



# შრომის სამართლის ბიულეტენი



EUROPEAN  
TIME

დაგვისვით შეკითხვები  
european.time.geo@gmail.com  
ekakardava2014@gmail.com

FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

შრომის  
სამართალი

ივლისი, 2024

ყოველთვიური შრომის ბიულეტენი ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით



ეკატერინე ქარდავა, სამართლის დოქტორი, ასოციაციის „ევროპის დროით“ თავმჯდომარე

კითხვა-პასუხი:

შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს გაფრთხილების გარეშე გაათავისუფლოს დასაქმებული?

ხშირად გაგიგიათ, როცა დასაქმებული ამბობს: „ერთ დღეში გამათავისუფლეს; არ გამაფრთხილეს; მივედი სამსახურში და გაათავისუფლებს ბრძანება გადმომცეს.“ კანონიერი და ჯანსაღია ასეთი დამოკიდებულება დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულისადმი?

შრომითი ურთიერთობები ვალდებულებითსამართლებრივი ურთიერთობებია, სახელშეკრულებო ურთიერთობებია. ეს ნიშნავს, რომ არის ორი მხარე - დამსაქმებელი და დასაქმებული, რომლებიც თანხმდებიან პირობებზე, ერთად მონაწილეობენ შრომის პროცესში, უწყვეტად და განგრძობადად თანამშრომლობენ ერთმანეთთან. ისინი ვალდებული არიან ერთმანეთის წინაშე. შრომითი ურთიერთობები ფიდუციურ ურთიერთობებს მიეკუთვნება, სადაც მხარეთა შორის განსაკუთრებული ნდობაა ჩამოყალიბებული. თუმცა იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ დასაქმებული სუსტი და დაქვემდებარებული მხარეა, ხოლო დამსაქმებელი ძლიერი და მოქარბებული ძალაუფლების მქონეა, რომელსაც შეუძლია დაიქვემდებაროს/დაიმორჩილოს დასაქმებული, - დემოკრატიული სამყარო განვითარდა იმ გზით, რომ შრომითი ურთიერთობები მოაწესრიგოს სპეციალური კანონებით და არ დატოვოს მისი რეგულირება მხოლოდ სამოქალაქო კოდექსის ფარგლებში (მხოლოდ მხარეთა თანასწორობის პრინციპს მინდობილი).

საქართველოს შრომის კოდექსი, რა თქმა უნდა, სპეციალურ მარეგულირებელ ნორმებს და სტანდარტებს გვთავაზობს, თუმცა 1(2) მუხლით მიუთითებს იმაზე, რომ „შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით“.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, თუ სშკ-ში მოცემულია კონკრეტული ურთიერთობის/შემთხვევის მომწესრიგებელი ნორმა, გამოიყენება უშუალოდ შრომის კოდექსი, ხოლო თუ სშკ-ში არ არის მოცემული კონკრეტული ურთიერთობის/შემთხვევის მომწესრიგებელი ნორმა, გამოიყენება სამოქალაქო კოდექსი ანდა სხვა სამართლებრივი აქტი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლი (1-ლი და მე-2 პუნქტები) მიუთითებს სავალდებულო წინასწარი გაფრთხილების ვალდებულებაზე, თუ შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მიმდინარეობს ოთხი (4) საფუძვლით, კერძოდ, დამსაქმებელმა დასაქმებულს წინასწარ უნდა შეატყობინოს შეწყვეტის თაობაზე და თან გადაუხადოს შეწყვეტის კომპენსაცია შემდეგ შემთხვევებში:

1. რეორგანიზაციის დროს (47.1.“ა“ მუხლი);
2. დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის დროს (47.1.“ვ“ მუხლი);
3. დასაქმებულის ხანგრძლივი შრომისუუნარობის დროს (47.1.“ი“ მუხლი);
4. სხვა ობიექტური გარემოების დროს, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას (47.1.“ო“ მუხლი).

სხვა შემთხვევებში შრომის კოდექსი სპეციალურ მარეგულირებელ ნორმას არ გვთავაზობს გაფრთხილებისა და შეწყვეტის კომპენსაციის გადახდისთვის. თუმცა ეს არ ნიშნავს იმას, რომ დამსაქმებელს ეხსნება ვალდებულება გაფრთხილებისა. სხვა საფუძვლებით შეწყვეტისას (ვიდრე ეს ზემოთ არის წარმოდგენილი), ხელშეკრულების შეწყვეტის წესრიგი დაეფუძნება, შრომის კოდექსის მიზნებს, ამოცანებს, კონსტიტუციურ პრინციპებს, საერთაშორისო სტანდარტებს და, რა თქმა უნდა, სშკ-ის 1(2) მუხლის მიხედვით - სამოქალაქო კოდექსს.

ზოგადად, სამართალში განმტკიცებული წესრიგი და სტანდარტი, გამორიცხავს არაეთიკურ და ამორალურ მიდგომებს და კერძო ურთიერთობებს აფუძნებს კეთილსინდისიერების, გულისხმიერების, ნდობის, გონივრულობის პრინციპებზე. ეს პრინციპები აიძულებს ადამიანს, მოექცეს გარიგების/ხელშეკრულების მხარეს ინფორმირებისა და პატივისცემის ქმედებით. ეს პრინციპები განმტკიცებულია სამოქალაქო კოდექსით. ამავდროულად, საქართველო მრავალი საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრია (მათ შორის, გაეროს, ევროსაბჭოს, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის და ა.შ.) და მიერთებულია საერთაშორისო ხელშეკრულებებს/კონვენციებს. ამით, საქართველოს აღიარებული აქვს დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტების უზრუნველყოფის ვალდებულება, მათ შორის, დროული ინფორმირების, დამსაქმებლის ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების პრევენციის, დასაქმებულთან კონსულტაციის, უკანონო გათავისუფლებისგან დაცვის და სხვა.

ამდენად, წინასწარი, გონივრული ვადით ადრე გაფრთხილების გარეშე, შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა, წარმოადგენს არა მხოლოდ კანონისმიერი პრინციპების რღვევას დამსაქმებლის მხრიდან, არამედ, თავად ხელშეკრულებისა და ვალდებულების უპატივცემულობას, კონტრაქტის აზურად აგდებას, ხელშემკვრელი მხარის ინტერესების უგულვებელყოფას, ხშირად - ამორალურ ქმედებას. მარტივი ან დაუსაბუთებელი მითითება მხოლოდ სამოქალაქო კოდექსზე (განსაკუთრებით სსკ 405.2. მუხლზე) და მისი მოშველიება, თითქოს საქართველოს კერძოსამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი სამოქალაქო

კოდექსი იძლეოდეს ხელშეკრულებაზე უარის თქმის ისეთ შესაძლებლობას, სადაც სუსტი მხარის მიმართ, ან ზოგადად, კონტრაქტის მიმართ (მით უფრო, დასაქმებულის მიმართ) დაშვებულია არაინფორმირებული ქმედება, გონივრული ვადით ადრე გაუფრთხილებლობა, გულისხმიერებისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების გვერდით ავლა, - არასწორია და დაუშვებელიც არის.

თუ რამდენია გონივრული ვადა, რომელიც უნდა გამოიყენოს დამსაქმებელმა დასაქმებულის მიმართ გასაფრთხილებლად შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას, დამოკიდებულია ბევრ ფაქტორზე: ურთიერთობების ხანგრძლივობაზე, სტაჟზე, ვალდებულების დარღვევის სიმძიმეზე, დასაქმებულის ვალდებულების ბუნებასა და ფუნქციაზე და ა.შ.

მოგვწერეთ, გვკითხეთ  
[european.time.geo@gmail.com](mailto:european.time.geo@gmail.com)  
[ekakardava2014@gmail.com](mailto:ekakardava2014@gmail.com)  
[eka\\_kardava@yahoo.com](mailto:eka_kardava@yahoo.com)