპექტები და მისი შესაბამისობის საჭიროება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან, კანონმდებლობის სრულყოფის მიზნით.

## **თავი II. გაფიცვის ცნება და სახეები საერთაშორისო აქტებისა და ქართული კანონმდებლობის მიხედვით**

### **2.1. გაფიცვის უფლების წარმოშობის ისტორია და გაფიცვის ცნება**

საინტერესოა, რომ, იშვიათი გამონაკლისების გარდა, გაფიცვის უფლება მე-19 საუკუნის ბოლომდე მიჩნეული იყო სისხლისსამართლებრივი ხასიათის დანაშაულებრივ ქმედებად და უკანონოდ მიიჩნეოდა ბევრ ქვეყანაში მე-2 საუკუნის 50-იან წლებამდე. გაფიცვის უფლება ფუნდამენტურ უფლებად იქნა აღიარებული 1966 წელს გაეროს მიერ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ პაქტის მიღებით, რომლის მე-8

მუხლის 1-ლი ნაწილი ადგენს, რომ „ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები კისრულობენ ვალდებულებას, უზრუნველყონ: გაფიცვების უფლება იმ პირობით, რომ ეს უფლება ხორციელდებოდეს თითოეული ქვეყნის კანონების შესაბამისად; ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, „ეს მუხლი არ ეწინააღმდეგება იმას, რომ კანონიერი შეზღუდვები შემოიღონ ამ უფლებების გამოყენებაზე იმ პირთა მიერ, რომლებიც შედიან სახელმწიფოა შეიარაღებული ძალების, პოლიციისა თუ ადმინისტრაციის შემადგენლობაში.“<sup>42</sup>

1996 წელს კი მიღებულ იქნა „ევროპის სოციალური ქარტია“, რომლის მე-6 მუხლის მე-4 ნაწილით – „კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება“ – განისაზღვრა, რომ, კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებად იღებენ, უზრუნველყონ მუშაკთა და დამსაქმებელთა მიერ კოლექტიური ზომების მიღების უფლება ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში, მათ შორის დასაქმებულთა მიერ გაფიცვის უფლების გამოყენება.<sup>3</sup>

გაფიცვის უფლება ასევე იქნა დაცული და აღიარებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო), მისი ზედამხედველი ორგანოების, განსაკუთრებით გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტისა (1952 წლიდან) და კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების ექსპერტთა კომიტეტის (1959 წლიდან) მიერ.<sup>4</sup> ამ ორგანოების გადაწყვეტილებებით, რომლებიც დაეფუძნა შსო-ის წესდებაში ასახულ გაერთიანების თავისუფლების ძირითად პრინციპებს და ასევე შსო-ის ფუნდამენტურ კონვენციებს, საფუძველი ჩაეყარა გაფიცვის უფლების ფუძემდებლურ პრინციპებს, რაც შემდგომში საყოველთაოდ გაზიარებულ იქნა სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ.

აღსანიშნავი და, ერთი შეხედვით, უცნაურია, რომ გაფიცვის უფლება ცალსახად რეგულირებული და განმარტებული არ არის შსო-ის არც ერთ კონვენციასა და რეკომენდაციაში. მართალია, მის შესახებ მსჯელობა იყო შსო-ის არაერთ კონფერენციაზე, თუმცა არასდროს ის არ ასა-

<sup>2</sup> საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ, 1996 წ.

<sup>3</sup> ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული), 1996 წ.

<sup>4</sup> Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ILC, 43<sup>rd</sup> Session, 1959, Part I, Report III, p. 114. ; General Survey on the Freedom of Association and Collective Bargaining, Report III (Part 4B), ILC, 69<sup>th</sup> Session, 1983, p. 62.

ხულა კონკრეტულ კონვენციაში ან რეკომენდაციაში, მიუხედავად ამისა, ეს არ ნიშნავს, რომ გაფიცვის უფლება აღიარებული და დაცული არაა ორგანიზაციის მიერ. გაფიცვის უფლება ფრაგმენტულად ნახსენებია შსო-ის ერთ კონვენციასა და ერთ რეკომენდაციაში, კერძოდ: „იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ“ №105 კონვენცია<sup>5</sup> (1-ლი მუხლი, „დ“ პუნქტი) კრძალავს იძულებითი ან სავალდებულო შრომის გამოყენებას, როგორც დასჯის საშუალებას, გაფიცვაში მონაწილეობისათვის და 1951 წლის რეკომენდაცია „ნებაყოფლობითი შემათანხმებელი პროცედურებისა და არბიტრაჟის შესახებ“<sup>6</sup> (№92) პირველად გაფიცვას ახსენებს მე-4, მე-6 და მე-7 მუხლებში.

ამას გარდა, შსო-ის ორი რეზოლუცია<sup>7</sup>, რომლებიც განსაზღვრავენ შსო-ის პოლიტიკის სახელმძღვანელო პრინციპებს, აღიარებს წევრ სახელმწიფოებში გაფიცვის უფლებას. რეზოლუცია „პროფესიული კავშირის საწინააღმდეგო კანონმდებლობის გაუქმების შესახებ შსო-ის წევრ ქვეყნებში“ მოუწოდებს ამ ქვეყნებს, მიიღონ „კანონმდებლობა, რომელიც უზრუნველყოფს პროფესიული კავშირების უფლებების, მათ შორის დასაქმებულთა გაფიცვის უფლების დაცვას“. ანალოგიურად, რეზოლუცია „პროფესიული კავშირის უფლებებისა და სამოქალაქო თავისუფლებასთან მათი კავშირის შესახებ“ – შსო-ის მმართველ ორგანოს მოუწოდებს, გენერალურ დირექტორს ინსტრუქცია მისცეს, რათა მან უზრუნველყოს პროფკავშირის უფლებების სრული და საყოველთაო პატივისცემა, მისი ფართო გაგებით და განსაკუთრებული აქცენტით გაფიცვის უფლებაზე.<sup>8</sup> გაფიცვის უფლება ასევე დადასტურებულია შსო-ის რეგიონალური კონფერენციებისა და კომიტეტების, ისევე როგორც სხვა ორგანოების სხვადასხვა რეზოლუციაში. თუმცა შსო-ის 87-ე კონვენციაში – „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის

<sup>5</sup> The Abolition of Forced Labour Convention, 1957, №105 (article 1, subparagraph d).

<sup>6</sup> The Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 №92, paragraph 4 and 6, 7.

<sup>7</sup> 1957 “resolution concerning the abolition of Anti-Trade Union legislation in the States Members of the International Labour Organization” and the 1970 “Resolution concerning Trade Union Rights and Their Relation to Civil Liberties”.

<sup>8</sup> 1970. Record of Proceedings. International Labour Conference, 54<sup>th</sup> Session, 1970. Geneva, პარაგ. 735-736

შესახებ”<sup>9</sup> – სიტყვასიტყვით ნახსენები არაა გაფიცვის უფლება, კონვენციის მე-3 მუხლის 1-ლი ნაწილი ადგენს, რომ „მშრომელთა და მეწარმეთა ორგანიზაციებს უფლება აქვთ, შეიმუშაონ საკუთარი წესდებები და რეგლამენტები, თავისუფლად აირჩიონ თავისი წარმომადგენლები, ჩამოაყალიბონ აპარატი, წარმართონ თავიანთი საქმიანობა, დასახონ მოქმედების პროგრამა; მე-10 მუხლის მიხედვით კი, „ამ კონვენციაში ტერმინი „ორგანიზაცია“ ნიშნავს მშრომელთა და მეწარმეთა ყოველგვარ ორგანიზაციას, რომელთა მიზანია მშრომელთა და მეწარმეთა ინტერესების უზრუნველყოფა და დაცვა<sup>10</sup>. ამ ორი მუხლის კომბინაციის შედეგად შსო-ის ორი ორგანო, რომლებიც ზედამხედველობენ შსო-ის სტანდარტების შესრულებას, – გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი (1952 წლიდან) და კონვენციებისა და რეკომენდაციების შესრულების ექსპერტთა კომიტეტი (1959 წლიდან), – ხშირად აცხადებს, რომ გაფიცვის უფლება არის დასაქმებულთა და მათი ორგანიზაციების ფუნდამენტური უფლება, რაც განუყოფელია გაერთიანების თავისუფლების უფლებისაგან და მანვე განსაზღვრა მისი გამოყენების ფარგლები და პრინციპები.<sup>11</sup> გასათვალისწინებელია, რომ ეს ორი კომიტეტი ხშირად ეყრდნობა და იყენებს ერთმანეთის დასკვნებს.

გაფიცვის უფლება შსო-ის 87-ე კონვენციით დაცული გაერთიანების თავისუფლებასთან უშუალო კავშირში ასევე განმარტა ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ 2009 წელს საქმეზე „ენერჯი იაპი-იოლ სენი თურქეთის წინააღმდეგ“ (*Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey*)<sup>12</sup>, რაც განავითარა თავის შემდგომ გადაწყვეტილებებში.

1952 წელსვე გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტმა მეორე სხდომაზე აღიარა, რომ გაფიცვის უფლება – ეს არის ინსტრუმენტი, რომლითაც დასაქმებულებსა და მათს ორგანიზაციებს აქვთ საშუალება, კანო-

---

<sup>9</sup> შსო-ის კონვენცია №87 „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ“.

<sup>10</sup> 1996a. International Labour Conventions and Recommendations, Geneva. პარაგ. 528, 529.

<sup>11</sup> ILO principals concerning the right to strike, Bernard Gernigon, Alberto Otero, Horacio Guido, 1998.

<sup>12</sup> European Court of Human Rights, Third Section, *Enerji Yapi-Yol Sen v Turkey*, 21 April 2009, Application No. 68959/01 at para. 24.

ნიერად დაიცვან თავიანთი ეკონომიკური და სოციალური ინტერესები<sup>13</sup>. კომიტეტის განმარტების მიხედვით, გაფიცვის მიზანია შრომითი, ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დაცვა, რაც გამორიცხავს სუფთა პოლიტიკური შინაარსის გაფიცვებს და ხვდება შსო-ის დაცვის ფარგლებში.

შსო-ის ზედამხედველი ორგანოები აღნიშნავენ, რომ გაფიცვა არის სოციალური აქტი, დასაქმებულთა და მათი ორგანიზაციების (პროფესიული კავშირები, ფედერაციები და კონფედერაციები) უფლება<sup>14</sup>, თუმცა არ აყალიბებენ გაფიცვის ერთიან დეფინიციას.

გაფიცვის უფლება ევროკავშირის წევრი ქვეყნების უმეტესობაში გარანტირებულია კონსტიტუციით (ბულგარეთი,<sup>15</sup> კვიპროსი,<sup>16</sup> დანია,<sup>17</sup> ესტონეთი,<sup>18</sup> საბერძნეთი,<sup>19</sup> უნგრეთი,<sup>20</sup> იტალია,<sup>21</sup> ლიტვა,<sup>22</sup> ლატვია,<sup>23</sup> პოლონეთი,<sup>24</sup> პორტუგალია,<sup>25</sup> რუმინეთი,<sup>26</sup> ესპანეთი,<sup>27</sup> სლოვაკეთი,<sup>28</sup> და ა.შ.). გამონაკლისია, ამ მხრივ, გერმანია და ფინეთი, სადაც გაფიცვის უფლება გამომდინარეობს გაერთიანების თავისუფლებიდან.<sup>29</sup>

---

<sup>13</sup> 1996d. Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva, პარაგ. 473-475.

<sup>14</sup> CFA, Digest of Decisions 3<sup>rd</sup> ed. (1985) paras. 361, 363; CFA Report No. 2 (1952), Case No. 28 (UK-Jamaica), para. 68. endorsed in 23<sup>rd</sup> Report, 1956, Case No.111 (USSR) paras.4, 227, 327<sup>th</sup> Report, 2002, Case No.1581 (Thailand), para.111.

<sup>15</sup> ბულგარეთის კონსტიტუციის 50-ე მუხლი.

<sup>16</sup> კვიპროსის კონსტიტუციის 27-ე მუხლი.

<sup>17</sup> დანიის კონსტიტუციის 78-ე-79-ე მუხლები.

<sup>18</sup> ესტონეთის კონსტიტუციის 29-ე მუხლი.

<sup>19</sup> საბერძნეთის კონსტიტუციის 23-ე მუხლი.

<sup>20</sup> უნგრეთის კონსტიტუციის 70-ე მუხლი.

<sup>21</sup> იტალიის კონსტიტუციის მე-40 მუხლი.

<sup>22</sup> ლიტვის კონსტიტუციის 51-ე მუხლი.

<sup>23</sup> ლატვიის კონსტიტუციის 108-ე მუხლი.

<sup>24</sup> პოლონეთის კონსტიტუციის 59-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.

<sup>25</sup> პორტუგალიის კონსტიტუციის 57-ე მუხლი.

<sup>26</sup> რუმინეთის კონსტიტუციის მე-40 მუხლი.

<sup>27</sup> ესპანეთის კონსტიტუციის 28-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

<sup>28</sup> სლოვაკეთის კონსტიტუციის 37-ე მუხლის მე-4 ნაწილი.

<sup>29</sup> გერმანიის კონსტიტუციის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილი, ფინეთის კონსტიტუციის მე-13 მუხლი.

ბევრ ქვეყანაში, სადაც გაფიცვის უფლების შესახებ დეტალური კანონ-მდებლობა არ არსებობს, იგი რეგულირებულია სასამართლო პრაქტიკით. მაგალითად, ასეთი ქვეყნებია: ბელგია, დანია, საფრანგეთი, გერმანია, სა-ბერძნეთი, ირლანდია, იტალია, ლუქსემბურგი და ნიდერლანდი.

სოციალური პარტნიორების მიერ ამ საკითხის რეგულირება კოლექ-ტიური ხელშეკრულებებით დამახასიათებელია დანიისათვის, ფინეთი-სათვის, შვედეთისა და ირლანდიისათვის.

საქართველოში გაფიცვის უფლება აღიარებული და დაცულია კონ-სტიტუციის 33-ე მუხლით, რომლის მიხედვით: „გაფიცვის უფლება აღი-არებულია. ამ უფლების განხორციელების წესი განისაზღვრება კანონით. კანონი ადგენს აგრეთვე სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების საქმიანობის გარანტიებს“. ეს უფლება და მისი მოწესრიგების წესი უფრო დეტალურად რეგულირებულია საქართველოს ორგანული კანონით – შრომის კოდექსით. გაფიცვის ცნებას იძლევა კოდექსის 49-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი, რომელიც ადგენს, რომ „გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში და-საქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულე-ბით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.“

## 2.2. გაფიცვის სახეები და მათი ძირითადი მახასიათებლები

გაფიცვის მოთხოვნების შინაარსიდან გამომდინარე, შეიძლება გაფიც-ვის გარკვეული კატეგორიების განსაზღვრა: **სამსახურებრივი** (რომლის მი-ზანიცაა სამუშაო პირობების მოპოვება ან გაუმჯობესება), **პროფკავშირული** (რომლის მიზანიცაა პროფკავშირული ორგანიზაციების ან მათი ლიდერე-ბის უფლებების დაცვა ან გაუმჯობესება) და **პოლიტიკური**. პირველ ორთან დაკავშირებით, ფაქტობრივად, არ არსებობს აზრთა სხვადასხვაობა და გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი მათ ლეგიტიმურად მიიჩნევს, თუმ-ცა, რაც შეეხება მესამე კატეგორიას, ანუ პოლიტიკურ გაფიცვას, აქ გასარკ-ვევია მოთხოვნების არსი – რამდენად პირდაპირ და უშუალო ზემოქმედე-ბას ახდენენ ისინი დასაქმებულთა უფლებებზე.<sup>30</sup> კომიტეტმა განაცხადა, რომ სუფთა პოლიტიკური შინაარსის გაფიცვა არ ხვდება 87-ე კონვენციის დაც-

<sup>30</sup> ILO principals concerning the right to strike, Bernard Gernigon, Alberto Otero, Horacio Guido, 1998.

ვის ფარგლებში.<sup>31</sup> თუმცა კომიტეტმა ასევე დაასკვნა, რომ შრომითი და ეკონომიკური ინტერესები, რომელთაც დასაქმებულები იცავენ გაფიცვის უფლების გამოყენების გზით, შეიძლება შეეხოს არა მხოლოდ უკეთეს შრომით პირობებს ან შრომითი ხასიათის კოლექტიურ მოთხოვნებს, არამედ ასევე ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის საკითხებს.<sup>32</sup> კომიტეტი მიიჩნევს, რომ დასაქმებულებსა და მათ ორგანიზაციებს უნდა შეეძლოთ, კანონიერად გამოხატონ თავიანთი პროტესტი იმ სოციალურ და ეკონომიკურ საკითხებთან დაკავშირებით, რომლებიც მათ ეხებათ.<sup>33</sup> გაფიცვა კანონიერია, თუკი ის არის არა წმინდა პოლიტიკური ხასიათისა, არამედ მას ეკონომიკური და სოციალური მიზნები აქვს. თუმცა, როგორც ექსპერტთა კომიტეტმა აღნიშნა, პრაქტიკაში ხშირად რთულია განასხვავო გაფიცვის პოლიტიკური და შრომითი ასპექტები, რამდენადაც უმეტეს შემთხვევაში მთავრობის მიერ გატარებული პოლიტიკა უშუალო ზეგავლენას აცხადებს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა უფლებებზე.<sup>34</sup> პოლიტიკური გაფიცვა ქვეყანათა უმეტესობაში აკრძალულია, გამონაკლისია: დანია, ფინეთი, ირლანდია, იტალია და ნორვეგია.

საერთაშორისო პრაქტიკაში ასევე ცნობილია სოლიდარობის გაფიცვა, როცა დასაქმებულები იფიცებიან სხვა გაფიცვის მხარდასაჭერად. ამ შემთხვევაში მთავარია, განისაზღვროს, რამდენად აქვს მას შრომითი, პროფკავშირული ან სოციალურ-ეკონომიკური შინაარსი, რაც უშუალო ზეგავლენას ახდენს დასაქმებულებზე. ასევე მნიშვნელოვანია, რამდენად კანონიერია თავად ის გაფიცვა, რომელსაც მხარს უჭერენ სხვა დასაქმებულები.<sup>35</sup> ასეთი ტიპის გაფიცვა განსაკუთრებით გახშირდა ბოლო დროს გლობალიზაციისა და სამუშაო ცენტრების დელოკალიზაციის პირობებში.

სხვა დასაქმებულების მხარდამჭერ გაფიცვაში მონაწილეობა ბევრ ქვეყანაში კანონიერია გარკვეულ პირობებში, გამონაკლისებია: ლატვია, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდი და გაერთიანებული სამეფო; ესპანეთში კანონიერება ფასდება ინდივიდუალური საქმის შესწავლის სა-

<sup>31</sup> 1996d. Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva, პარაგ. 481.

<sup>32</sup> იქვე, პარაგ. 479.

<sup>33</sup> იქვე, პარაგ. 484.

<sup>34</sup> იქვე, პარაგ. 165.

<sup>35</sup> იქვე, პარაგ. 168.



ფუძველზე; საფრანგეთში ასეთი გაფიცვა კანონიერია იმ შემთხვევაში, თუ გაფიცულები დასაქმებულები არიან ერთი და იმავე კომპანიის ან ჯგუფის მიერ.<sup>36</sup>

საქართველოში არსებული კანონმდებლობა არ არეგულირებს გაფიცვის სახეებს, თუმცა არსებული ნორმების გაანალიზების შედეგად შეიძლება ითქვას, რომ კანონიერად ვერ ჩაითვლება წმინდა პოლიტიკური ხასიათის გაფიცვა.

### 2.3. გაფიცვის გამოხატვის ფორმები

იმის გამო, რომ შსო არ აყალიბებს გაფიცვის ცნებას, ძნელია იმ ფორმების ლეგიტიმურობის განსაზღვრა, რომლებითაც შესაძლებელია, გაფიცვა გამოიხატოს. საერთაშორისო პრაქტიკაში გაფიცვის გამოხატვის ფორმები სხვადასხვაგვარია, მათგან აღსანიშნავია:

- *GO-slow* (მუშაობის ტემპის შემცირება) – როდესაც ხდება არა საერთოდ უარის თქმა სამუშაოს შესრულებაზე, არამედ მუშაობის ტემპის შემცირება. ასეთი გაფიცვა კანონიერია: ფინეთში, გერმანიაში, საბერძნეთში, ნიდერლანდში, ირლანდიაში, ლუქსემბურგში, მალტაში, ნორვეგიაში, პორტუგალიაში, შვედეთსა და გაერთიანებულ სამეფოში. აკრძალულია: ბელგიაში, დანიასა და საფრანგეთში;
- *Work to Rule* (მუშაობა დადგენილი წესის შესაბამისად) – როდესაც დასაქმებული ზედმიწევნით ასრულებს მხოლოდ შრომით ხელშეკრულებაში აღწერილ სამუშაოს და მინიმალურადაც არ სცდება მის ფარგლებს. ასეთი გაფიცვა არაკანონიერად ითვლება: დანიაში, ბელგიაში, საფრანგეთსა და ნორვეგიაში. დასაშვებია: კვიპროსზე, ფინეთში, გერმანიაში, საბერძნეთში, უნგრეთში, ირლანდიაში, ლუქსემბურგში, მალტაში, ნიდერლანდში, ესპანეთში, შვედეთსა და გაერთიანებულ სამეფოში;
- *Wildcat strike* (ველური გაფიცვა) – ეს არის გაფიცვა, რომელიც ორგანიზებული არ არის პროფკავშირის მიერ იმ ქვეყნებში, სადაც გაფიცვის ორგანიზების უფლება მხოლოდ პროფკავშირის უფლებათა და ინდივიდუალურად გაფიცვა აკრძალულია. ასეთი გაფიცვა უკანონოდ ითვლება ისეთ ქვეყნებში, როგორებიცაა: შვედეთი, გერმანია, საბერძნეთი და ა.შ.;

<sup>36</sup> Strike rules in the EU 27 and beyond A comparative overview, Wiebke Warneck European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS) Brussels, 2007, 7-14.

- მერყევი გაფიცვა, როცა განსაზღვრული დროის განმავლობაში მიმდინარეობს მოკლე თანმიმდევრული გაფიცვები. ასეთი ტიპის გაფიცვა, ძირითადად, დასაშვებია, თუმცა უკანონოდ მიიჩნევა: ლუქსემბურგში, დანიაში, ესპანეთში და ა.შ.

გაფიცვაში უმეტესად მონაწილეობს არა ყველა დასაქმებული, არამედ დასაქმებულთა მხოლოდ ნაწილი. შესაბამისად, ცნობილია:

- ნაწილობრივი გაფიცვა, როცა კომპანიაში დასაქმებულთა მხოლოდ ნაწილი იფიცება;
- როტაციული გაფიცვა, როცა გაფიცვა ცვლაში იმგვარადაა განაწილებული, რომ დასაქმებულები გარკვეული დროის მონაცვლეობით იფიცებიან;
- შერჩევითი გაფიცვა – როცა აქცენტი კეთდება კომპანიის ან საწარმოს მხოლოდ გარღვეულ ნაწილზე/ნაწილებზე.<sup>37</sup>

სხვადასხვა ქვეყანაში ასევე ცნობილია გამაფრთხილებელი გაფიცვა, რომლის ორგანიზებაც წინ უნდა უსწრებდეს ძირითად გაფიცვას. ასეთი ვალდებულება არსებობს: ბულგარეთში, კვიპროსზე, ესტონეთში, გერმანიაში, უნგრეთში, ლიტვაში, პოლონეთსა და რუმინეთში. ამ ქვეყანათა უმეტესობაში გამაფრთხილებელი გაფიცვა შეზღუდულია დროში.<sup>38</sup> გამაფრთხილებელ გაფიცვას ასევე იცნობდა საქართველოს კანონმდებლობა, კერძოდ, შრომის კოდექსის 49-ე მუხლის მე-3, მე-4, მე-5, მე-6 ნაწილები. რომელთა მიხედვითაც არსებობდა გაფიცვის უფლების გამოყენებამდე არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გამაფრთხილებელი გაფიცვის მოწყობის ვალდებულება და მხოლოდ ამის შემდეგ არანაკლებ 24 საათისა და არა უმეტეს 14 კალენდარული დღის განმავლობაში იყო შესაძლებელი გაფიცვა. ეს ნორმები გაუქმდა შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს შესული ცვლილებებითა და დამატებებით.

<sup>37</sup> იქვე, 7-13.

<sup>38</sup> იქვე.

## თავი III. დავა, როგორც გაფიცვის უფლების წარმოშობის სავალდებულო წინაპირობა

### 3.1. დავის ცნება და დავის საგანი

საქართველოს შრომის კოდექსის 49-ე მუხლის 1-ლ ნაწილში შემოთავაზებული გაფიცვის დეფინიციიდან იკვეთება, რომ გაფიცვა შესაძლებელია მხოლოდ დავის შემთხვევაში. დავის ცნებას კი დეტალურად არეგულირებს კოდექსის 47-ე მუხლი, რომლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისადაც: „დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში.“ დავა კი წარმოიშობა მხარის მიერ მეორე მხარისათვის გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინებით უთანხმოების შესახებ (47-ე მუხლის მე-2 ნაწილი). ამავე მუხლის მე-3 ნაწილი ასევე განსაზღვრავს დავის წარმოშობის საფუძვლებს:

- ა) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა;
- ბ) ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან კოლექტიური ხელშეკრულების, ან შრომის პირობების დარღვევა;
- გ) დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება.

ეს საფუძვლები არის საკმაოდ შეზღუდული, ფაქტობრივად, გამოირცხავს დასაქმებულთა დავას და, შესაბამისად, გაფიცვას ისეთ საკითხებზე, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობებს,<sup>39</sup> როგორებიცაა: ჯანმრთელობისა და სიცოცხლის დამზღვევა, მასობრივი დათხოვნა, სოლიდარობის გაფიცვა. თუმცა, თუ ეს საკითხები აისახება კოლექტიურ ხელშეკრულებაში, დასაქმებულებს მიეცემათ დავის საშუალება, 47-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ პუნქტის შესაბამისად.

<sup>39</sup> არსებით პირობებს განსაზღვრავს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილი და ესენია: 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.

### 3.2. დავის სახეები

დავა შეიძლება იყოს **ინდივიდუალური ან კოლექტიური**. კანონი გვთავაზობს მათი გადაწყვეტის სხვადასხვაგვარ წესსა და პროცედურებს. აღსანიშნავია, რომ დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას. ორივე კატეგორიის დავის შემთხვევაში კანონმა 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დაადგინა დავის არსებობისას შემათანხმებელი პროცედურების გავლის ვალდებულება.

შემათანხმებელი პროცედურებისა და მედიაციის გავლას გაფიცვის გამოცხადებამდე ბევრი ქვეყნის კანონმდებლობა მოითხოვს<sup>40</sup>. შსო-ის ექსპერტთა კომიტეტის მოსაზრებით, ასეთი რეგულაციების სულისკვეთება მთლიანად შეესაბამება 98-ე კონვენციის მე-4 მუხლის სულისკვეთებას, რომელიც მოუწოდებს ნებაყოფლობითი მოლაპარაკებების სრულად გან-

---

<sup>40</sup> კოლექტიური დავების გადაჭრის მექანიზმებსა და პროცედურებთან დაკავშირებით სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობა იძლევა სპეციალურ რეგულაციებსა და ინსტიტუტებს. ზოგიერთ ქვეყანაში არსებობს სპეციალური მორიგების, მედიაციისა და არბიტრაჟის სექციები სამოქალაქო სამსახურისათვის (დანია, ფინეთი, ირლანდია, ნიდერლანდი, ნორვეგია და საბერძნეთი). ნორვეგიაში, მაგალითად, გაფიცვის უფლება აქვთ არა მხოლოდ ხელშეკრულებით დასაქმებულებს, არამედ ასევე სამოქალაქო მოხელეებს. მედიაცია ყოველთვის სავალდებულოა სახელმწიფო სექტორში, ხოლო არბიტრაჟი სავალდებულოა მაღალი რანგის მოხელეებისათვის, რომელთაც არა აქვთ გაფიცვის უფლება. ნიდერლანდში 1994 წლიდან ცენტრალური მთავრობისათვის არსებობს სპეციალური მრჩეველთა და არბიტრაჟთა საბჭო. დანიაში საჯარო მოხელეებისათვის მოქმედებს არბიტრაჟის ორნაირი სისტემა, რომლებიც ეფუძნება ორ სხვადასხვა კანონს: ერთია დისციპლინური სასამართლო სამოქალაქო მოხელეებისათვის (the Civil Servants' Disciplinary Court, Tjenestemandsoverenskomsten) და მეორე საწარმოო ურთიერთობების სასამართლო იმ დასაქმებულთათვის, რომელთაც ეხებათ კოლექტიური ხელშეკრულება (the Industrial Court). ორივე სასამართლო არის პარტიტებზე დაფუძნებული გაერთიანებული ორგანო. ამას გარდა, კონტრაქტით დასაქმებულებისათვის არსებობს დამოუკიდებელი მომრიგებელი (არბიტრი) ორგანო, სადაც სოციალურ პარტნიორებს აქვთ საშუალება, მიმართონ ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში, თუკი მათ არ შეუძლიათ შეთანხმების მიღწევა. ირლანდიაში 1950 წელს ამოქმედდა შემათანხმებელი პროცედურებისა და არბიტრაჟის სექცია სამოქალაქო მოხელეებისათვის, ინსტიტუტი მესამე მხარისათვის დავის გადასაჭრელად (the Civil Service Arbitration Board) და შემათანხმებელი ერთობლივი საბჭოები სხვა ქვეყნებში (მალტა, რუმინეთი, სლოვაკეთი და სლოვენია). კოლექტიური დავის გადაჭრის ინსტიტუტები და მექანიზმები არის ერთი და იგივე საჯარო და კერძო სექტორისათვის.

ვითარებას და გამოყენებას, რაც მიზნად ისახავს კოლექტიური მოლაპარაკებების ხელშეწყობას. თუმცა ის არ უნდა იყოს ისეთი დროში გაწეული და კომპლექსური, რომ გაფიცვა პრაქტიკულად შეუძლებელი გახდეს ან ეფექტურობა დაკარგოს.<sup>41</sup> ამ საკითხთან მიმართებით საინტერესოა შსო-ის 1951 წლის №92 რეკომენდაცია,<sup>42</sup> რომლის მიხედვითაც მორიგების ან არბიტრაჟის პროცედურის დროს მხარეებმა თავი უნდა შეიკავონ გაფიცვისა და ლოკაუტისგან.

აღსანიშნავია, რომ შსო-ის ექსპერტთა კომიტეტი თავის ყოველწლიურ მოხსენებებში აკრიტიკებდა საქართველოს შრომის კოდექსის მშინდელ რედაქციას იმის გამო, რომ ის არ შეიცავდა საკმარის და ეფექტურ შემათანხმებელ, მორიგებისა და მედიაციის პროცედურებს დავის არსებობისას.<sup>43</sup>

შემათანხმებელი პროცედურები განსხვავებულია ინდივიდუალური და კოლექტიური დავის დროს, კერძოდ:

### **3.2.1. ინდივიდუალური დავა, მისი განხილვა და გადაწყვეტა**

ინდივიდუალური დავის დროს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურები გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას.

მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინებას, რომელშიც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები; მეორე მხარე, თავის მხრივ, ვალდებულია, ეს წერილობითი შეტყობინება განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მხარეს შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში. თუკი წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავ-

---

<sup>41</sup> ILO, 1994a. Freedom of association and collective bargaining. General Survey of thereports on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), Report III (Part 4B), International Labour Conference, 81<sup>st</sup> Session, 1994. Geneva, პარაგ. 171.

<sup>42</sup> ILO recommendation 92 on Voluntary conciliation and arbitration.

<sup>43</sup> CEACR: Individual Observation concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) Georgia (ratification: 1999) Published: 2009. 2010.

ლობაში შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული, მხარეს უფლება აქვს, მიმართოს სასამართლოს. ხოლო თუკი წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მას ეკისრება. მხარეები ასევე შეიძლება შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისათვის გადაცემაზე.

ამასთან, დაუშვებელია დავის განხილვის პროცესში მხარის მიერ მოთხოვნის გაზრდა ან დავის საგნის შეცვლა, ამიტომ აუცილებელია, მხარემ თავიდანვე სწორად და გამართულად ჩამოაყალიბოს დავის საგნის შესახებ.

შემთანხმებელი პროცედურების სავალდებულოება დავის დროს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რამდენადაც ის ხელს უწყობს მხარეებს შორის დავის მშვიდობიანად გადაჭრას და თავიდან გვაცილებს სასამართლოსა თუ არბიტრაჟისთვის მიმართვას, რაც, თავის მხრივ, ზოგავს როგორც დროს, ასევე ფინანსურ რესურსს.

### **3.2.2. კოლექტიური დავის განხილვა და გადაწყვეტა, მედიაცია, არბიტრაჟი**

კოლექტიურ დავას არეგულირებს შრომის კოდექსის 48-ე<sup>1</sup> მუხლი (კოლექტიური დავის განხილვა და გადაწყვეტა) და ასევე 2013 წლის 25 ნოემბერს მიღებული მთავრობის დადგენილება №301 – კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ.

ამ აქტების მიხედვით, კოლექტიური დავა – ეს არის დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (სულ მცირე 20 დასაქმებულს შორის) ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის, რომელიც, როგორც უკვე ზემოთ აღვნიშნეთ, უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით ან მხარეთა შეთანხმებით არბიტრაჟისთვის მიმართვის გზით.

შემათანხმებელი პროცედურები გულისხმობს: 1) დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (სულ მცირე, 20 დასაქმებული) ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას ან 2) მედიაციას საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დანიშნული მედიატორის უშუალო მონაწილეობითა და ხელმძღვანელობით, ერთ-ერთი მხარის მიერ საქართ-

ველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისათვის შესაბამისი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის შემთხვევაში, ან უშუალოდ მინისტრის ინიციატივით.

ისევე როგორც ინდივიდუალური დავისას, კოლექტიური დავის დროსაც მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინებას, რომელშიც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები.

შემათანხმებელი პროცედურებით კოლექტიური დავის განხილვისა და გადაწყვეტის მიზნით კოლექტიური დავის მხარეები ქმნიან შემათანხმებელ კომისიას, რომელიც შექმნილად ითვლება პირველი სხდომის ჩატარებისთანავე და წყვეტს თავის არსებობას შემათანხმებელი პროცედურის დასრულებისას. შემათანხმებელი კომისიის სხდომა უფლებამოსილია, თუ მას კოლექტიური დავის თითოეული მხრიდან ესწრება შემათანხმებელი კომისიის შესაბამისი მხარის წევრთა უმრავლესობა ან უფლებამოსილი უმრავლესობა, რომელიც განისაზღვრება შემათანხმებელი კომისიის რეგლამენტით. ამავე რეგლამენტით განისაზღვრება კომისიის საქმიანობასთან დაკავშირებული დადგენილებით გაუთვალისწინებელი წესები და პროცედურები, რომელსაც ამტკიცებს შემათანხმებელი კომისია. შემათანხმებელი კომისიის სხდომებს მორიგეობით უძღვებიან კოლექტიური დავის მხარეთა ინტერესების გამომხატველი შემათანხმებელი კომისიის წევრები. მედიაციის მსვლელობაში, შემათანხმებელი კომისიის სხდომას შეიძლება გაუძღვეს ასევე მედიატორი.<sup>44</sup> ვინაიდან ეს ნორმები ჯერჯერობით ახალია, არ არსებობს პრაქტიკა კოლექტიური დავის ასეთი წესით გადაწყვეტისა. ამდენად, შეუძლებელია მსვლელობა მის ეფექტურობასა და შედეგიანობაზე.

კანონმდებლობის მიხედვით, მოლაპარაკებების ნებისმიერ სტადიაზე შეთანხმების მისაღწევად კოლექტიური დავის მხარეს უფლება აქვს, წერილობით მიმართოს მინისტრს მედიაციის<sup>45</sup> დასაწყებად კოლექტიურ დავაზე

<sup>44</sup> მთავრობის დადგენილება №301 კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ, მე-4 მუხლი, მე-3–მე-8 პუნქტები.

<sup>45</sup> იმავე დადგენილების შესახებ მე-2 მუხლის მე-8 პუნქტის მიხედვით, მედიაცია არის საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის (შემდგომში – მინისტრი) მიერ დანიშნული მედიატორის (შემდგომში – მედიატორი) უშუალო მონაწილეობითა და ხელმძღვანელობით წარმართული შემათანხმებელი პროცედურა.

მედიატორის დანიშვნის თაობაზე, რის შესახებაც იმავე დღეს წერილობით აცნობებს კოლექტიური დავის მეორე მხარეს. ასეთი წერილობითი შეტყობინების მიღების საფუძველზე მინისტრი ნიშნავს დავის მედიატორს, საქართველოს მთავრობის ნორმატიული აქტით დამტკიცებული კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის თანახმად. თავის მხრივ, მინისტრს უფლება აქვს, კოლექტიური დავის ნებისმიერ სტადიაზე, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, წერილობითი მიმართვის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით დანიშნოს დავის მედიატორი, რაც წერილობით უნდა ეცნობოს მხარეებს. მედიაცია დაწყებულად ითვლება მინისტრის მიერ კოლექტიურ დავაზე მედიატორის დანიშვნის მომენტიდან.

საგულისხმოა, რომ დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მიიღოს გადაწყვეტილება შემათანხმებელი პროცედურების შეწყვეტის შესახებ<sup>46</sup>. თუმცა არც შრომის კოდექსი და არც მთავრობის დადგენილება არ იძლევა კონკრეტულ შემთხვევებს, როცა მინისტრს აქვს ეს უფლება და ასევე არ განსაზღვრავს პროცედურების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების მიღების სამართლებრივ შედეგებს, რაც ხარვეზად უნდა იქნეს მიჩნეული. მეტი სიცხადისათვის აუცილებელია, ყოველივე ეს დეტალურად იყოს გაწერილი კანონმდებლობაში.

შემათანხმებელი პროცედურების მეტი ეფექტურობისთვის კანონმდებელმა დაადგინა კოლექტიური დავის მხარეების ვალდებულება, მონაწილეობა მიიღონ შემათანხმებელ პროცედურებში და დაესწრონ ამ მიზნით დავის მედიატორის მიერ გამართულ შეხვედრებს.

კოლექტიური დავის გადაწყვეტის მიზნით, შემათანხმებელი პროცედურები დასრულებულად ითვლება: 1) კოლექტიური დავის გადაწყვეტის შემთხვევაში; 2) კოლექტიური დავის მხარეების მიერ ამ დავის გადასაწყვეტად არბიტრაჟისა (მხარეთა შეთანხმების შემთხვევაში) თუ სასამართლოსათვის მიმართვის შემთხვევაში; 3) მინისტრის მიერ შემათანხმებელი პროცედურების შეწყვეტის შემთხვევაში. შემათანხმებელი პროცედურებით კოლექტიური დავის გადაწყვეტის შემთხვევაში, სათანადო ცვლილე-

---

<sup>46</sup> შრომის კოდექსი, 48-ე<sup>1</sup> მუხლის მე-5 ნაწილი, 2013 წლის 25 ნოემბრის მთავრობის დადგენილება №301 კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ, მე-4 მუხლი, მე-14 პუნქტი.



ბები აისახება ინდივიდუალურ ან/და კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებებში, კოლექტიური დავის მხარეების მიერ შეთანხმებული ფორმითა და ვადების დაცვით.

გადაწყვეტილება შემათანხმებელი პროცედურების შეწყვეტის შესახებ არ ზღუდავს კოლექტიური დავის მხარეთა უფლებას, მიმართონ სასამართლოს, ან შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისათვის გადაცემაზე.

მნიშვნელოვანია, რომ როგორც ინდივიდუალური, ასევე კოლექტიური დავის დროს დავის გადაწყვეტა, გარდა შემათანხმებელი პროცედურებისა, შესაძლებელია სასამართლოსათვის ან, მხარეთა შეთანხმებით, არბიტრაჟისათვის მიმართვის გზით. ეს მექანიზმები მხარეებმა შეიძლება გამოიყენონ ალტერნატიულად, ან ორივე ერთად კუმულაციურად.

### **3.3.4. გაფიცვის უფლება ინდივიდუალური და კოლექტიური დავის დროს**

გაფიცვის უფლება ინდივიდუალურად და კოლექტიურად წარმოიშობა მხოლოდ დავის წამოწყებისა და შემათანხმებელი პროცედურების გავლის შემდეგ. გემოალინიშნულის გათვალისწინებით, კოლექტიური დავის დროს გაფიცვამდე დამატებით სავალდებულოა ასევე მედიაციის სტადიის გავლა, რამდენადაც შრომის კოდექსის 49-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ადგენს, რომ კოლექტიური დავის დროს გაფიცვის უფლება წარმოიშობა მხოლოდ მხარის მიერ მინისტრისთვის მედიაციის დაწყების მიზნით წერილობითი შეტყობინებით მიმართვიდან ან, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, მხარის წერილობითი მიმართვის გარეშე, მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით მედიატორის დანიშვნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლამდე. ვინაიდან ჯერჯერობით არ არსებობს პრაქტიკა მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით მედიატორის დანიშვნის შესახებ, რთულია მსჯელობა, რა შეიძლება ჩაითვალოს მაღალ საზოგადოებრივ ინტერესად. ლოგიკურია, ეს ეხებოდეს ისეთ განსაკუთრებულ შემთხვევებს, როცა გაფიცვამ შეიძლება საფრთხე შეუქმნას საზოგადოებრივ უსაფრთხოებას ან ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას.

სავალისხმოა, რომ მოქმედი კანონმდებლობით გაფიცვის ხანგრძლივობა არ არის შეზღუდული დროში, თუმცა 2006 წელს მიღებული შრომის კოდექსის მიხედვით, მისი მაქსიმალური ხანგრძლივობა შეადგენდა 90

დღეს. ამასთან დაკავშირებით როგორც შსო-ის კონვენციებისა და რეკომენდაციების შესრულების ექსპერტთა კომიტეტი თავის ყოველწლიურ მოხსენებებში აღნიშნავდა, კოდექსის 49-ე მუხლის მე-8 ნაწილით, რომელიც ადგენს, რომ გაფიცვა არ შეიძლება გაგრძელდეს 90 კალენდარულ დღეზე მეტ ხანს, კანონმდებლობა სპობს დასაქმებულთა და მათი ორგანიზაციების ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დაცვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ინსტრუმენტს. კომიტეტის აზრით, გაფიცვის ხანგრძლივობა კანონმდებლობით არ უნდა ყოფილიყო შეზღუდული და მთავრობას კატეგორიულად სთხოვდა, მიეღო ზომები ამ დებულების გასაუქმებლად.<sup>47</sup> საბოლოოდ, 2011 წლის 22 ივნისს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებით ეს შეზღუდვა მოიხსნა.

როგორც ინდივიდუალური, ასევე კოლექტიური დავის დროს კანონი ადგენს მხარის ვალდებულებას, რომ გაფიცვამდე არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე ერთმანეთს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის დრო, ადგილი და ხასიათი. კოლექტიური დავის დროს აუცილებელია ანალოგიური წერილობითი შეტყობინების გაგზავნა შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისთვის. მნიშვნელოვანია, რომ მხარეები გაფიცვის მიმდინარეობისას კვლავ არიან ვალდებული, განაგრძონ შემართანხმებელი პროცედურები.

## **თავი IV. გაფიცვის უფლების შეზღუდვის საკანონმდებლო საფუძვლები**

### **4.1. გაფიცვის უფლების შეზღუდვის წინაპირობები სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობის მიხედვით**

გაფიცვის უფლება არ არის აბსოლუტური ხასიათის უფლება და იგი შეიძლება შეიზღუდოს კანონით დადგენილ შემთხვევებში და წესით.

მსოფლიოს უმეტეს, მათ შორის ევროკავშირის წევრ, ქვეყანაში, არსებობს გარკვეული შეზღუდვები გაფიცვის უფლებასთან დაკავშირებით, ესენია:

---

<sup>47</sup> CEACR: Individual Observation concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) Georgia (ratification: 1999) Published: 2009, 2010.

- **სიმშვიდის შენარჩუნების ვალდებულება.** კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების პირობებში ასეთი სისტემის ქვეყნებში გაფიცვა შესაძლებელია მხოლოდ თავდაპირველი კოლექტიური ხელშეკრულების მიღების ან განახლების მოთხოვნით.<sup>48</sup> ექსპერტთა კომიტეტი ამგვარ რეგულირებას არ მიიჩნევს 87-ე კონვენციის საწინააღმდეგოდ და ქვეყნებს უტოვებს არჩევანს, თავად დაარეგულირონ ეს საკითხი თავიანთი კანონმდებლობებით. თუმცა, მიუხედავად ამისა, ასეთ ქვეყნებში ეს არ ნიშნავს, რომ დასაქმებულებსა და მათ ორგანიზაციებს არა აქვთ უფლება, გაიფიცონ მთავრობის სოციალური და ეკონომიკური პოლიტიკის წინააღმდეგ. თუკი ქვეყანა ზღუდავს გაფიცვას კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების პირობებში, აუცილებელია ასევე მისი კომპენსირება მიუკერძოებელი და სწრაფი არბიტრაჟით.<sup>49</sup> კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების პირობებში სიმშვიდის შენარჩუნება სავალდებულოა შემდეგ ქვეყნებში: ავსტრია, ჩეხეთი, დანია, ფინეთი, ირლანდია, ლიტვა, ლატვია, ლუქსემბურგი, ესპანეთი, სლოვაკეთი და ა.შ. გამონაკლისია საფრანგეთი;

- გაფიცვამდე **დავის გადაჭრის მშვიდობიანი გზების** გამონახვის ვალდებულება. ასეთი ვალდებულება გათვალისწინებულია: ბულგარეთის, ხორვატიის, ჩეხეთის, დანიის, ისლანდიის, ლატვიის, ლიტვისა და ა.შ. კანონმდებლობებით;<sup>50</sup>

- ზოგიერთ სფეროში გაფიცვის დროს **მინიმალური მომსახურების** უზრუნველყოფის ვალდებულება. ასეთი ვალდებულება მოქმედებს, მაგალითად: საბერძნეთში, უნგრეთში, ესპანეთში, სლოვენიაში და ა.შ.;<sup>51</sup>

- გაფიცვამდე საჭიროა გარკვეული ვადით ადრე **გაფრთხილება.** წინასწარი გაფრთხილება, როგორც წესი, სავალდებულოა 24 საათით ან 7 დღით ადრე, ან, ზოგჯერ, 14 დღით ადრე. ასეთი წესი მოქმედებს: ბულგარ-

<sup>48</sup> Strike rules in the EU27 and beyond A comparative overview, Wiebke Warneck. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS) Brussels, 2007, 14,23, 25, 28, 43,44,47,48,62.

<sup>49</sup> ILO principals concerning the right to strike, Bernard Gernigon, Alberto Otero, Horacio Guido, 1998, 25.

<sup>50</sup> Strike rules in the EU27 and beyond A comparative overview, Wiebke Warneck. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS) Brussels,10.

<sup>51</sup> იქვე, 10, 24, 62, 66.

რეთში, ხორვატიაში, ისლანდიაში, ირლანდიაში, პორტუგალიაში, ესტონეთში, სლოვაკეთში და ა.შ.;

- გაფიცვამდე საჭიროა **კენჭისყრა**. გაფიცვის თაობაზე დასაქმებულთა შორის კენჭისყრით გადაწყვეტილება მიიღება შემდეგ სახელმწიფოებში: ჩეხეთში, ლატვიაში, ლიტვაში, პოლონეთში, რუმინეთში და ა.შ.<sup>52</sup>

#### **4.2. დასაქმებულთა კატეგორია, რომელსაც ეზღუდება გაფიცვის უფლება (საქართველოსა და საზღვარგარეთის ქვეყნების გამოცდილება)**

უნდა აღინიშნოს, რომ, ფაქტობრივად, ყველა სახელმწიფოში დასაქმებულთა გარკვეულ კატეგორიას ეზღუდება ან ეკრძალება გაფიცვა, ძირითადად, ეს ეხება საჯარო მოხელეებს: შეიარაღებული ძალების თავდაცვის, პოლიციისა და სასამართლოს თანამშრომლებს (ჩეხეთი, საბერძნეთი ესტონეთი, უნგრეთი, საფრანგეთი, რუმინეთი),

ეკონომიკური, კულტურული და სოციალური უფლებების შესახებ 1966 წლის პაქტის მე-8 მუხლის მე-2 ნაწილი აცხადებს, რომ სახელმწიფოებმა შესაძლებელია, გაფიცვის უფლების გამოყენებაზე კანონიერი შეზღუდვები შემოიღონ იმ პირობაში, რომლებიც სახელმწიფოს შეიარაღებული ძალების, პოლიციისა თუ ადმინისტრაციის შემადგენლობაში შედიან.

შსო-ის 87-ე კონვენციის მიღების მოსამზადებელ განხილვებზე მიღწეულ იქნა კონსენსუსი, რომ „საჯარო მოხელეების გაერთიანების თავისუფლების აღიარება არავითარ შემთხვევაში არ ნიშნავს მათი გაფიცვის უფლების კითხვის ნიშნის ქვეშ დაყენებას“. გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი და ექსპერტთა კომიტეტი ერთხმად თანხმდებიან, რომ გაფიცვის უფლების შეზღუდვა დასაშვებია მხოლოდ იმ კატეგორიის საჯარო მოხელეთა მიმართ, რომლებიც სახელმწიფოს სახელით ახორციელებენ უფლებამოსილებას და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურებისათვის, ამ სიტყვის მკაცრი/ვიწრო გაგებით, ანუ სამსახურების, რომელთა საქმიანობის შეწყვეტაც საფრთხეს უქმნის მთლიანი მოსახლეობის ან მისი ნაწილის სიცოცხლეს, უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას.<sup>53</sup>

<sup>52</sup> იქვე, 10, 22, 44, 46, 56, 66.

<sup>53</sup> 1996d. Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva, პარაგ. 492.

როცა საჯარო მოხელეთა გარკვეულ ნაწილს ეზღუდება გაფიცვის უფლება, მათ თავიანთი ინტერესების დასაცავად უნდა მიეცეთ საკმარისი გარანტიები გაფიცვის უფლების საკომპენსაციოდ, როგორებიცაა: მიუკერძოებელი და სწრაფი მორიგებისა და არბიტრაჟის პროცედურები იმგვარად, რომ უზრუნველყოფილი იყოს მხარეების მონაწილეობა ყველა ეტაპზე, სადაც არბიტრაჟის გადაწყვეტილებას ექნება სავალდებულო ძალა ორივე მხარისათვის და მათი გამოყენება შეიძლებოდეს სწრაფად და სრულად. აქვე აღსანიშნავია, რომ შსო-ის 151-ე კონვენცია<sup>54</sup> და 159-ე რეკომენდაცია,<sup>55</sup> რომლებიც მიღებულია 1978 წელს და ეხება შრომით ურთიერთობას საჯარო სამსახურში, არეგულირებს დავების გადაჭრას სხვა საკითხებთან ერთად და ცალკე არ ეხება საჯარო მოხელეთა გაფიცვის უფლებას.

საჯარო მოხელის ცნება განსხვავებულია სხვადასხვა ქვეყანაში და სამართლის სხვადასხვა სისტემაში განსხვავებულია, მაგალითად, ტერმინები: *civil servant*, *fonctionnaire* and *funcionario* – საჯარო მოხელე – არ მოიცავს ერთი და იმავე კატეგორიის საჯარო მოხელეებს, ამიტომ ორივე კომიტეტმა განსაზღვრა, რომ გაფიცვის უფლება შეიძლება შეეხოს იმ საჯარო მოხელეებს, რომლებიც სახელმწიფოს სახელით ახორციელებენ უფლებამოსილებას.<sup>56</sup> ესენი შეიძლება იყვნენ: სამინისტროთა თანამშრომლები, სასამართლოს თანამშრომლები და ა.შ., რომელთაც შეიძლება არა მხოლოდ შეეზღუდოთ, არამედ აეკრძალოთ გაფიცვა, თუმცა ამ კატეგორიას არ მიეკუთვნებიან ის პირები, რომლებიც მუშაობენ სახელმწიფოს საკუთრებაში არსებულ კომპანიებსა და საწარმოებში, მაგალითად: ნავთობის კომპანიები, საბანკო სექტორი და მეტროპოლიტენი, განათლების სექტორი და ა.შ. კომიტეტების მოსაზრებით, ასევე გამოსავალი შეიძლება იყოს: „არა აიკრძალოს გაფიცვა ზოგადად საჯარო სექტორში, არამედ იმ ფარგლებში, რომ შენარჩუნდეს თანამშრომელთა შეზღუდული კატეგორიის მუშაობა, რომლებიც უზრუნველყოფენ მინიმალურ მომსახურებას (*minimum service*), რათა სამსახურების

---

<sup>54</sup> ILO Convention (151) concerning Protection of the Right to Organise and Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service.

<sup>55</sup> Labour Relations (Public Service) Recommendation, 1978 (No. 159).

<sup>56</sup> 1996d. Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva, პარაგ. 534.

მთლიანმა და ხანგრძლივმა გაჩერებამ არ გამოიწვიოს სერიოზული უარყოფითი შედეგები.“

გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი ასევე დასაშვებად მიიჩნევს გაფიცვის აკრძალვას მწვავე ეროვნული უკიდურესი აუცილებლობის შემთხვევაში.<sup>57</sup>

#### **4.2.1 სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურები, ამ ცნების მკაცრი გაგებით**

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, გარდა საჯარო მოხელეებისა, სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობებით, გაფიცვის უფლება ასევე ეზღუდებათ იმ დასაქმებულებს, რომლებიც მუშაობენ ე.წ. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებში. **სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურის** ცნება 1983 წელს განსაზღვრა შსო-ის ექსპერტთა კომიტეტმა და ასეთ სამსახურებად მიიჩნია ისინი, „რომელთა მუშაობის შეწყვეტა საფრთხეს უქმნის მთლიანი ან მოსახლეობის ნაწილის სიცოცხლეს, უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას“.<sup>58</sup> იგივე დეფინიცია შეიმუშავა მოგვიანებით გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტმა.

რას ნიშნავს „სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახური მკაცრი გაგებით“, დამოკიდებულია ბევრ გარემოებაზე. ცალსახაა, რომ შეიძლება, სასიცოცხლოდ არამნიშვნელოვანი სამსახური გახდეს არსებითად მნიშვნელოვანი, თუკი გაფიცვა სცდება გარკვეულ ფარგლებს, ხანგრძლივი და მასშტაბური ხდება ისე, რომ საფრთხეს უქმნის მთლიანი მოსახლეობის ან მისი ნაწილის სიცოცხლეს, უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას.

ამდენად, კომიტეტმა მიიჩნია, რომ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახური, სადაც გაფიცვა შეიძლება არათუ შეიზღუდოს, არამედ აიკრძალოს კიდევ, არის: ჰოსპიტალური სექტორი, ელექტრომომარაგება, წყალმომარაგება და ა.შ.

სამაგიეროდ, კომიტეტმა მიიჩნია, რომ, როგორც წესი, არ მიეკუთვნება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებს, ამ ცნების მკაცრი გაგებით, და გაფიცვა არ უნდა აიკრძალოს შემდეგ სფეროებში: რადიო და ტელევი-

<sup>57</sup> იქვე, პარაგ. 527.

<sup>58</sup> 1983b. Freedom of association and collective bargaining: General survey by the Committee of Experts on the application of the Conventions on freedom of association, the right to organise and collective bargaining and the Convention and Recommendation concerning rural workers' organisations, პარაგ. 214.

ზია, ნავთობის სექტორი, პორტები, ბანკები, კომპიუტერული მომსახურება გადასახადების ასაკრეფად, გასართობი პარკები, მალაროები, ზოგადად ტრანსპორტი, სასტუმროები, მშენებლობა, ავტომობილების წარმოება, სოფლის მეურნეობის სამუშაოები, საჭმლის წარმოება და გავრცელება, სახელმწიფო ბეჭდვითი მომსახურება, სახელმწიფოს ალკოჰოლის, მარილისა და თამბაქოს მონოპოლიები, განათლების სფერო, მეტროპოლიტენი, საფოსტო მომსახურება და სხვ.<sup>59</sup>

გასათვალისწინებელია, რომ ეს ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი და ყოვლისმომცველი, რამდენადაც კომიტეტი მოსაზრებების გამოხატვისას ეყრდნობა იმ სპეციფიკურ სიტუაციებს, რომლებიც მან უნდა განიხილოს და, ამასთან, საჩივრები, გაფიცვის უფლების აკრძალვასთან დაკავშირებით, ასეთ სამსახურებში იშვიათია.

ამავე დროს, მნიშვნელოვანია, რომ კომიტეტი საჩივრების განხილვის დროს სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებში გაფიცვის უფლების აკრძალვისას (გამართლებისას/დასაბუთებისას) არ ითვალისწინებს ეროვნული ეკონომიკისათვის მოსალოდნელ სერიოზულ უარყოფით შედეგებს.<sup>60</sup>

სახელმწიფოები თავიანთ კანონმდებლობებში განსაზღვრავენ ჩამონათვალს სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურებისას, თუმცა მთავარია პრინციპი, რომ ეს სია არ უნდა იყოს ისეთი ფართო და ყოვლისმომცველი, რომ აზრს უკარგავდეს ასეთი სამსახურების განსაზღვრას. ამ სიის განსაზღვრისას ასევე მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული სახელმწიფოში არსებული გარემო ფაქტორები, ის, რაც ერთ ქვეყანაში არ ქმნის პრობლემას, სხვა ქვეყანაში შეიძლება სერიოზულ საფრთხეს უქმნიდეს ადამიანის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას.

თუკი შეუძლებელია მხარეთათვის და მესამე პირებისათვის ზიანის პრევენცია, მაგალითად, მომხმარებელთა ინტერესები, რომელთაც ეკონომიკური ზიანი ადგებათ, შეიძლება შემოღებულ იქნეს მინიმალური მომსახურების სისტემა, იმის ნაცვლად, რომ საერთოდ აიკრძალოს გაფიცვა.<sup>61</sup>

<sup>59</sup> 1996d. Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva, პარაგ. 544.

<sup>60</sup> ILO, 1984, 234-ე ანგარიში, პარაგ. 190.

<sup>61</sup> ILO, Report of the Committee on Freedom of Association, 1994a, პარაგ.: 159, 160.

გაფიცვის დროს მინიმალური მომსახურების გაწვა შესაძლებელი უნდა იყოს მხოლოდ იმ სამსახურებში, 1) რომელთა შეწყვეტამაც შეიძლება საფრთხე შეუქმნას მთელი მოსახლეობის ან მისი ნაწილის სიცოცხლეს, უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას; 2) რომლებიც, ცნების მკაცრი გაგებით, არ არის სასიცოცხლოდ აუცილებელი, მაგრამ გაფიცვის მასშტაბიდან და ხანგრძლივობიდან გამომდინარე, შესაძლებელია, გამოიწვიოს მწვავე ეროვნული კრიზისი და საფრთხე შეუქმნას მოსახლეობის ნორმალურ სასიცოცხლო პირობებს; 3) ფუნდამენტური მნიშვნელობის საჯარო სამსახურები. კომიტეტის მოსაზრებით, ასეთი შეიძლება იყოს: რკინიგზის მომსახურება კუნძულებზე, ეროვნული პორტი, მიწისქვეშა ტრანსპორტი, საფოსტო მომსახურება, საბანკო სფერო და ა.შ.

გასათვალისწინებელია, რომ მინიმალური მომსახურება გულისხმობს შეზღუდულ ოპერაციებს, რომლებიც აუცილებელია მოსახლეობის ძირითადი საჭიროებებისა და მოთხოვნებისათვის.

საქართველოს კანონმდებლობით, კერძოდ შრომის კოდექსის მიხედვით, გაფიცვაში მონაწილეობის უფლება არა აქვთ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ პირებს. კოდექსის 51-ე მუხლის მე-2 ნაწილი ადგენს, რომ დაუშვებელია უშუალოდ სამუშაო პროცესის დროს გაფიცვის უფლების გამოყენება იმ დასაქმებულთა მიერ, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან, ან, თუ, ტექნოლოგიური ხასიათიდან გამომდინარე, შეუძლებელია ამ საქმიანობის შეჩერება. კანონმდებლობა არ განსაზღვრავდა კონკრეტულად, თუ რომელი სამსახურები მიეკუთვნებოდა ასეთ კატეგორიებს. შსო-ის ექსპერტთა კომიტეტმა თავის ყოველდღიურ მოხსენებებში საქართველოს მთავრობას არაერთხელ მოსთხოვა, შესწორება შეეტანა კოდექსის 51-ე(2) მუხლში და დაეკონკრეტებინა ეს შეზღუდვა. ასეთ სამსახურებში გაფიცვის აკრძალვის ნაცვლად, კომიტეტი გვთავაზობს, რომ ჩამოყალიბდეს მინიმალური მომსახურების სისტემა იქ, სადაც შეიზღუდება გაფიცვის უფლება. კომიტეტი განმარტავს, რომ რომ ასეთი მომსახურება უნდა აკმაყოფილებდეს, სულ ცოტა, ორ მოთხოვნას: პირველ რიგში, და ეს ასპექტი არის უმნიშვნელოვანესი (პირველხარისხოვანი), ის აუცილებლად, ნამდვილად უნდა იყოს მინიმალური მომსახურება, რაც გულისხმობს შეზღუდულ, საზოგადოებისათვის ძირითადი და მინიმალური მოთხოვნებისათვის საჭირო მომსახურებას; და მეორე, რამდენადაც მინიმალური



მომსახურების სისტემა დასაქმებულთა ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დაცვის მნიშვნელოვან საშუალებას ზღუდავს, დასაქმებულთა ორგანიზაციებს უნდა შეეძლოთ, სურვილის ქონის შემთხვევაში, მონაწილეობა მიიღონ ასეთი სამსახურის ცნების განსაზღვრაში, დამსაქმებლებსა და საჯარო მოხელეებთან ერთად. შსო-ის ექსპერტთა კომიტეტის მოხსენების მიხედვით, გაფიცვის უფლება შეიძლება შეიზღუდოს ან აიკრძალოს შემდეგ შემთხვევებში: 1) სასიცოცხლოდ აუცილებელ სამსახურებში, ცნების მკაცრი გაგებით (სამსახური, რომლის საქმიანობის შეწყვეტაც საფრთხეს უქმნის მთლიანად მოსახლეობის ან მისი ნაწილის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას); 2) საჯარო სამსახურებში, საჯარო მოხელეებს, რომლებიც უფლებამოსილებას ახორციელებენ სახელმწიფოს სახელით; 3) მწვავე ეროვნული უკიდურესი აუცილებლობის დროს. კომიტეტი დასკვნაში ასევე კატეგორიულად მოითხოვდა ცვლილებების შეტანას კოდექსის მაშინდელი რედაქციის 51-ე მუხლის მე-4 და მე-5 ნაწილებში, რომლებიც ადგენდა, რომ უკანონოდ ჩაითვლებოდა იმ დასაქმებულთა გაფიცვა, რომლებიც ინფორმირებული იყვნენ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ და რომ, თუ გაფიცვის უფლება წარმოიშობოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დასრულებამდე, გაფიცვა ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ ასევე უკანონოდ ჩაითვლებოდა. ეს ნაწილები გაუქმდა 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებითა და დამატებებით.<sup>62</sup>

2013 წლის 12 ივნისის შრომის კოდექსის გარდამავალ დებულებაში ჩაიწერა შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ვალდებულება – შეემუშავებინა და დაემტკიცებინა ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხა 2013 წლის 1 ნოემბრამდე. საბოლოოდ, 2013 წლის 6 დეკემბერს მინისტრის №01-43/ნ ბრძანებით დამტკიცდა ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხა, რომლის მიხედვითაც ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საქმიანობებს განეკუთვნება: „ა) მუშაობა სასწრაფო სამედიცინო დახმარების სამსახურში; ბ) მუშაობა სტაციონარულ დაწესებულებებში ან/და ამბულატორიული დაწესებულების გადაუდებელი დახ-

<sup>62</sup> CEACR: Individual Observation concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) Georgia (ratification: 1999) Published: 2009, 2010.

მარების სამსახურებში; ვ) 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 ტრანსპორტირებისა და განაწილების სფეროში; მ) მუშაობა ნავთობისა და გაზის მოპოვების, მომზადების, ნავთობის გადამუშავებისა და გაზის დამუშავების სფეროებში.“

ამ ნუსხით გათვალისწინებულის გარდა, 2008 წლის 21 ოქტომბრის „პროკურატურის შესახებ“ კანონის 31-ე მუხლის მე-11 ნაწილის მიხედვით, პროკურატურის თანამშრომლებს ასევე ეკრძალებათ გაფიცვის მოწყობა ან გაფიცვაში მონაწილეობა.

ასევე, გაფიცვა აკრძალა ზემომითითებულ სამსახურებში დასაქმებულ ყველა ადამიანს. ამკარაა, რომ ეს ნუსხა არის საკმაოდ ფართო და მოიცავს ისეთ სამსახურებს, სადაც შსო-ის აღნიშნული მიდგომების მიხედვით, გაფიცვის აკრძალვა მიზანშეწონილი არა არის, მაგალითად: „ე) მუშაობა სატელეფონო კავშირგაბმულობის სფეროში; ი) მუშაობა დასუფთავების მუნიციპალურ სამსახურებში; ლ) მუშაობა ბუნებრივი გაზის ტრანსპორტირებისა და განაწილების სფეროში; მ) მუშაობა ნავთობისა და გაზის მოპოვების, მომზადების, ნავთობის გადამუშავების და გაზის დამუშავების სფეროებში.“

ამასთან, განსხვავებით შსო-ის მიერ დამკვიდრებული სტანდარტებისა და საზღვარგარეთის ქვეყნების პრაქტიკისაგან, აღნიშნული ბრძანებით, ფაქტობრივად, ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხამ მოიცვა სამსახურების

ორი კატეგორია, სადაც დასაშვებია გაფიცვის შეზღუდვა, ესენია: 1) სასიცოცხლოდ აუცილებელი სამსახურები და 2) საჯარო სამსახურები. თუმცა სადავოა, უშუალოდ რამდენად უკავშირდება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას ისეთი საქმიანობები, როგორებიცაა: მუშაობა საქართველოს სასჯელაღსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტროსა და მისი სისტემის დაწესებულებებში; მუშაობა სასამართლო ორგანოებში; მუშაობა დასუფთავების მუნიციპალურ სამსახურებში და ა.შ.

ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ კვლავ გაუგებარი რჩება, რა სამსახურები იგულისხმება 51-ე მუხლის მე-2 ნაწილის ჩანაწერში: „**ტექნოლოგიური ხასიათიდან გამომდინარე შეუძლებელია ამ საქმიანობის შეჩერება**“.

### **4.3. საკომპენსაციო მექანიზმები დასაქმებულთა იმ კატეგორიისათვის, რომელსაც ეკრძალება გაფიცვა**

ზემოაღნიშნულ 4.2. ქვეთავში ორ კატეგორიასთან მიმართებით, ანუ საჯარო მოხელეებისა და სასიცოცხლოდ აუცილებელ სამსახურებში დასაქმებულებისათვის, რომელთაც არა აქვთ გაფიცვის უფლება, გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი აცხადებს, რომ მათ უნდა ჰქონდეთ თავიანთი შრომითი და სოციალურ-ეკონომიკური ინტერესების დასაცავად შესაბამისი გარანტიები, რითაც დაკომპენსირდება ამ უფლების შეზღუდვა.<sup>63</sup> ამასთან მიმართებით კომიტეტი ასკვნის, რომ გაფიცვის უფლების ამგვარ შეზღუდვას თან უნდა ახლდეს ადეკვატური, მიუკერძოებელი და სწრაფი მორიგებისა და არბიტრაჟის პროცედურები, რაშიც მხარეებს შეეძლება მონაწილეობა ყველა ეტაპზე და იქნება სრულად და სათანადოდ შესრულებული.<sup>64</sup> კომიტეტი ასევე ხაზს უსვამს მნიშვნელოვნებას იმისას, რომ ასეთი ორგანოს ყველა წევრი უნდა იყოს არა მხოლოდ მიუკერძოებელი, არამედ უნდა იმსახურებდეს ორივე მხარის ნდობას, რაზეც დამოკიდებულია სავალდებულო არბიტრაჟის წარმატებული შედეგი.<sup>65</sup> არბიტრაჟის გადაწყვეტილება უნდა იყოს

<sup>63</sup> 1996d. Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva, პარაგ. 546.

<sup>64</sup> იქვე, პარაგ. 547.

<sup>65</sup> იქვე, პარაგ. 549.

სავალდებულო ორივე მხარისათვის და უნდა მოხდეს მისი სრულად და სწრაფად აღსრულება.<sup>66</sup> სავალდებულო არბიტრაჟთან მიმართებით გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის პოზიციით, ის მისაღებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა სახეზეა, სასიცოცხლოდ აუცილებელი სამსახურების ცნების მკაცრი გაგებით, მწვავე ეროვნული კრიზისის ან საჯარო მოხელეების შემთხვევა. სავალდებულო არბიტრაჟი კოლექტიური შრომითი დავის ან გაფიცვის დასასრულებლად მისაღებია დავის მონაწილე ორივე მხარის მოთხოვნის შემთხვევაში, ან, როცა გაფიცვა შეზღუდული ან აკრძალულია.<sup>67</sup> კომიტეტი ეწინააღმდეგება სავალდებულო არბიტრაჟს ხელისუფლების წარმომადგენლების ან ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით და მას განიხილავს როგორც შსო-ის 87-ე კონვენციის დარღვევას. კომიტეტი მიიჩნევს, რომ გაფიცვის აკრძალვა შეიძლება გამართლებული იყოს მწვავე ეროვნული უკიდურესი აუცილებლობის დროს.<sup>68</sup> ეს ეხება მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებს, მაგალითად: როცა საქმე ეხება სახელმწიფო უსაფრთხოებას, ბუნებრივი კატასტროფების დროს,<sup>69</sup> მხოლოდ შეზღუდული ვადით და არსებული სიტუაციის მოთხოვნების შესაბამისად.

საქართველოს კანონმდებლობა არ იცნობს ასეთ საკომპენსაციო მექანიზმებს, რაც შრომის საერთაშორისო სტანდარტების უხეში დარღვევაა, მით უმეტეს, რომ კანონმდებლობა დასაქმებულთა ძალიან დიდ კატეგორიას არათუ უზღუდავს, არამედ ცალსახად უკრძალავს გაფიცვის უფლებას. შესაბამისად, საჭიროა ამ მიმართულებით საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელება.

---

<sup>66</sup> 1994a. Freedom of association and collective bargaining. General Survey of the reports on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). Report III (Part 4B), International Labour Conference, 81<sup>st</sup> Session, 1994. Geneva, პარაგ. 164.

<sup>67</sup> 1996d. Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva, პარაგ. 515.

<sup>68</sup> იქვე, პარაგ. 527.

<sup>69</sup> იქვე, პარაგ. 528-530.

#### 4.4. უკანონო გაფიცვა

სახელმწიფოთა უმეტესობაში კანონიერ გაფიცვას წინ უძღვის მთელი რიგი წინაპირობებისა ან მოთხოვნებისა, რომელთა დაუცველობაც გაფიცვას უკანონოდ აქცევს. შსო-ის გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი აცხადებს, რომ ასეთი მოთხოვნები და წინაპირობები უნდა იყოს გონივრული და არსებითად არ უნდა ზღუდავდეს გაფიცვის უფლებას. გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის პრაქტიკა ჩამოყალიბდა იმგვარად, რომ მან მისაღებად მიიჩნია გაფიცვამდე შემდეგი წინაპირობების არსებობა: წინასწარი შეტყობინების უზრუნველყოფა გაფიცვის გამოცხადებამდე; მორიგების, მედიაციისა და ნებაყოფლობითი არბიტრაჟის ვალდებულება, პროცედურები იყოს ადეკვატური, მიუკერძოებელი და სწრაფი; მხარეთა მონაწილეობის უზრუნველყოფა ყველა ეტაპზე; გარკვეული კვორუმის დაცვისა და სპეციალური უმრავლესობისაგან შეთანხმების მიღების ვალდებულება; გაფიცვის გადაწყვეტილების ფარული კენჭისყრით მისაღებად პრევენციული ზომების გატარების ვალდებულება; უსაფრთხოების მოთხოვნების დაცვისა და ავარიების თავიდან აცილების მიზნით მინიმალური მომსახურების მიღება განსაკუთრებულ შემთხვევებში;<sup>70</sup> იმ დასაქმებულების მუშაობის უზრუნველყოფა, რომლებიც არ არიან გაფიცულები.<sup>71</sup>

საქართველოს შრომის კოდექსი, კერძოდ 51-ე მუხლი გამოყოფს უკანონო გაფიცვის რამდენიმე შემთხვევას, ესენია: გაფიცვა საომარი ან საგანგებო მდგომარეობის დროს, თუ გაფიცვის უფლება შეზღუდულია საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით; უშუალოდ სამუშაო პროცესის დროს გაფიცვის უფლების გამოყენება იმ დასაქმებულთა მიერ, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან, ან, თუ, ტექნოლოგიური ხასიათის გამო, შეუძლებელია ამ საქმიანობის შეჩერება, ასევე, თუ მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას და მოაწყო გაფიცვა.

საომარი მდგომარეობის დროს გაფიცვის წესს არეგულირებს 1997 წლის კანონი „საომარი მდგომარეობის შესახებ“, რომლის 1-ლი მუხლის მიხედ-

<sup>70</sup> 1996d. Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva, პარაგ. 498-558.

<sup>71</sup> იქვე, პარაგ. 586.

ვით, საომარი მდგომარეობა გულისხმობს საქართველოზე შეიარაღებული თავდასხმის შემთხვევაში ქვეყნის მთელ ტერიტორიაზე განსაკუთრებული წესების გამოცხადებას, რაც შეესაბამება ქვეყნის თავდაცვის ინტერესებს. საომარი მდგომარეობა ცხადდება საქართველოს კონსტიტუციისა და ამ კანონის მიხედვით და მიზნად ისახავს ქვეყნის ტერიტორიული მთლიანობის, სახელმწიფო უშიშროებისა და საზოგადოებრივი წესრიგის დაცვის უზრუნველყოფას; საგანგებო მდგომარეობის დროს გაფიცვას კი ეხება 1997 წლის 31 ოქტომბრის კანონი „საგანგებო მდგომარეობის შესახებ“. ამ კანონის 1-ლი მუხლის თანახმად, საგანგებო მდგომარეობა არის დროებითი ღონისძიება, რომელიც, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, ცხადდება საქართველოს მოქალაქეთა უსაფრთხოების უზრუნველყოფის ინტერესებისათვის ომიანობისა თუ მასობრივი არეულობის, ქვეყნის ტერიტორიული მთლიანობის ხელყოფის, სამხედრო გადატრიალებისა თუ შეიარაღებული ამბოხების, ეკოლოგიური კატასტროფებისა და ეპიდემიების დროს, სტიქიურ უბედურებათა, დიდი ავარიების, ეპიზოტეების ან სხვა შემთხვევებში, როცა სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოები მოკლებულნი არიან კონსტიტუციურ უფლებამოსილებათა ნორმალური განხორციელების შესაძლებლობას.

საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადების მიზანია ვითარების უსწრაფესი ნორმალიზაცია, კანონიერებისა და მართლწესრიგის აღდგენა. ორივე კანონი ითვალისწინებს ასეთ შემთხვევებში გაფიცვის აკრძალვას (მე-4 მუხლის „კ“ პუნქტი). საომარი და საგანგებო მდგომარეობა ცხადდება კონკრეტული ვადით და, ბუნებრივია, ამ ვადის ამოწურვის შემდეგ ამოქმედდება გაფიცვის საერთო წესები.

რაც შეეხება გაფიცვას იმ დასაქმებულთა მიერ, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან, ან, თუ, ტექნოლოგიური ხასიათის გამო, შეუძლებელია ამ საქმიანობის შეჩერება, ამაზე ზემოთ უკვე გვქონდა საუბარი, მაგრამ საყურადღებოა კანონის ტექსტი, რომელიც დასაქმებულთა ხსენებულ კატეგორიას გაფიცვას უკრძალავს „უშუალოდ სამუშაო პროცესის დროს“, რაც, კანონის სიტყვასიტყვითი გაგებით, ნიშნავს, რომ, თუკი ისინი თავიდანვე არ შევლენ სამუშაო პროცესში, უფლება აქვთ გაიფიცონ.

უკანონო გაფიცვა შეიძლება გამოიხატოს სხვადასხვაგვარად, კერძოდ: იმ დასაქმებულების გაფიცვით, ვისაც შეზღუდული აქვს გაფიცვის

უფლება, გაფიცვის წესების დარღვევით და ა.შ. ქვეყნების კანონმდებლობა შეიცავს სანქციებს ასეთი დარღვევისათვის, როგორც ფინანსურ, ასევე სისხლისსამართლებრივი ხასიათისას. ამასთან დაკავშირებით გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის მოსაზრების მიხედვით, შსო იცავს მხოლოდ კანონიერ გაფიცვას და უკანონო გაფიცვის შემთხვევაში გარკვეული სანქციები მისაღებია, თუმცა აუცილებელია, ის იყოს პროპორციული დარღვევასთან მიმართებით.<sup>72</sup>

საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 348-ე მუხლის მიხედვით, გაფიცვის წესის დარღვევა ამ აქციის ორგანიზატორის მიერ, რამაც გამოიწვია მძიმე შედეგი, ისჯება ჯარიმით ან ორ წლამდე ვადით თავისუფლების შეზღუდვით, ანდა ერთ წლამდე ვადით გამოსასწორებელი სამუშაოთი.

გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სასამართლო, რომელიც დაუყოვნებლივ ეცნობება მხარეებს. სასამართლო გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ სრულდება დაუყოვნებლივ.

უკანონო გაფიცვა ასევე შეიძლება გახდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ლ“ პუნქტის („ამ კანონის 51-ე მუხლის მე-ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ“) მიხედვით.

მნიშვნელოვანია, რომ შრომის კოდექსის 50-ე მუხლი ასევე ითვალისწინებს გაფიცვის გადადებას ან შეჩერებას, თუ საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას ან მესამე პირის საკუთრებას, აგრეთვე სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურის საქმიანობას; სასამართლოს უფლება აქვს, გადადოს გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყება არა უმეტეს 30 დღით, ხოლო დაწყებული გაფიცვა შეაჩეროს ამავე ვადით.

სულ რამდენიმე ქვეყანაში შესაძლებელია გაფიცვის გადადება გარკვეული პერიოდით, მაგალითად: ესტონეთში, ფინეთში, ესპანეთსა და შვედეთში. ამას ახორციელებს მთავრობა – შრომის სამინისტრო ან პარ-

---

<sup>72</sup> 1996d. Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva, პარაგ. 177, 178.

ლამენტი დამოკიდებულია ქვეყნის კანონმდებლობაზე. გადადების ხანგრძლივობა არის 14 დღე შვედეთსა და ფინეთში, ხოლო ესტონეთში ერთი თვე, ესპანეთში, – მაქსიმუმ, 2 თვე.

## **თავი V. დასაქმებულთა შრომითი გარანტიები გაფიცვის დროს (საქართველოსა და საზღვარგარეთის ქვეყნების გამოცდილება)**

სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობა უნდა შეიცავდეს გარკვეულ შრომით გარანტიებს გაფიცულ დასაქმებულთათვის. გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტმა ამასთან დაკავშირებით პრაქტიკაში ჩამოაყალიბა შემდეგი რეკომენდაციები:

- არავინ არ შეიძლება დაისაჯოს კანონიერი გაფიცვის ინიცირების ან გაფიცვაში მონაწილეობისთვის;

- გაფიცვის გამო დასაქმებულთა სამსახურიდან დათხოვნა არის სერიოზული დისკრიმინაცია და ეწინააღმდეგება შსო-ის 87-ე კონვენციას;

- თუკი ხდება პროფკავშირის წევრის ან ლიდერის გათავისუფლება სამსახურიდან გაფიცვაში მონაწილეობის შემდეგ, კომიტეტს მხოლოდ შეუძლია დაასკვნას, რომ ისინი პროფკავშირული საქმიანობის გამო დაისაჯნენ და მათ წინააღმდეგ განხორციელდა დისკრიმინაცია;

გაერთიანების თავისუფლების პრინციპის მოთხოვნაა, რომ დასაქმებულები არ დაითხოვონ სამსახურიდან, ან უარი არ ეთქვათ მათ დასაქმებაზე იმის გამო, რომ გაფიცვაში მიიღეს მონაწილეობა. ამ მიზნებისათვის არა აქვს მნიშვნელობა, გათავისუფლება ხდება გაფიცვის დროს თუ გაფიცვის შემდეგ. იგივე ეხება გაფიცვამდე დათხოვნასაც, თუ მისი მიზანია გაფიცვისათვის ხელის შეშლა ან დასჯა გაფიცვის გამო.<sup>73</sup>

საერთო სამართლის ზოგიერთ ქვეყანაში გაფიცვა შრომითი ხელშეკრულების დასრულებას იწვევს, რამდენადაც დამსაქმებლებს უფლება აქვთ, გაფიცული თანამშრომლები ჩაანაცვლონ ახლით. ზოგიერთ ქვეყანაში, გაფიცვისას დამსაქმებელს შეუძლია, გაათავისუფლოს დასაქმებულები, ან ჩაანაცვლოს ისინი დროებით ან განუსაზღვრელი ვადით. ამასთან, სანქციები

<sup>73</sup> 1996 d. Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva, პარაგ. 590–593.



არის არაადეკვატური: დისციპლინური პასუხისმგებლობა, გადაყვანა სხვა სამუშაოზე, დაქვეითება, გათავისუფლება. ეს განსაკუთრებით პრობლემურია გათავისუფლებისას, როცა დასაქმებულს შეუძლია, მიიღოს მხოლოდ ზიანის ანაზღაურება და არა აღდგენა. ამასთან დაკავშირებით, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ აუცილებელია, ქვეყნების კანონმდებლობა შეიცავდეს გაფიცვის უფლების რეალიზებისას დასაქმებულთა დაცვის მექანიზმებს, წინააღმდეგ შემთხვევაში გაფიცვის უფლება აზრს კარგავს.<sup>74</sup>

გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი გაფიცულების ჩანაცვლებას სხვა დასაქმებულებით გამართლებულად მიიჩნევს შემდეგ შემთხვევებში: ა) სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურის გაფიცვისას, სადაც გაფიცვა კანონმდებლობით აკრძალულია, ბ) მწვავე ეკონომიკური კრიზისის დროს.<sup>75</sup> ექსპერტთა კომიტეტი მიიჩნევს, რომ განსაკუთრებული პრობლემა წარმოიშობა მაშინ, როდესაც კანონმდებლობა ან პრაქტიკა უფლება აძლევს საწარმოებს, დაიქირაონ დასაქმებულები კანონიერად გაფიცულების ჩასანაცვლებლად. განსაკუთრებული პრობლემა წარმოიშობა ისეთ შემთხვევაში, როცა, კანონმდებლობის ან პრაქტიკის მიხედვით, გაფიცულებს აღარ ხვდებათ სამუშაო ადგილი დავის დასრულების შემდეგ. კომიტეტი ასეთი ტიპის რეგულირებას მიიჩნევს გაფიცვის უფლების სერიოზულ ხელყოფად.<sup>76</sup>

გაფიცულების ჩანაცვლება სხვა დასაქმებულებით აკრძალულია ავსტრიაში, ხოლო სისხლისსამართლებრივ პასუხისმგებლობას იწვევს საფრანგეთში; გერმანიაში დასაშვებია მხოლოდ მაშინ, თუ ისინი ნებაყოფლობით ასრულებენ გაფიცულების შესასრულებელ სამუშაოს.

---

<sup>74</sup> 1994a. Freedom of association and collective bargaining. General Survey of the reports on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). Report III (Part 4B), International Labour Conference, 81<sup>st</sup> Session, 1994. Geneva, პარაგ. 139.

<sup>75</sup> 1996d. Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva, პარაგ. 570, 574.

<sup>76</sup> 1994a. Freedom of association and collective bargaining. General Survey of the reports on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). Report III (Part 4B), International Labour Conference, 81<sup>st</sup> Session, 1994. Geneva, პარაგ. 175.

რაც შეეხება გაფიცვის დღეების განმავლობაში ხელფასის დაკავებას, ეს, გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის მოსაზრებით, არანაირ კავშირში არაა გაერთიანების თავისუფლების პრინციპებთან.<sup>77</sup> ექსპერტთა კომიტეტი ამასთან დაკავშირებით თავს იკავებს წევრი სახელმწიფოების კრიტიკისაგან და გაფიცვის დროს ანაზღაურების თაობაზე ამბობს: „ზოგადად მხარეები თავისუფალნი უნდა იყვნენ მოლაპარაკების ფარგლების განსაზღვრისას“.<sup>78</sup>

ქვეყნების უმეტესობაში გაფიცვა არ ნიშნავს შრომითი ხელშეკრულების დარღვევას, მიუხედავად იმისა, რომ რეალურად, შრომის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ორი მთავარი ვალდებულება – სამუშაოს შესრულება და ანაზღაურება – ჩერდება.

დანია იშვიათი გამონაკლისია, სადაც კანონიერ გაფიცვაში მონაწილეობით მთავრდება შრომითი ურთიერთობა. ასეთი უარყოფითი შედეგისაგან დასაცავად პროფესიულ კავშირებსა და დამსაქმებელთა ასოციაციას შორის დადებული შეთანხმება გაფიცვის შეწყვეტის შესახებ, როგორც წესი, შეიცავს დებულებებს გაფიცულების სამსახურში აღდგენის შესახებ;<sup>79</sup>

საფრანგეთსა და ბელგიაში გაფიცვა მხოლოდ აჩერებს შრომით ურთიერთობას და არ იწვევს ხელშეკრულების დარღვევას. გაფიცულებს გაფიცვის დროს არ მიეცემათ ანაზღაურება, მაგრამ პროფკავშირს შეუძლია, გაფიცულებს მისცეს ფინანსური დახმარება;

ბულგარეთში გაფიცულებს არ მიეცემათ ანაზღაურება, მაგრამ დაცულნი არიან გაფიცვის პერიოდში გათავისუფლებისაგან;

ხორვატიაში გაფიცვაში მონაწილეობა არ იწვევს ხელშეკრულების დარღვევას, ხოლო გაფიცულები დაცულნი არიან დისკრიმინაციისაგან გა-

---

<sup>77</sup> 1996d. Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva, პარაგ. 588.

<sup>78</sup> 1998d. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. General report and observations concerning particular countries. Report III (Part 4A), International Labour Conference, 86<sup>th</sup> Session, 1998. Geneva, პარაგ. 224.

<sup>79</sup> Strike Rules in the EU 27 and beyond, a comparative overview Wiebke Warneck, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels, 2007, 25.

ფიცვაში მონაწილეობის გამო. ასევე შესაძლებელია ხელფასის შემცირება გაფიცვის დროს;

ჩეხეთში გაფიცვის გამო დაუშვებელია დასაქმებულის დათხოვნა სამსახურიდან, თუმცა არ გაიცემა ანაზღაურება გაფიცვის დროს;

დანიასა და ისლანდიაში, თუკი გაფიცვა ეწყობა პროფკავშირის თანადგომით, გაფიცულები იღებენ ანაზღაურებას პროფკავშირის საგაფიცვო ფონდიდან;

ესტონეთში, ფინეთში, უნგრეთში, ისლანდიაში, ნიდერლანდში, პოლონეთში, ნორვეგიასა და ლატვიაში კანონიერ გაფიცვაში მონაწილეობა არ ითვლება შრომითი ხელშეკრულების დარღვევად, თუმცა გაფიცულები ვერ იღებენ ანაზღაურებას;

ლიტვაში შრომითი ურთიერთობა გაფიცვისას შეჩერებულია. უკანონო გაფიცვის დროს დამსაქმებლის ზიანი კომპენსირდება პროფკავშირის ფონდიდან, თუ იგი არსებობს; თუკი ეს ფონდი არასაკმარისია, დამსაქმებელს თავისი გადაწყვეტილებით შეუძლია, ისარგებლოს იმ კოლექტიური ხელშეკრულებით წინასწარ დაგეგმილი ხარჯებიდან, რომლებიც უნდა გაცემულიყო ბონუსების, სხვა ბენეფიტების და საკომპენსაციო თანხებიდან, რაც კანონით სავალდებულო არაა;

უნგრეთში გაფიცვაში ყოფნის დრო ითვლება სამუშაო დროდ სოციალური დაზღვევის მიზნისათვის და ითვლება სამუშაო სტაჟში;

საბერძნეთში გაფიცვის გამოცხადების უფლება აქვს მხოლოდ აღიარებული პროფკავშირის. შესაბამისად, ინდივიდების ან დასაქმებულთა არაორგანიზებული ჯგუფების მიერ მოწყობილი გაფიცვა უკანონოა. გადაწყვეტილება გაფიცვის თაობაზე მიღებულ უნდა იქნეს პროფკავშირის გენერალური ასამბლეის მიერ. თუმცა პროფკავშირის აღმასრულებელი საბჭოს გადაწყვეტილება საკმარისია მოკლე ვადით, რამდენიმე საათით, სამუშაოს შეჩერებაზე, რაც დასაშვებია მხოლოდ ერთხელ და არ უნდა განმეორდეს კვირის განმავლობაში.

სლოვენის კანონმდებლობის მიხედვით, გაფიცვა არ უნდა გახდეს დასაქმებულის დისციპლინური ან ფინანსური პასუხისმგებლობის, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ძირითადი უფლებები შენარჩუნებულია, გარდა ანაზღაურების უფლებისა.<sup>80</sup>

<sup>80</sup> იქვე: 17, 19, 20, 23, 25, 27, 29, 37, 39, 45, 53, 55, 57, 67.

საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით, გაფიცვა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ერთ-ერთი საფუძველია,<sup>81</sup> შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რაც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

გაფიცვის დროს დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, მისცეს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება.<sup>82</sup> თუმცა კანონმდებლობა არ ადგენს არათუ აკრძალვას, არამედ რაიმე სახის შეზღუდვას გაფიცულების ჩასანაცვლებლად დასაქმებულების, ე.წ. შტრაიკბრეხერების, აყვანას, რაც აშკარად ეწინააღმდეგება შსო-ის მიერ დამკვიდრებულ სტანდარტებსა და საზღვარგარეთის ქვეყნების პრაქტიკას და, შესაბამისად, საჭიროებს ამ მიმართულებით სრულყოფას.

მე-9 ნაწილის მიხედვით კი, გაფიცვა არ არის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. დამატებით კოდექსის 52-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი (დასაქმებულთა გარანტიები) ადგენს, რომ გაფიცვაში დასაქმებულის მონაწილეობა არ შეიძლება განხილულ იქნეს როგორც შრომის დისციპლინის დარღვევა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, გარდა უკანონო გაფიცვის შემთხვევისა.

მნიშვნელოვანია, რომ სისხლის სამართლის კოდექსის 165-ე მუხლი დასჯადად აცხადებს გაფიცვის უფლების ხელყოფას და უთითებს, რომ გაფიცვის უფლების განხორციელებისათვის უკანონოდ ხელის შეშლა ძალადობით ან ძალადობის მუქარით, ანდა მატერიალური, სამსახურებრივი ან სხვაგვარი დამოკიდებულების გამოყენებით პირის იძულება, თავი შეიკავოს გაფიცვისაგან, ისჯება ჯარიმით ან გამოსასწორებელი სამუშაოთი ერთ წლამდე ვადით, ანდა ორ წლამდე ვადით თავისუფლების აღკვეთით.

## თავი VI. დასკვნა

გაფიცვის უფლება არის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი უფლება, რომელიც დაცულია როგორც მრავალი საერთაშორისო აქტით, ასევე ქვეყნის კანონმდებლობით. თუმცა გაფიცვის უფლებასთან მიმართებით საქართველოს კანონმდებლობა საჭიროებს გარკვეულ სრულყოფას,

<sup>81</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

<sup>82</sup> იმავე კოდექსის 36-ე მუხლის მე-4 ნაწილი, 49-ე მუხლის მე-8 ნაწილი.

რათა ის შესაბამისობაში მოვიდეს შრომის საქართველოს სტანდარტებთან.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, გაფიცვის უფლება, როგორც ინდივიდუალურად, ასევე კოლექტიურად, წარმოიშობა მხოლოდ დავის წამოწყებისა და შემათანხმებელი პროცედურების გავლის შემდეგ. კოლექტიური დავის დროს კი გაფიცვამდე დამატებით სავალდებულოა ასევე მედიაციის სტადიის გავლა.

შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის მე-3 ნაწილი განსაზღვრავს დავის წარმოშობის საფუძვლებს, კერძოდ ესენია: ა) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა; ბ) ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან კოლექტიური ხელშეკრულების, ან შრომის პირობების დარღვევა; გ) დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება.

დავის ეს საფუძვლები არის საკმაოდ შეზღუდული და, ფაქტობრივად, გამორიცხავს დასაქმებულთა დავას და, შესაბამისად, გაფიცვას ისეთ საკითხებზე, რომლებიც არ მიეკუთვნება შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობებს, როგორებიცაა: ჯანმრთელობისა და სიცოცხლის დაზღვევა, მასობრივი დათხოვნა, სოლიდარობის გაფიცვა და ა.შ. აქედან გამომდინარე, საჭიროა აღნიშნული ნორმის ჩამოყალიბება იმგვარად, რომ შესაძლებელი იყოს დავა შრომით ურთიერთობებში წარმოშობილ მხარისათვის მნიშვნელოვან ნებისმიერ უთანხმოებასთან დაკავშირებით.

შრომის კოდექსის 51-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, გაფიცვაში მონაწილეობის უფლება არა აქვთ და, შესაბამისად, უკანონოდ ითვლება იმ პირების გაფიცვა, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან, ან, თუ, ტექნოლოგიური ხასიათის გამო, შეუძლებელია ამ საქმიანობის შეჩერება. 2013 წლის 6 დეკემბერს **შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის** მინისტრის №01-43/ნ ბრძანებით დამტკიცდა ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხა, რომელიც არის საკმაოდ ფართო და მოიცავს ისეთ სამსახურებს, სადაც, შსო-ის დამკვიდრებული სტანდარტების მიხედვით, გაფიცვის აკრძალვა მიზანშეწონილი არ არის. ამასთან, საქართველოს კანონმდებლობა არ იცნობს გაფიცვის

უფლების შეზღუდვის სანაცვლო საკომპენსაციო მექანიზმებს, რაც შრომის საერთაშორისო სტანდარტების უხეში დარღვევაა, შესაბამისად, საჭიროა ამ მიმართულებით საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელება.

კანონმდებლობა ასევე არ ადგენს არათუ აკრძალვას, არამედ რაიმე სახის შეზღუდვას გაფიცვის მიმდინარეობისას გაფიცულების ჩასანაცვლებლად სხვა დასაქმებულების (ე.წ. შტრაიკბრეხერების) აყვანასთან დაკავშირებით, რომლის მიზანიცაა გაფიცვის უარყოფითი შედეგების თავიდან აცილება. ეს აზრს უკარგავს დასაქმებულთა მიერ გაფიცვის უფლების გამოყენებას და ამცირებს გაფიცვის ეფექტს, რაც, თავის მხრივ, აშკარად ეწინააღმდეგება შსო-ის მიერ დამკვიდრებულ სტანდარტებს და საზღვარგარეთის ქვეყნების პრაქტიკას. შესაბამისად, სასურველია ამ მიმართულებით საქართველოს კანონმდებლობის სრულყოფა, რათა დაწესდეს გარკვეული შეზღუდვები გაფიცულთა ნაცვლად ახალი კადრების დასაქმებასთან დაკავშირებით.