

ამირან ზენაიშვილი

საქართველოს შრომის  
უოღაჟსის უომენტარები

თბილისი  
2013

## მოკლე ანოტაცია

**მიზანი-არსი:** შრომის კოდექსის კომენტარების გამოცემის საჭიროება განაპირობა, მასში არსებითი ცვლილებების შეტანამ, ამ ცვლილებების მიმართ საზოგადოების მაღალი ინტერესის არსებობამ, ორგანული კანონის პრაქტიკაში მართებულად დანერგვის საჭიროებამ, რაც გამორიცხავს კანონის არაერთგვაროვნად გაგების შესაძლებლობას, ლექტორ-მასწავლებლებსა და სტუდენტებისთვის კოდექსის ახლებური ვარიანტის სახელმძღვანელოს არსებობის აუცილებლობამ.

**იომენტარების მეთოდოლოგია:** კომენტარების შედგენისას ყურადღება გამახვილდა: 1. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით მიღებული კონვენციების საფუძველზე საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებებითა და შესაბამისი ნორმების შიდა კანონმდებლობაში იმპლემენტაციის აუცილებლობის საკითხებზე, თავების მიხედვით მოცემულ კომენტარებში გაანალიზებულია საერთაშორისო აქტები და კონვენციებით აღიარებული ვალდებულებების შედარებითი ანალიზი და წარმოჩენილია კოდექსთან შესაბამისობა. 2. კომენტარებში ასევე თავების მიხედვით გამოყენებულია კვლევები ათეულობით განვითარებული ქვეყნებისა და პოსტსაბჭოთა სივრცის (შედარებით მონესრიგებული შრომითი ურთიერთობების) მაგალითზე, ინსტიტუტების მიხედვით მოყვანილია საერთაშორისო გამოცდილება. 3. კომენტარებში გაანალიზებული და შეფასებულია როგორც ბიზნეს სექტორის ასევე დასაქმებულთა გაერთიანების პოზიციები (ჩემი სამუშაო საქმიანობა მავალბდა კიდევ გამეანალიზებინა და შემესწავლა ყველა მხარის პოზიცია სიახლეების განხილვისას, გახლდით პარლამენტში კანონის განხილვაზე პასუხისმგებელი პირი და მრავალი ნორმის ინიციატორი) 4. კომენტარებში განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა კანონში შემოტანილი, ახალბურად დახვეწილი ინსტიტუტების პრაქტიკაში გატარების გზებს.

**მოლოდინა:** კომენტარები განკუთვნილია როგორც შრომითი ურთიერთობის მხარეთათვის ასევე მასში მონაწილე მესამე პირთათვის, ლექტორ-მასწავლებლებისთვისა და სტუდენტებისთვის, იგი უნდა იქცეს სახელმძღვანელოდ, საზოგადოება მეტიად გათვითცნობიერდება კანონის სიახლეების მიმართ და მათი პრაქტიკაში დანერგვა შეამცირებს სასამართლოში უსაფუძვლო დავებს.

## სარჩავი

შესავალი .....	5
მოქმედების სფერო .....	7
შრომითი ურთიერთობა .....	8
შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები .....	9
შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა .....	13
შრომითი ხელშეკრულების დაცვა .....	15
გამოსაცდელი ვადა .....	19
სამუშაოს შესრულება.....	21
შრომის შინაგანაწესი.....	22
სამუშაო, შესვენების და დასვენების დრო.....	23
ზაგანააზრობითი სამუშაო .....	26
შვებულება .....	28
შვებულება ორსულთა, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დაავადებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო .....	31
შრომის ანაზღაურება.....	33
შრომის ჰირობების დაცვა .....	33
შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.....	34
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები .....	34

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი.....	41
მსოფრივი დატხოვა .....	43
გარეთიანების თავისუფლება .....	44
ხელაქიარი შრომითი ურთიარობა.....	45
ვანისმგებლობა და დავა .....	47
სოციალური ვარბნიორობის სამხრივი ხომისია.....	51

## შესავალი

---

საერთაშორისო აქტებთან და კონვენციებთან მიმართებაში კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანა, საერთაშორისო დონეზე ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების აუცილებლობა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით მიღებული კონვენციების საფუძველზე საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებებითა და შესაბამისი ნორმების შიდა კანონმდებლობაში იმპლემენტაციის აუცილებლობა გახდა ერთ-ერთი საფუძველი შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანისა. დამსაქმებლისთვის ლიბერალურმა შრომის კოდექსმა აშკარა არათანაბარ მდგომარეობაში ჩააყენა მხარეები, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივად და დაბალანსებულად დარეგულირება და დასაქმებულის სამართლებრივი გარანტიების გაზრდის აუცილებლობა საზოგადოების მოთხოვნის დაკვეთამაც გამოიწვია. დასაქმებულის სამართლებრივი უფლებების გაზრდის ფორმირებისას გაზიარებული იქნა მხარეთა ინტერესები, ურთიერთბალანსის დარეგულირების შედეგად სამართლიანიშრომითი პირობების შექმნა სტაბილური შრომითი ურთიერთობის უმთავრეს მიზანს წარმოადგენს.

შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი ნორმები სათანადოდ ვერ უზრუნველყოფდა დასაქმებულის სამართლებრივ დაცვას, რაც სამოქალაქო საზოგადოებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების მხრიდან კრიტიკის ობიექტი ხდებოდა, საზოგადოების სამართლიანი პროტესტი გახდა სწორედ ცვლილებების მიღების ერთ-ერთი მიზეზი.

მანამდე მოქმედი შრომის კოდექსით დარეგულირებული ინსტიტუტები არაერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების საფუძველი გახდა, იგი ვერ უზრუნველყოფდა საზოგადოებაში სამართლიანი განცდის ჩამოყალიბებას, სადავო საკითხების გადაჭრა, კანონისადმი ერთიანი მიდგომების ჩამოყალიბება შეამცირებს ნორმათა ურთიერთსაინანაღმდეგო ინტერპრეტაციის ალბათობას.

საერთაშორისო ორგანიზაციების რეკომენდაციების გათვალისწინება-იმპლემენტაცია, რაც აისახა საკანონმდებლო ცვლილებებში, ხელს შეუწყობს სახელმწიფოს ევროკავშირთან სავაჭრო-ეკონომიკური ინტეგრაციას, ევროკავშირის კულტურული და სხვა ფასეულობების გაზიარება მოითხოვს კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანას საერთაშორისო აქტებთან და კონვენციებთან.

ქვეყნის საინვესტიციო გარემოს შეფასებაზე, საქართველოს ბაზარზე მოქმედი კომპანიის საქმიანობაზე, ქვეყნის ეკონომიკური ზრდისთვის საჭირო პირობების შესაქმნელად უდავოა, რომ მნიშვნელოვანია ბიზნეს სექტორის მოსაზრებაც ვინაიდან, სამუშაო ადგილების შექმნა და სიღარიბის დაძლევა მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული დასაქმების სფეროში აქტიური სახელმწიფო პოლიტიკის გატარებასა და ბიზნეს სექტორის გააქტიურებაზე. ეკონომიკის სტაგნაციის, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობის და დასაქმების სტიმულირების არარსებობის პირობებში საქართველომ შეიძინა ხანგრძლივი უმუშევრობის ფორმა.

აღნიშნულმა პრიორიტეტულმა საკითხებმა განაპირობა შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების სახელმწიფო მხარდაჭერის აუცილებლობა, შრომის ბაზრის წარმატებული ფორმირებისთვის საჭიროა რესურსი და ნიადაგის შექმნა, რათა კონკურენტურანიან გარემოში მოხდეს სახელმწიფო პოლიტიკის გატარება, შრომისა და დასაქმების სფეროში მიზანმიმართულმა სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებამ უნდა უზრუნველყოს ბიზნესის ნახალისება, რაც მომავალში სამუშაო ადგილების შექმნის გარანტი იქნება.

მოლოდინი ახალი კანონპროექტის პრაქტიკაში გატარებისა შემდეგ, გახლავთ ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარებისთვის ხელშეწყობა, სოციალური სამართლიანობის, თანასწორობის პრინციპების და დასაქმებულის დისკრიმინაციისგან დაცვა, სამართლებრივი გარანტიების შემოღება, დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დაცვის მიზნით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულისათვის ურთიერთხელსაყრელი სამართლებრივი გარემოს უზრუნველყოფა მათი ინტერე-

სების დაბალანსებახელს შეუწყობს კანონის ერთგვაროვნად ჩამოყალიბებას.

## **მოქმედების სფერო**

---

შრომის კოდექსის ორგანულ კანონად გარდაქმნამ საკანონმდებლო იერარქიის მიხედვით რიგი უხერხულობები შექმნა. ეს აუცილებლობა რამდენად საჭირო იყო და რას ემსახურებოდა ცალკე განხილვის თემაა. შრომის კოდექსის ყველაზე მონათესავედ, ქვეყნის შიგნით არსებულ საკანონმდებლო აქტად სამოქალაქო კოდექსია მიჩნეული, რომელიც პანდექტური სამართლის სისტემითაა აგებული რომლის ფარგლებშიც შემუშავდა საერთო საწყისები თანამედროვე ცივილიზაციის სამართლებრივი ცხოვრებისა, მასში მონაწილეთათვის კეთილსინდისიერების, სამართლიანობის პრინციპის დაცვას, ვალდებულების შესრულებას მხარეთა ინტერესებისა და დამოუკიდებლობის ყოველმხრივ ნახალისებას ითვალისწინებს, შესაბამისად „შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით“.

საქართველოს კანონით „ნორმატიული აქტების შესახებ“ (მუხლი 7) არეგულირებს იერარქიულად უპირატესი იურიდიული ძალის მქონე ნორმატიული აქტებს, საქართველოს „სამოქალაქო კოდექსი“ სხვადასხვა ინსტიტუტებში აღიარებს კანონის უპირატესობას გარიგებებთან მიმართებაში (მუხლები: 2;91;245;801;974 და სხვ) ამდენად საყოველთაოდ აღიარებულია და მთლიანად შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს. მოსაზრებას იმის შესახებ, რომ ბათილია პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონის მოთხოვნებს, შრომის კოდექსში დაემატა შესაბამისი ჩანაწერი, რომელიც გულისხმობს, რომ „შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული განსხვავებული ნორმები, რომ-

ლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას”, მსგავსი ჩანაწერით ხაზგასმულია დასაქმებულის უფლებები, თუმცა ეს არ შეიძლება გავიგოთ დამსაქმებლის საწინააღმდეგოდ ან მათი უფლების საზიანოდ. როგორც აღვნიშნეთ გარიგების მეორე მხარეც სარგებლობს იმ პრინციპით, რომლის მიხედვითაც თუ გარიგება დადებულია დამსაქმებლის საზიანოდ და ეწინააღმდეგება კანონს - ბათილია, ვფიქრობთ, რომ კანონიმიერებს იურისპრუდენციაში კარგად ცნობილ აქსიომას.

## **შრომითი ურთიერთობა**

---

შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისთვის აუცილებელია შეთანხმება, რომლის ნამდვილობა დამოკიდებულია ნების თავისუფლად გამოვლენასა და მხარეთა თანასწორობაზე. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას ერთ მხარეს (დამსაქმებელს), უკავია დომინირებული მდგომარეობა, იგი აღჭურვილია სამართლებრივი და ფინანსური ბერკეტით, მეტწილად თავად განსაზღვრავს და თავად თავაზობს დასაქმებულს შეთანხმებას-შრომითი ურთიერთობის პირობების შესახებ, დასაქმებულის თავისუფალი ნებაა დათანხმდება თუ არა ამ პირობებს.

თანასწორობის ზღვარის დადგენას, კანონმდებელი ცდილობს გარკვეული საკანონმდებლო ჩარევით. (საერთაშორისო აქტებით და კონვენციებით გარანტირებული უფლებებით) მაგალითისთვის შეიძლება მოვიყვანოთ თანაბარ პირობებში თანაბარი ანაზღაურების აუცილებლობა, ქალისა და მამაკაცის შრომის გენდერულობა, დისკრიმინაციისაგან დაცვა, ზეგანაკვეთური სამუშაოების ანაზღაურება, შვებულების უფლება, უსაფრთხო შრომა და სხვა.

შრომითი ურთიერთობის, როგორც ფაქტობრივი შედეგის დადგომა უკავშირდება ორ მოვლენას:

1. შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულებას;



## 2. სათანადო ანაზღაურებას;

ამ ორი ელემენტის არსებობისას, შრომითი ურთიერთობა ჩამოყალიბებულად ითვლება.

საქართველოს კონსტიტუცია (მუხლი 19) ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (მუხლი 7, შრომის და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ<sup>1</sup> (მუხლი 1), ამ ორგანული კანონით და სხვა კანონებით აღიარებულია, რომ ყოველგვარი განსხვავება დისკრიმინაციული ნიშნით, მათ შორის გაერთიანებისადმი კუთვნილებისა, რაც თავისთავად გულისხმობდა „პროფკავშირებსაც“, თუმცა მეტი სიცხადისთვის კანონში შეტანილი ცვლილებების თანახმად დაემატა „მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი“ კუთვნილება<sup>2</sup>, კანონში განმარტებულია რა ჩაითვლება დისკრიმინაციად და რა არა, თუ ეს განსხვავება გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან, ან მისი შესრულების პირობებიდან და ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას, და აგრეთვე არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება იგი არ ჩაითვლება დისკრიმინაციად.

## შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები

შრომითი ინდივიდუალური ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული, აქ ყველაფერი ნა-

- 1 ”ყოველგვარ სხვა განსხვავებას, დაუშვებლობას ამ უპირატესობას, რომელიც იწვევს შრომისა და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის მოსპობას ან დარღვევას და რომელსაც შესაბამისი ნევრი განსაზღვრავს მენარმეთა და მშრომელთა წარმომადგენლობითს ორგანიზაციებთან, სადაც ასეთები არსებობს, და სხვა შესაბამის ორგანოებთან კონსულტაციით“.
- 2 აღნიშნული ცვლილების საფუძველია „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის უფლების დაცვის შესახებ“ 1948 წლის კონვენციის ნორმები დისკრიმინაციის ყველა შესაძლო სახის აკრძალვის შესახებ და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations) შესაბამისი დასკვნები, რომლებიც კონვენციების განმარტების ავტორიტეტული წყაროს წარმოადგენს.

თელია, სხვა შემთხვევაა როცა საქმე გვაქვს საქართველოს „სამოქალაქო კოდექსით“, გათვალისწინებულ ნარდობის ხელშეკრულებასთან, ფართო დისკუსიის საგანი გახდა კანონში შესატანი ცვლილებების პროექტი, რომელიც ეხებოდა კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტების ფორმულირებას. განსაკუთრებით ვინ შეიძლებოდა ყოფილიყო, ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან ერთი ან მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანებისაკოლექტიური შეთანხმების მეორე სუბიექტი, დასაქმებულთა გაერთიანება თუ პროფესიული კავშირი.

საერთაშორისო გამოცდილების კვლევების შესაბამისად, ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები როგორც წესი, არიან: დამსაქმებელი და დასაქმებული, ხოლო კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები, მუშაკთა წარმომადგენლობა პროფკავშირის პრეროგატივაა, თუ არ ჩავთვლით გამონაკლისის სახით საწარმო დანესებულების საბჭოებს, ევროპის ქვეყნების მიხედვით კოლექტიური მოლაპარაკებების ორი ძირითადი მიმართულებით იკვეთება, კერძოდორ (დარგის/გაერთიანებასა და კომპანიას შორის. მაგ. ნორვეგია ფინეთი ესპანეთი საბერძნეთი) ან სამ (სახელმწიფო, დარგი კომპანია. მაგ. შვედეთი გერმანია იტალია) დონეზე. კოლექტიური ხელშეკრულების მონაწილე დასაქმებულთა წარმომადგენელთა მხრიდან, სუბიექტად ცალსახად აღიარებულია პროფესიული კავშირები.<sup>3</sup>

ევროპის პარლამენტის და ევროპის საბჭოს მიერ გაცემული 2002/14/FC დირექტივაში დადგენილია რეგულაციები დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის,

3 საქართველოს პარლამენტის კვლევითი დეპარტამენტი: კოლექტიური ხელშეკრულების მხარედ დასაქმებულთა მხრიდან წარმომადგენელია: ნორვეგია - იერარქიული პრინციპით პროფკავშირების კონფედერაცია, შვედეთი - პროფკავშირები კომპანიის დონეზე, ფინეთი - სახელმწიფო დონეზე ეროვნული პროფკავშირები, ხოლო ცალკეული დარგის დონეზე დარგში დასაქმებულთა ასოციაცია, გერმანია - ინდივიდუალური პროფესიული კავშირი, ესპანეთი - პროფკავშირების „ყველა წარმომადგენლობით“ პროფკავშირული ორგანიზაცია, იტალია - სამრეწველო დარგის დონეზე სამრეწველო პროფკავშირები, საბერძნეთი - სახელმწიფო დონეზე პროფკავშირების კონფედერაცია და დარგის პროფკავშირები დარგის დონეზე.

ევროპის კომისიის 2001 წლის ივნისის მიმართვაში აღნიშნულია, რომ უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს ყველა მუშაკის ინფორმირება და ჩართულობა შრომით ცხოვრებაში, მათი წარმომადგენლობითი როლის გაზრდაში.

87-ე<sup>4</sup> და 98<sup>5</sup> კონვენციები ასეთ მხარედ მიიჩნევენ ორგანიზაციებს, რომელიც მშრომელებსა და მენარმეებს, განურჩევლად უფლებისა, აძლევს უფლებას შექმნან წინასწარი ნებართვის გარეშე საკუთარი არჩევანით, აგრეთვე უფლება აქვთ შევიდნენ ასეთ ორგანიზაციაში მხოლოდ ერთი პირობით – დაემორჩილონ ამ უკანასკნელთა წესდებებს. აღნიშნული კონვენციით მინიჭებული უფლებების განხორციელებისას მშრომელები, მენარმეები და მათი შესაბამისი ორგანიზაციები, ისევე როგორც სხვა პირები და ორგანიზაციული კოლექტივები იცავენ კანონიერებას, მშრომელთა და მენარმეთა ორგანიზაციები სარგებლობენ სათანადო დაცვით, ქვეყნის კანონმდებლობა არ უნდა ეხებოდეს წინამდებარე კონვენციაში გათვალისწინებულ გარანტიებს და გამოიყენებოდეს ისეთნაირად, რომ აღნიშნული გარანტიები არ დაირღვეს.

საქართველოში ასეთი ორგანიზაციების შექმნისა და საქმიანობისთვის არსებობს სპეციალური კანონი: „პროფესიული კავშირების შესახებ, კანონი უმარტივებს დასაქმებულთა გაერთიანებას მობილიზება გაუკეთოს თავის წევრებს, გამარტივებულია წარმომადგენლობითი ურთიერთობა, საწევროს დაქვითვისა და ფილიალების (პირველადი პროფ ორგანიზაციების) სამართლებრივი რეგულირება. პროფესიული კავშირები არის ის ორგანიზაცია, რომელიც საერთაშორისო პრაქტიკის თვალსაზრისით, აღიარებულია კოლექტიური მოლაპარაკებებისა და სოციალური დიალოგის მხარედ. „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად

4 „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის უფლების დაცვის შესახებ“ 1948 წლის კონვენცია (#87, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 23.06.1999წ. დადგენილებით).

5 „კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებისა და გამართვაზე უფლებათა პრინციპების გამოყენების შესახებ“ 1949 წლის კონვენცია #98. რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 29.06.1996წ. #152 დადგენილებით).

(მუხლი 2.9),სულ ცოტა 50 პირის ინიციატივითაა შესაძლებელი პროფესიული კავშირის დაფუძნება,.

დისკუსია გამოიწვია იმ გარემოებამ, რომ იმ ორგანიზაციაში სადაც 50 პირზე ნაკლებია დასაქმებული და არ სურთ შევიდნენ რომელიმე გაერთიანებაში თუნდაც საწევროს გადახდის გამო, რატომ უნდა წაერთვათ უფლება იყვნენ კოლექტიური მოლაპარაკების მხარე?

იყო მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულთა გაერთიანება (რომელიც შექმნილი იყო „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით, დარჩენილიყო მხარედ იმ შემთხვევაში თუ 50% +1 დასაქმებული გაერთიანდებოდა მასში.

მსგავსი ჩანაწერით საფრთხე ექმნებოდა ერთის მხრივ დამსაქმებლის მხრიდან ხელოვნურად შექმნილი გაერთიანების შემთხვევაში, კოლექტიური მოლაპარაკების იდეას, რაც მოსპობდა კონკურენტულ გარემოს და მეორეს მხრივ, გამოაცლიდა „პროფკავშირებს“, უმთავრეს სიძლიერეს - სოლიდარობას. კანონის პრაქტიკაში გატარების შემდეგ შესაძლებელია დადგეს საკითხი, პროფკავშირის შექმნის ინიციატორთა ნაკლები ოდენობით შექმნის შესაძლებლობაზე რაც უმჯობესია იქნება,შენარჩუნდეს ამჟამად არსებული ჩანაწერი რითაც მეტად განმტკიცდება დასაქმებულთა კონსოლიდირება და სოლიდარული განწყობა. ამდენად, კანონში შეტანილი ცვლილებების თანახმად კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან: ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან ერთი ან მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანება და ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“, საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით.

სხვა სახის რეგისტრირებულ ან არარეგისტრირებულ სუბიექტს უფლება არ აქვს გამოვიდეს კოლექტიური მოლაპარაკების მხარედ. ამ კოდექსში შეტანილი ცვლილების თანახმად

(მუხლი 43.7) გაჩნდა შემდეგი ჩანაწერი: „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 განეწვრებულია, მოცემულ 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 ასეთი წერილობითი მოთხოვნა დააკმაყოფილოს მისი მიღებიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში. ამ პუნქტის პირობები არ უკრძალავს სხვა დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც აერთიანებს აღნიშნულ საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50%-ზე ნაკლებს, რომ დამსაქმებელთან ცალკე აწარმოოს მოლაპარაკება და დადოს ცალკე კოლექტიური ხელშეკრულება“ რაც გარკვეულწილად ორგანიზაციაში ერთი ასეთი გაერთიანების შექმნის შემთხვევაში სხვა დასაქმებულებს უხსნის პრობლემებს.

## **შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა**

---

„სამუშაოზე მისაღები მინიმალურიასაკის შესახებ“ კონვენცია 138<sup>6</sup>, ამკვიდრებს მინიმალურ სტანდარტებს რომლის მიზანია ბავშვთა შრომის ეფექტური გაუქმების უზრუნველყოფა და სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის გაზრდა მოზარდთა, რაც შეიძლება სრული ფიზიკური და გონებრივი განვითარების შესაბამის დონემდე. მისაღების ასაკი არ შეიძლება 18 წელზე ნაკლები იყოს თუ სამუშაოს, თავისი ხასიათით ან სხვა გარემოებით, შეუძლია ზიანი მიაყენოს მოზარდის ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებას ან ზნეობას, მოქმედი კანონით ფიზიკური პირის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 16

6 (საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 16 მაისის დადგენილებით)

ნლის ასაკიდან გარკვეული შეზღუდვის შემთხვევაში მისი კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობით. შესაძლებელია 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მხოლოდ სპორტულ, ხელოვნებასთან დაკავშირებულ და კულტურის სფეროში საქმიანობაზე, ასევე სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად. ევროპის სოციალური ქარტიის მონაწილე ქვეყნები ბავშვებისა და ახალგაზრდების მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ: უზრუნველყონ, რომ სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი შეადგენს 15 წელს, იმ გამონაკლისი შემთხვევების გარდა, როდესაც ბავშვები დასაქმებულნი არიან კანონით გათვალისწინებულ მსუბუქ სამუშაოზე, რაც ზიანს არ აყენებს მათ ჯანმრთელობას, მორალს ან განათლებას; უზრუნველყონ, რომ ისეთ სამუშაოზე მიღების ასაკი, რომელიც მიჩნეულია სახიფათოდ ან არაჰიგიენურად, შეადგენს 18 წელს; უზრუნველყონ 18 წლამდე ასაკის პირებისათვის სამუშაო საათების შემცირება მათი განვითარების (განათლების, ღამის სამუშაოების და სხვ.) შესაბამისად და ა.შ.

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში მწირი იყო კანდიდატის ინფორმირების მარეგულირებელი ნორმები, კანონში შეტანილი ცვლილებების თანახმად დამსაქმებელს წარმოევა ვალდებულება, კანდიდატს მიაწოდოს ინფორმაცია (ზეპირად ან წერილობით-საჯაროდ), შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ; შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (წერილობითი ან ზეპირი), და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი), შესახებ, შრომის პირობების შესახებ, შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ და შრომის ანაზღაურების შესახებ. კანონში მსგავსი ჩანაწერი საჯაროს გახდის შესასრულებელი სამუშაოს პირობებს, და მისცემს კანდიდატს მეტი ინფორმირების საშუალებას სამომავლო ურთიერთობასთან დაკავშირებით.

## შრომითი ხელშეკრულების დადება

მოქმედი შრომის კოდექსი ითვალისწინებს: შრომითი ხელშეკრულების დადებას, ნერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით დადების წესს. განსხვავებით კანონის ძველი რედაქციისგან, კანონი მკაცრად განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების დადების ნერილობითი ფორმით გაფორმების აუცილებლობას, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. სამუშაოს ხასიათის მიუხედავად სამწუხაროდ დამკვიდრებული იყო დამახინჯებული პრაქტიკა ხელშეკრულების ფორმასა და ვადასთან დაკავშირებით. ზეპირ და მოკლევადიან შრომით ხელშეკრულებების გაფორმების შესაძლებლობას დამსაქმებლები იყენებდნენ დასაქმებულთა მიმართ მანიპულირების მიზნით, რაც გამოიხატებოდა დამატებითი სამუშაოს შესრულების, ფსიქოლოგიური ზეწოლის ან სხვა გარემოებებისთვის.

კანონის სხვადასხვაგვარად წაკითხვისა და აღქმის შესაძლებლობის ან არასამართლიანად გამოყენების მცდელობის აღსაკვეთად, კანონში დაწესდა ხელშეკრულების ვადის ფორმულირება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 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.

დამსაქმებელს შესაბამისად წარმოეშვება ვალდებულება განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებისას რომელიც გარდა კანონით პირდაპირ განსაზღვრული შემთხ-

ვევისა ამართლებს მის მოქმედებას და გამოწვეულია იგი ობიექტური გარემოებებით.<sup>7</sup>

შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ დადების ფაქტს აფიქსირებს მოქმედი კანონმდებლობა ორი პირობის არსებობისას.

1. თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.
2. თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების პირობებში აპელირება 30 თვეზე შემთხვევითი არ არის, დასაქმებული, რომელსაც მიღებული აქვს შესაბამისი ცოდნა, გავლილი აქვს სპეციალური მომზადება, წლების განმავლობაში დასაქმებულია სპეციალობის მიხედვით და სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე ეს ურთ-

<sup>7</sup> დასავლეთ ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნებში მხარეთა შორის იდება წერილობითი კონტრაქტი (30 ქვეყნის მაგალითზე შემუშავებული დასკვნის თანახმად) ევროპის საბჭოს 91/533/დირექტივაში დამქირავებელს ეკისრება ვალდებულება აცნობოს დაქირავებულს კონტრაქტის პირობების შესახებ. შემოთავაზებული კანონპროექტი აკეთებს ჩამონათვალს თუ რა შემთხვევაშია შესაძლებელი შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადება, თუმცა <sup>12</sup> მუხლის „ე“ ქვეპუნქტი მიუთითებს ამგვარი შესაძლებლობის გამოყენებზე „სხვა ობიექტური გარემოების“ მსგავსი ჩანაწერი შეფასებითა და ნაწილობრივ აკნინებს იდეას ამ ინსტიტუტის ცვლილებისა და აძლევს მხარეს შესაძლებლობას თავისი შეხედულებით მიჩნეული ობიექტური გარემოება გახადოს საფუძველი განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულების დადებისა. კანონმდებელმა მაქსიმალურად ფვაქრობ თავი უნდა შეიკავოს მსგავსი მიდგომისგან, თუმცა ხშირ შემთხვევაში შეუძლებელია ამომწურავად განსაზღვროს კანონმოქმედების შეზღუდვის ჩამონათვალი.



იერთობა არის გრძლევადიანი - გაურკვეველია რატომ უნდა გაფორმდეს მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, (მაგ. ჯანდაცვის, განათლების, ენერგეტიკის სფეროში დასაქმებულები და სხვ.) კანონისმიერი საკითხის მოგვარების ზუსტი რეცეპტის გამონერა და სპეციფიკური საქმიანობის იმპერატიული ჩამონათვალის გაკეთება შეუძლებელია კერძო ურთიერთობებში, კანონმდებელი შეეცადა გარკვეული ვადის დაწესებით გაემიჯნა გრძლევადიანი ურთიერთობა, მოკლევადიანი ურთიერთობისგან და ასეთ ვადად მიიჩნია 30 თვე.

კანონისმიერი მსგავსი რეგულაცია სოციალურად მეტად დაცულს გახდის დასაქმებულს და ორმხრივი ურთიერთობის პირობებში შესძენს სტაბილურობას შრომით ურთიერთობებს.

კანონში შეტანილი ცვლილებების თანახმად განსხვავებული წესია დადგენილი დამწყები სანარმოსთვის, თუ მენარმე სუბიექტის რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები, გამონაკლისია ის შემთხვევა და ეს რეჟიმი არ ეხება იმ მენარმე სუბიექტს, რომელიც შექმნილია რეორგანიზაციის შედეგად, სხვა მენარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე. მსგავსი საკანონმდებლო ჩანაწერი არ მისცემს მანიპულირების საშუალებას დასაქმებულთა საზიანოდ, მენარმე სუბიექტის მეპატრონეებს.

დასაქმების ფორმის და შინაარსის რეგულირება საზღვარგარეთის ქვეყნებში: როგორც წესი, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის იდება წერილობითი კონტრაქტი გარდა იმ შემთხვევისა, როცა საქმე ეხება მოკლევადიან ან დროებით სამუშაოს შესრულებას<sup>8</sup>, ამ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობა დროებითი ან სპეციფიკური ხასიათისაა და დამახასიათებელი ამათუ იმ ქვეყნისთვის<sup>9</sup>

8 დასავლეთ ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნები.

9 ესტონთი - ზეპირი კონტრაქტის დადება კანონიერია მხოლოდ 2 კვირის ვადით, ბოსტნია და ჰერცეგობვინაში - 2 თვის ვადით, სლოვაკეთში ეს საკითხი წლის განმავლობაში საათების რაოდენობით რეგულირდება,

კანონში განხორციელებული ცვლილებების თანახმად განისაზღვრა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ჩამონათვალი, მხარეებისთვის ნათელი გახდება, კანონი რას მიიჩნევს მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე ხელშეკრულების პირობების შეცვლისთვის ორმხრივი ნების გამოვლენის აუცილებლობად, აღნიშნული ჩამონათვალი გაამარტივებს შრომითი ურთიერთობისას განისაზღვროს მიდგომა, ნათლად მოცემულ ხელშეკრულების არსებით პირობებთან დაკავშირებით. ასეთ ჩამონათვალზე მითითება გვხდება კანონის სხვადასხვა ნორმებში (ხელშეკრულების პირობების შეცვლა, მივლინება და სხვ.), რაც სამართლებრივი შედეგის დადგომას განაპირობებს. საქართველოს „სამოქალაქო კოდექსი“ (მუხლი 327:1), მკაცრ აპელირებას აკეთებს ხელშეკრულების გაფორმებისას შეთანხმების არსებითი პირობების შეთანხმების უცილობო ვალდებულებაზე „ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით.“

შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია:

- 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.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე დასაქმებულის წინასწარი შეტყობინების აუცილებლობაზე საუბრობს „ევროპის სოციალური ქარტია“, რომელიც მოითხოვს ხელმომწერი მხარეებისგან ასევე დასაქმებულის შეტყობინების ვალდებულებაზე არსებითი პირობების შეცვლის შემთხვევაში.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> პოლონეთში თუ დასაქმებული მუშაობას შეუდგა კონტრაქტის გაფორმების გარეშე დამსაქმებელი ვალდებულია მიაწოდოს დასაქმებულს წერილობითი თანხმობა/ინფორმაცია სამუშაოს არსებითი

## გამოსაცდელი ვადა

შრომითი ხელშეკრულების გამოსაცდელი ვადით დადების ხანგრძლივობა და რეგულირება საზღვარგარეთის ქვეყნებში<sup>11</sup> სხვადასხვაგვარადაა დარეგულირებული. საქართველოს კანონმდებლობა იძლევა შესაძლებლობას მხარეთა შორის გაფორმდეს მსგავსი სახის ხელშეკრულებადამსაქმებელი დარწმუნდეს რომ დასაქმებულს აქვს დაკისრებული სამუშაოს შესრულების საჭირო პროფესიული და სოციალური უნარები და შესაძლებლობები. დროებით დასაქმებულის სამუშაოდან წინასწარ შეტყობინების გარეშე განთავისუფლება, შესაძლებელია ნებისმიერ დროს (გამონაკლისია ლიტვა, სადაც 3 დღით ადრე აფრთხილებენ მუშაკს განთავისუფლების თაობაზე), გამოსაცდელი ვადის ოდენობა სხვადასხვანაირია,<sup>12</sup> ზოგიერთ ქვეყნებში გამოსაცდელი ვადა არ ეხებათ არასრულწლოვნებს<sup>13</sup>

„კონვენცია იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ“<sup>14</sup>, გულისხმობს, რომ საერთაშორისო ორგანიზაციის ყოველი წევრი, (რომელმაც მოახდინა ამ კონვენციის რატიფიცირება,) ვალ-

---

პირობების შესახებ, სერბეთსა და მაკედონიაში დამსაქმებელი ვალდებულია დარეგისტრირდეს ყოველი ახალი დასაქმება, უკრაინაში შრომითი ხელშეკრულება უნდა დარეგისტრირდეს სახელმწიფო დასაქმების სამსახურში, მონტერენგოში კონტრაქტის გარეშე შესრულებული სამუშაოსთვის შრომის სამსახურის ინსპექტორს შეუძლია დააჯარიმოს მენარმე.

- 11 ჩეხეთი, უნგრეთი, პოლონეთი, სლოვაკეთი, ესტონეთი, ლატვია, ლიტვია, ბულგარეთი, რუმინეთი, ალბანეთი, ბოსტონია და ჰერცეგოვინა, ხორვატია, მონტერენგო, სერბეთი, მაკედონია და პოსტსაბჭოთა ქვეყნის დიდი ნაწილი.
- 12 უნგრეთში და აზერბაიჯანში შეადგენს ყველაზე ნაკლებს - ერთ თვეს, ხოლო ჩეხეთი, პოლონეთი, სლოვაკეთი, ლატვია, ლიტვია, ალბანეთი, ბოსტონია და ჰერცეგოვინა, მოლდოვეთი, უკრაინა, სომხეთი, ყაზახეთი, ყირგიზეთი, ტაჯიკეთი - შეადგენს სამთვეს, ესტონეთში ოთხთვეს, საქართველოში, ისევე როგორც ხორვატია, მონტერენგო, სერბეთი, ბულგარეთი, რუმინეთში ექვს თვეს.
- 13 ესტონეთი, ლიტვა, ბელორუსია, ტაჯიკეთი, რუსეთი.
- 14 (საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 16 მაისის 234 დადგენილებით)

დებულებას იღებს გააუქმოს იძულებითი ან სავალდებულო შრომა და არ გამოიყენოს მისი რომელიმე ფორმა<sup>15</sup>, საყოველთაოდ ცნობილია და დამატებით არგუმენტებს არ საჭიროებს ის ფაქტი, რომ დღემდე მოქმედი რედაქციით შრომის კოდექსი იძლეოდა შესაძლებლობას და პრაქტიკაშიც ხშირი იყო შემთხვევები, როცა არ ხდებოდა ზეგანაკვეთური შეთანხმების ანაზღაურების შესახებ შეთანხმება, გამოსაცდელი ვადით აყვანილი პირი უშედეგოდ ელოდა დამსაქმებლის მხრიდან კეთილი ნების გამოვლენას განუხლები სამუშაოს ანაზღაურების შესახებ, მოკლევადიანი ხელშეკრულების გაფორმებით და სამუშაოდან დაუსაბუთებლად გათავისუფლების შიშით (რის საშუალებასაც აძლევდა კანონი დამსაქმებელს), დასაქმებულები დამატებით ასრულებდნენ სამუშაოს ანაზღაურების გარეშე და სხვ.

კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების კიდევ ერთი ნოვაცია გახლავთ ის, რომ გამოსაცდელივადითმუშაობააუცილებლად ანაზღაურებადი იქნება და ანაზღაურების ოდენობადაწესიგანისაზღვრებამხარეთაშეთანხმებით. ხელფასის ოდენობის დადგენისას მიღწეული შეთანხმება უნდა იყოს გონივრული, უნდა შეესაბამებოდეს სამუშაოს ხასიათს, თანაბარ პირობებში მომუშავე პირთა ანაზღაურებას. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება მხოლოდ ნამუშევარი დროის შესაბამისად, მხარეებს უფლება აქვთ დაადგინონ სხვა წესიც, კანონი ასევე არ ზღუდავს დამსაქმებელს, გამოსაცდელი ვადის პერიოდში გააფორმოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება.

15 ა) როგორც პოლიტიკური ზემოქმედების ან აღზრდის საშუალება ან დასჯის ღონისძიება დადგენილი პოლიტიკური, სოციალური ან ეკონომიკური სისტემის საწინააღმდეგო პოლიტიკური შეხედულებების ან იდეოლოგიური მრწამის არსებობისას ან გამოხატვისას. ბ) როგორც ეკონომიკური განვითარების საჭიროებისათვის, სამუშაო ძალის მობილიზაციისა და გამოყენების მეთოდი. გ) როგორც შრომის დისციპლინის დაცვის საშუალება. დ) როგორც დასჯის საშუალება გაფიცვაში მონაწილეობისათვის. ე) როგორც დისკრიმინაციის საშუალება რასობრივი, სოციალური და ეროვნული ნიშნებისა ან სარწმუნოების მიხედვით და სხვ.

შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, რაც ნიშნავს, რომ სხვა ფაქტობრივი გარემოება საჭირო არ არის სამართლებრივი შედეგის დადგომის მტკიცებისთვის, შესაძლებელია მხარეები შეთანხმდნენ შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის დროსა და ვადაზე ან რომელი ფაქტობრივი გარემოება იქნას მიჩნეული საამისოდ საკმარისად.

კანონი არ ზღუდავს დასაქმებულს ძირითად სამუშაოს გარდა თავისუფლად დროს დასაქმდეს სხვა ანაზღაურებად სამუშაოზე, სხვა სამუშაოს შესრულებამ ხელი არ უნდა შეუშალოს ძირითად სამუშაოზე გასაწევ საქმიანობას და მხარეთა მიერ მიღწეული შეთანხმების შესაბამისად სამუშაოს შესრულების დრო უნდა აძლევდეს ამის საშუალებას/და თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენცია.

## **სამუშაოს შესრულება**

---

როგორც უკვე ავლნიშნეთ კანონში განმარტებულია შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, ხელშეკრულება უნდა შეიცავდეს აუცილებელ არსებით პირობებს, კანონში შეტანილი ცვლილებების თანახმად გათვალისწინებულია შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლის მექანიზმიც. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ჩამონათვალმა გაამარტივა მხარეთა შორის განსაზღვრულიყო, მოხლოდ ორმხრივი ნების თავისუფლად გამოვლენის შემთხვევაში რომელი უმთავრესი პირობების შეცვლაა შესაძლებელი, შესაბამისად კანონით გაიმიჯნა არაარსებითი ხასიათის ცვლილებების განხორციელების შესაძლებლობა. არსებითი პირობების განსაზღვრას სიცხადე შეაქვს მხარეთა სამართალიან ურთიერთობაში და არ აძლევს მხარეებს თვითნებობის საშუალებას შეცვალონ ცალმხრივად ესა თუ ის პირობა. ცალმხრივად დამსაქმებელს რჩება მხოლოდ იმის უფლება, რომ დასაქმებუ-

ლისათვის აუცილებელი შეტყობინებით მხოლოდ დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ უნდა ცვლიდეს ხელშეკრულების არსებით პირობებს. კანონი აქვე აზუსტებს ორ შემთხვევევას თუ რა არ მიიჩნევს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, პირველი ეს არის დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ საზოგადოდ ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არაუმეტეს 3 საათისა დღეში, ამასთანავე, არ იწვევს არათანაბარ ზემოქმედებას და მეორე სამუშაო სდანიების ან დამთავრების დროის ცვლილება არაუმეტეს 90 წუთია, იმ შემთხვევაში თუ ორივე გარემოების ერთდროულად შეცვლა მოხდა, ასეთ შემთხვევაში იგი მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად. კანონში შეტანილ ცვლილებებს შესაბამისობაში მოჰყავს აღნიშნულ საკითხთან მივლინებაში დასაქმებულის გაგზავნის დრო, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნა არ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, თუ მივლინების პერიოდი არ აღემატება წელიწადში 45 კალენდარულ დღეს, ხოლო ვადის გადამეტების შემთხვევა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, რაც ბუნებრივია საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას, რა დროსაც მხარეთა შორის შესაძლებელია განისაზღვროს დამატებითი თანხმობა შრომით პირობებზე (ანაზღაურება, შვებულება და სხვა.)

## **შრომის შინაგანაწესი**

---

საკოველთაოდ აღიარებულია და მიიჩნევა ნამდვილად ის შეთანხმება, რომელიც მხარეთა მიერ თავისუფალი განსჯის შედეგად ნების გამოვლენით თანასწორობის საფუძველზეა მიღებული, შრომითი ურთიერთობებში ასეთი სახის გარიგებად

შეიძლება მივიჩნიოთ კოლექტიური ხელშეკრულება (თანას-ნორუფლებიანობისდა ნების ჩამოყალიბების და გამოვლენის მეტი ხარისხის არსებობის გამო), და ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება, შრომის შინაგანანესის დადგენა კი დამსაქმებელის უფლებაა, კანონში შეტანილი ცვლილების თანახმად მას წარმოეშევა ვალდებულება გააცნოს იგი დასაქმებულს, თუმცა კანონში არ არის მითითება იმის შესახებ წერილობით უნდა დასტურდებოდეს მისი გაცნობის ფაქტობრივი გარემოება თუ ზეპირად, უნდა ვივარაუდოთ, რომ დავის შემთხვევაში დასაქმებულისთვის შინაგანანესის გაცნობის მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, ამ რისკის მატარებელ დასაქმებულის ინტერესში უნდა შედიოდეს სამართლებრივად გამართულ მდგომარეობაში ყოფნა, რომლითაც თვალნათლივ დადასტურდებოდა შინაგანანესის გაცნობის ფაქტი. გამომდინარე აღნიშნულიდან შემთხვევითი არ არის კანონში გაკეთებული ჩანაწერი იმის შესახებ, რომ „ბათილია შრომის შინაგანანესის ის დებულება, რომელიც ეწინააღმდეგება ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას ან ამ კანონს“, კანონი განხორციელებული ცვლილება იმასაც ითვალისწინებს, რომ თუ არსებობს კოლექტიური ხელშეკრულება და, მის პარალელურად, კოლექტიური ხელშეკრულების ერთერთ მონაწილე დასაქმებულს იმავე დამსაქმებელთან დადებული აქვს ინდივიდუალური ხელშეკრულება, ბათილად ჩაითვლება ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

## **სამუშაო, შესვენების და დასვენების დრო**

კანონში განხორციელებული ცვლილების თანახმად დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ნაცვლად 41

საათისა. კვირაში ხუთ დღიანი სამუშაო რეჟიმის პირობებში დღიურად გამოდის 8 საათიანი სამუშაო დრო. გაურკვეველი იყო ჩანაწერი 40 საათს + 1 საათი რას ემსახურებოდა. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენებისა და დასვენების დრო. დამსაქმებელმა შესაძლებელია განსაზღვროს სამუშაო დროის ნაკლები ხანგრძლივობა ან კოლექტიური ხელშეკრულების მხარეები შეთანხმდნენ დასაქმებულთათვის ამ სარგებელზე. კანონში შემოტანილია ახალი რეგულაციის ფორმები სფეციფიკური სამუშაოს რეჟიმის მქონე საწარმოების მიმართ, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. აღნიშნული ჩანაწერი კანონში გახდა დიდი დისკუსიის საგანი, იყო განსხვავებული მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულთა განსხვავება არ უნდა ხდებოდეს თუნდაც სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, ბიზნეს სექტორის წარმომადგენლები აპელირებდნენ იმ საკითხთან დაკავშირებით, რომ მსგავსი რეგულაციის შემოტანა კოდექსში საჭიროა იმდენად რამდენადაც მისმა არარსებობამ შესაძლებელია გამოიწვიოს ხელფასების კლება, რათა იგივე შედეგი დადგეს რაც კანონის მიღებამდე ქონდათ დასაქმებულებს ანაზღაურების მხრივ ან მოხდეს დამახინჯებული წესით კანონის გამოყენება, იმავე შედეგის დადგომის მიზნით, რაც დაგვაბრუნებს მანამდე არსებულ მდგომარეობაში. კანონის განხილვის ეტაპზე დადგა ასევე საკითხი თუ რა შეიძლებოდა მიჩნეულიყო სპეციფიკურ სამუშაო რეჟიმად, კანონმა აღნიშნული საკითხის რეგულირება და დარგების ჩამონათვალის განსაზღვრა მიანდო საქართველოს მთავრობას. კანონმა ასევე დაარეგულირა ცვლაში მუშაობის ურთიერთობა, თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების / შრომითი პროცესის 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმს, მხარეები უფლებამოსილი არიან, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულს უნდა მიეცეს ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დრო რაც ჩვეულებრივ შემთხვევაშია კანონით



განსაზღვრული, ამასთან კანონი იმპერატიულად განსაზღვრავს სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობას, რომელიც არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

„შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გენერალურმა კონფერენციამ, რომელიც მოწვეულ იქნა 1999 წლის 1 ივნისს ჟენევაში, შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ 87-ე სესიაზე, საჭიროდ ჩათვალა მიღებულ იქნას ახალი აქტები ბავშვთა შრომის აკრძალვისა და უკიდურესი ფორმების აღმოფხვრისათვის, როგორც ეროვნული და საერთაშორისო მოქმედებისათვის, საერთაშორისო თანამშრომლობისა და დახმარების ჩათვლით, რომლებიც ბავშვთა შრომის ფუძემდებელი აქტების — მინიმალური ასაკის შესახებ 1973 წლის კონვენციისა და რეკომენდაციის დანამატს წარმოადგენენ, ჩათვალა რა, რომ ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების ეფექტური აღმოფხვრა დაუყოვნებლივ და ყოველმხრივ მოქმედებებს საჭიროებს, რომელთა განხორციელებისას მხედველობაში მიიღება უფასო საბაზო განათლების დიდი მნიშვნელობა და ნებისმიერი სახის მუშაობისგან ბავშვების გათავისუფლების აუცილებლობა, და აგრეთვე მათი რეაბილიტაცია და სოციალური ინტეგრაცია, ამასთან ყოველი ოჯახის საჭიროების გათვალისწინებით“

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

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

## ზეგანაკვეთური სამუშაო

40 საათიანი სამუშაო კვირა საუკუნეების მანძილზე აღიარებული დადგენილი წესია, კონვენციის მონაწილე მხარეები<sup>17</sup> აღიარებენ ამ პირობებში არ დაუშვან ქვეყანაში ცხოვრების დონის გაუარესება. ქვეყნის ხელისუფლება იზიარებს და მონაწილეა ევროპის სოციალური ქარტიის იმ ჩანაწერის, რომელშიც აღიარებულია „მუშაკთა მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დამატებითი ანაზღაურების მიღების უფლება“<sup>18</sup>, თუმცა იგი ყოველთვის ხდებოდა განსჯის საგანი და დასაქმებულს ხდიდა დაუცველს. ქვეყნების მიხედვით ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 25-100%-ით აღემატება დასაქმებულის ხელფასის საათობრივ განაკვეთს<sup>19</sup> ანაზღაურების ნაცვლად დასაქმებულს უფლება აქვს ასევე მოითხოვოს დასვენების დრო<sup>20</sup>, ზეგანაკვეთური სამუშაოების ანაზღაურება დადგენილია არა კანონით არამედ კოლექტიური შეთანხმებით ბევრ განვითარებულ ქვეყნებში.<sup>21</sup>

კანონში შეტანილი ცვლილებების თანახმად ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ანაზღაურების ვალდებულება მოცემულია შემდეგი სახით.

ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 40 საათს, შესაბამისად 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე

17 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 47-ე კონვენცია

18 ევროპის სოციალური ქარტია, (შესწორებული) სტრასბურგი, 3.V.1996, საქართველოსთან მიმართებაში ძალაშია 2005 წლის 1 ოქტომბრიდან რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით. (მუხლი 4:2)

19 25% ჩეხეთში, სლოვაკეთში; 40% - ნორვეგიაში; 50% ავსტრიაში; 100% ლატვიაში; ბელგია, უნგრეთი, პოლონეთში 50% ხოლო უქმედლებში 100%; ბულგარეთსა და ბოსნია-ჰერცეგოვინაში 50%, უქმედლებში 75%

20 იტალია, ესპანეთი, სლოვაკეთი, ჩეხეთი.

21 გერმანია, დანია, შვედეთი, იტალია, ესპანეთი, სლოვენეთი, ხორვატია, მონტენეგრო და რუმინეთი.

ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს და იგი უნდა ნაზღაურდეს ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობის მინიმუმის დადგენაც კი კანონმა ვერ შეძლო და იგი მიანდო მხარეებს. ბუნებრივია ასეთი მოქმედება არც ისე კომფორტში ამყოფებს დასაქმებულს და პირისპირ ტოვებს ხელმომჭირნე დამსაქმებელთან, რომელიც როგორც წესი შეეცდება მინიმალური სხვაობით მისცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის ანაზღაურება დასაქმებულს, თუმცა მეორეს მხრივ სახელმწიფო მაქსიმალურად თავს უნდა არიდებდეს თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკის განვითარების ხელშეწყობის მიზნით კერძო ურთიერთობებში, ფინანსურ საკითხებთან მიმართებაში სამართლებრივი რეგულირებების გადატვირთვას, ხოლო მეორეს მხრივ უნდა იცავდეს ქვეყნის მოსახლეობას სოციალური მდგომარეობის სტაბილური და სამართლიანი გარემოს შესანარჩუნებლად, კანონმა ეს ურთიერთობა საბოლოოდ განსაზღვრა ისეთი სახით, რომ დაანესა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ვალდებულება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, ხოლო მისი ზღვარის დადგენა კონკრეტული სამუშაოს და ფინანსური მდგომარეობის ხასიათიდან გამომდინარე მიანდო მხარეებს.

კანონი უშვებს გამონაკლისს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის, ანაზღაურების გარეშე სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის, ხოლო სათანადო ანაზღაურებით სანარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის.

კანონით განისაზღვრა შესაძლებლობა იმისა, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემის თაობაზე შესაძლებელია შეთანხმდნენ, თუმცა კანონში არ არის მითითებული როგორ მოხდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ანაზღაურების გაზრდილი ოდენობით დაფიქსირების შემთხვევაში რა წესით მოხდება დასვენების დღეების განსაზღვრა,

უნდა ვივარაუდოთ, რომ დამატებითი დრო ერთის მხრივ იქნება ანაზღაურებადი და მეორეს მხრივ ამ დროის განსაზღვრა უნდა მოხდეს ზეგანაკვეთურის სამუშაოს საათობრივი ანაზღაურების ადეკვატურად.

კანონში შეტანილი ცვლილების თანახმად განსაზღვრულ უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და მისი ანაზღაურების პირობები განისაზღვრება ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ჩვეულებრივად, კანონით გათვალისწინებული წესით. კანონი დამატებით დღეში 1 საათიანი შესვენების უფლებას აძლევს მეძუძურ დედას ერთ წლამდე ასაკის ბავშვის კვებისთვის ანაზღაურების შენარჩუნებით, ასევე არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნამშობიარევი ან მეძუძური ქალის, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმებისთვის კრძალავს დასაქმებულის თანხმობის გარეშე ლამის (22 საათიდან 6 საათამდე) სამუშაოზე მუშაობას.

## **შეჯამება**

---

შვებულება არის დასაქმებულის უფლება რომლის რეალიზება დასაქმებულის ნების გამოვლენაზეა დამოკიდებული, ამ უფლების რეალიზება სწორედ დასაქმებული პირის ნებაზეა დამოკიდებული. ხშირი იყო შემთხვევები როდესაც დასაქმებულს არ მოუთხოვია შვებულება და მომდევნო წელს განაცხადა შვებულების გამოუყენებლობის შესახებ პრეტენზია, სასამართლომ დამსაქმებელის ბრალეულობა ვერ დაადასტურა იმის გამო რომ დასაქმებულმა ვერ დაამტკიცა ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ მოთხოვნა შვებულების უფლების გამოყენების შესახებ მიწოდებული ჰქონდა დამსაქმებლისთვის. საქართველო მომანილვა კონვენციისა რომელიც აღიარებს შვებულების უფლების გამოყენებას და ავალდებულებს ამ კონვენციის მონაწილე ყველა მხარეს უზრუნველყოს ამ უფლების დაცვა. კონვენციის თანახმად „ნებისმიერი შეთანხმება, რო-

მელიც გამორიცხავს ყოველწლიური ფასიანი შვებულების უფლებას ან არ იძლევა ასეთი შვებულების უფლებას, ითვლება ბათილად<sup>22</sup>, ამავე კონვენციის თანახმად „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების ხანგრძლივობა იზრდება მუშაობის სტაჟის ხანგრძლივობის შესაბამისად იმ პირობების გათვალისწინებით, რომლებიც დაწესებულია ეროვნული კანონებით ან წესებით“.<sup>23</sup> აღნიშნული ჩანაწერის სათანადო იმპლემენტაცია ქვეყნის კანონმდებლობით დღემდე არ მომხდარა.

დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით - ნელინადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. არსებობდა დამახინჯებული პრაქტიკა იმასთან დაკავშირებით რომ შვებულების ვადის გამოთვლის დროს სამუშაო დღედ თვლიდნენ შაბათ დღეს მაშინაც კი როდესაც მხარეთა შორის არსებული შეთანხმებიდან გამომდინარე შაბათი დღე იყო არასამუშაო დღე, შესაბამისად სამუშაოდროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს გადანაწილებული იყო კვირაში ხუთ დღეზე, ალოგიკური და არასამართლიანია ასეთ შემთხვევაში შვებულების გამოთვლა ისეთი წესით, როცა არასამუშაო დღეს შვებულების გამოთვლისას მიიჩნევენ სამუშაო დღედ.

დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – ნელინადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით, ასეთ შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო. მაქსიმალური ვადა ანაზღაურების გარეშე შვებულების მიცემის კანონით განსაზღვრული არ არის, თუ ვიხელმძღვანელებთ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ანალოგიით - მოსამსახურეს შეიძლება მიეცეს შვებულება

22 კონვენცია „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით ძალაშია 1997 წლის 22 ივნისიდან მუხლი 4.

23 იქვე მუხლი 2.5.

ანაზღაურების გარეშე არა უმეტეს 1 წლისა, კანონმდებლობით დადგენილი წესით“ (მუხლი 41.2), კანონში განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების რამოდენიმე საფუძვლით შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად (შ.კ. მუხლი 37.1.„ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტები) აღნიშნული ჩანაწერი მთლიანად შეესაბამება კონვენციის მოთხოვნებთან, რომლის თანახმადაც, „პირი, რომელიც გათავისუფლებულია მენარმის მიზეზით, მაგრამ ვიდრე იგი გამოიყენებდა კუთვნილ შვებულებას, შვებულების ყოველი დღისათვის ამ კონვენციის შესაბამისად იღებს მე -3 მუხლით გათვალისწინებულ ჯილდოს“<sup>24</sup>.

შვებულების მოთხოვნის უფლება დასაქმებულს წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ, თუმცა მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს დასაქმებულს ნებისმიერ დროს როგორც ერთიანად ასევე ნაწილ-ნაწილ. სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე დამსაქმებელი უფლებამოსილია დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა.

კანონი ითვალისწინებს შვებულების მომდევნო წლისათვის გადატანის შესაძლებლობას, რა დროსაც უნდა არსებობდეს ორი პირობა, პირველი - დასაქმებული უნდა იყოს თანახმა და მეორე თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე. ასეთი შესაძლებლობის გამოყენებას კანონი კრძალავს არასრულწლოვან დასაქმებულთან მიმართებაში. კანონის თანახმად დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია - ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში - ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

24 იქვე მუხლი 6.

კანონის სიახლეს წარმოადგენს მძიმე, მაგნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულისთვის დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულების დაწესება,რომლის ოდენობა განისაზღვრა წელიწადში 10 კალენდარული დღით.

**შვახუთაბა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვახუთაბა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვახუთაბა ბავშვის მოვლის გამო**

მშობიარობისა და ბავშვის მოვლისთვის განკუთვნილი შვებულების ხანგრძლივობა და ანაზღაურება ევროპის რამოდენიმე ქვეყნის მაგალითზე შემდეგნაირად გამოიყურება:

ცხრილი # 1.

#	ევროპის ქვეყნები	მშობიარობისა და ბავშვის მოვლისთვის განკუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა	ტყუპების ან ნაადრევი მშობიარობის გამო
1	გერმანია	14 კვირა (8 კვირა მშობიარობის შემდეგ)	ეს ხანგრძლივობა იზრდება 12 კვირამდე.
2	იტალია	20 კვირა (მინიმუმ 4 კვირა მშობიარობამდე)	ეს ხანგრძლივობა იზრდება 12 კვირამდე.
3	ესპანეთი	16 კვირა (სავალდებულოა 6 კვირა)	ემატება 2 კვირა თითოეულ ტყუპ ბავშვზე,
4	ნორვეგია	9 კვირა +54 კვირა მშობლისთვის	
5	შვედეთი	69 კვირა (480 დღე) (აქედენ 60 დღე დედის ხოლო 60 დღე მამის კვოტაა,დანარჩენი 360 დღე შესაძლებელია განაწილდეს მათი შეხედულებისამებრ.	

6	დანია	18 კვირა დედისთვის	დამატებით 32 კვირა მშობლებსთვის (სულ 50 კვირა)
7	ფინეთი	105 სამუშაო დღე <sup>25</sup>	151 დღით
8	საბერძნეთი	17 კვირას (8 კვირა მშობიარობამდე და 9 კვირა მშობიარობის შემდეგ)	შელავათი განსაზღვრული არ არის.

მოქმედი კანონით ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შევებულებები ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, თუმცა ეს არ გამორიცხავს მოხდეს დამატებით ანაზღაურება დასაქმებულზე თუ ეს გათვალისწინებულია კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ან თავად მხარეები შეთანხმდნენ მის ოდენობაზე სამუშაოს ხასიათიდან, ანაზღაურების ოდენობიდან ან/და დასაქმებულის მახასიათებლობიდან გამომდინარე. ასეთი სახის შევებულება დასაქმებულის მოთხოვნის საფუძველზე გაიცემა შემდეგი წესით და ოდენობით:

1. შევებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო – 477 კალენდარული დღის ოდენობით:
  - ა) ანაზღაურებადია 126 კალენდარული დღე.
  - ბ) ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 140 კალენდარული დღე.
2. შევებულება ახალშობილი - ერთ წლამდე ასაკის ბავშვის შვილად აყვანის გამო ბავშვის დაბადებიდან 365 კალენდარული დღის ოდენობით - ანაზღაურებადია 70 კალენდარული დღე.
3. ანაზღაურების გარეშე შევებულებად დასაქმებულს ეძლევა თავისივე თხოვნით, უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ ბავშვის მოვლის გამო – 12 კვირის ოდენობით მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა - ეძლევა მანამ, სანამ ბავშვს შეუხრულდება 5 წელი.

25 1 კალენდარული კვირა შეადგენს 6 სამუშაო დღეს.



## შრომის ანაზღაურება

---

შრომის ანაზღაურების ფორმას და ოდენობას კანონი მინდობს მხარეებს, თუმცა შრომის ანაზღაურება გვაძლევს შესაძლებლობას აძლევს მხოლოდ ერთხელ. დამსაქმებელს ვფიქრობ უნდა ქონდეს შესაძლებლობა საკუთარი თანხა დასაქმებელს მისცეს თვეში ერთხელ ან რამდენჯერაც ის მიიჩნევს საჭიროდ, ისე, რომ არ დაირღვეს კანონით განსაზღვრული სახელმწიფო გადასახადების გადახდის წესი. დამსაქმებელის მხრიდან ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების შემთხვევაში იგი ვალდებულია ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი, ამასთან-შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

## შრომის პირობების დაცვა

---

დღემდე არასაკმარისად მონესრიგებული რჩება კერძო სექტორში დასაქმებულთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნა, კანონი მართალია ავალებს დამსაქმებელს, მინიმალურ სტანდარტებს: დანერგოს შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფი პრევენციული სისტემა, შეამციროს უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკები და სხვა, თუმცა არ არსებობს აღნიშნული ვალდებულების მაკონტროლებელი მოქნილი სისტემა, საბაზრო ეკონომიკის პირობებში სულ მცირე დასაქმებულებს უნდა მიეცეთ საშუალება მონაწილეობა მიიღონ ორგანიზაციებში შექმნილ მაკონტროლებელ ჯგუფში, დასაქმებულებს უნდა მიეცეთ შესაძლებლობა კოლექტიური ხელშეკრულებაში განამტკიცონ მათი წარმომადგენლის მონაწილეობა უსაფრთხოების საკითხებთან მიმართებაში და მონაწილეობა მიიღონ საწარმოს ტრამვის დროს ობიექტურ მოკვლევაში.

## **შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა**

---

სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას არის შრომითი ურთიერთობის შეჩერება, კანონში ჩამოთვლილია შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლები და შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ითვლება მოთხოვნის წარდგენის მომენტიდან შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე. კანონს დაემატა ახალი რეგულაცია, რომლის თანახმად შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ჩაითვლება მოთხოვნის წარდგენიდან შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის ამონურვამდე. (მაგ. შვებულების, დროებითი შრომისუუნარობის, გაფიცვის დასრულებამდე). შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, გარდა სამხედრო სარეზერვო სამსახურში განწვევის ან ანაზღაურებადი შვებულებაში ყოფნისა შემთხვევისა. მხარეთა შორის ანაზღაურების სხვა წესი შეიძლება იქნეს გათვალისწინებული კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ან ინდივიდუალური შეთანხმებით.

კანონში შეტანილი ცვლილების თანახმად დროებითი შრომისუუნარობას დაემატა დღეები და დადგინდა ახალი ვადები - მიიჩნევა, რომ მისი ვადა არ აღემატებოდეს ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს.

## **შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები**

---

საერთაშორისო რეკომენდაციების თანახმად<sup>26</sup>, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ უნდა მოხდეს სამართლებრივად

---

26 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წ. #158 რეკომენდაცია.

დასაბუთებული მიზეზის გარეშე,<sup>27</sup> რეკომენდაციის<sup>28</sup>, თანახმად დამსაქმებელმა წინასწარ უნდა შეატყობინოს მუშაკს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და უნდა წარმოადგინოს ამის სათანადო მიზეზი. გათავისუფლების შესახებ წინასწარი შეტყობინება დასაქმებულს აძლევს დროს და საშუალებას, მოძებნოს ახალი სამსახური, წინასწარი შეტყობინების ვადა სხვადასხვა ქვეყნებში სხვადასხვაგვარია<sup>29</sup>.

კანონში შეტანილი ცვლილების თანახმად გაუქმდა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტი, რომელიც საზოგადოების მიერ აღიარებულ იქნა დისკრიმინაციულ ნორმად, ხოლო სასამართლოებში დაამკვიდრა არაერთგვაროვანი პრაქტიკა. კანონში შემოვიდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ახალი რეგულაციები, შრომის კოდექსის პრაქტიკაში დამკვიდრებამ კიდევ ერთხელ დაგვარწმუნა იმაში, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი პროცესუალური საფუძვლებით დარეგულირებაერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი საკითხია შრომით ურთიერთობაში, ახალი კანონი გამორიცხავს შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლო შეწყვეტის შესაძლებლობას.

---

27 საკითხი განხილულია აზერბაიჯანის, ავსტრიის, ალბანეთის, ბელგიის, ბულგარეთის, დანიის, დიდი ბრიტანეთის, ესტონეთის, ესპანეთის, გერმანიის, თურქეთის, იტალიის, მაკედონიის, მოლდავას, მონტენეგროს, ნიდერლანდების, ნორვეგიის, პორტუგალიის, რუმინეთის, რუსეთის, საფრანგეთის, სომხეთის, სერბეთის, სლოვაკეთის, სლოვენის, ფინეთის, შვედეთის, შვეიცარიის, ჩეხეთის, ყირგიზეთის, ყაზახეთის, ხორვატიის, შრომის კანონის მიხედვით. სამართლებრივად დასაბუთების მიზეზს არ ითვალისწინებს ავსტრიის, ბელგიის და დანიის კანონმდებლობა.

28 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წ. #166 რეკომენდაცია.

29 ესპანეთსა და რუმინეთში 2 კვირა, მონტენეგრო მაკედონია ბულგარეთი 20 დღე, ნორვეგია 1 თვე, ზოგ ქვეყნებში ვადის განსაზღვრადა მოკიდებულია მუშაობის ხანგრძლივობაზე (საფრანგეთი და თურქეთი 1 თვიდან 2 თვემდე; ესტონეთსა და პოლონეთში 2 კვირიდან 3 თვემდე; გერმანიში 4 კვირიდან 7 თვემდე, შვედეთში 1-დან 6 თვემდე დიდ ბრიტანეთში 1 კვირიდან 4 თვემდე) ზოგ ქვეყანაში შეტყობინების ვადა დიფერენცირებულია სოციალური კრიტერიუმების მიხედვით.

ყურადღებას გავამახვილებ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებში ნოვაციურ ნორმებზე, ესეთი გახლავთ, ისეთი ფაქტობრივი მდგომარეობის არსებობა - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. აღნიშნული საფუძვლით დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების შემთხვევაში რთული იქნება მტკიცება იმის შესახებ, რომ კონკრეტული ორგანიზაციის ეკონომიკური გარემოებების ცვლილებამ გამოიწვია თუ არა აუცილებლობა სამუშაო ძალის შემცირებისა. დავა აძლევს მხარეს შესაძლებლობებს გამოითხოვოს ორგანიზაციის ფინანსური მდგომარეობის შესახებ დოკუმენტაცია/ინფორმაცია, ვინაიდან იგი წარმოადგენს დავის საგანს. თავის მხრივ დამსაქმებელს მოუწევს მტკიცება ამ მდგომარეობის არსებობის დასამტკიცებლად. ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული ცვლილებების დროს ბუნებრივია ვერ ვაიძულებთ ორგანიზაციას შეინაჩუნოს არასაჭირო საშტატო ერთეული და არამიზნობრივი თანხები იხადოს, ტექნოლოგიების ჩანაცვლება ან „რეორგანიზაცია“, შესაძლებელია გახდეს დასაბუთებული საფუძველი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა, თუმცა ეს უფლება არ უნდა გამოვლინდეს მოჩვენებითი და თვალთმაქცური სახით, შემდგომში ბუნებრივია არ უნდა მოხდეს გამოთავისუფლებულ ადგილზე სხვა პირის დასაქმება.

საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსში შესული ცვლილების თანახმად დასჯადი გახდა პირის იძულებითი ქმედება, განცხადების დაწერით პირის იძულება საკუთარი ინიციატივით სამუშაოს დატოვების შესახებ, არაერთი დევნა მიმდინარეობს მსგავსი საფუძვლით. დასაქმებულის მიერ აღნიშნული გადაწყვეტილების ნების გამოვლენაზე ზემოქმედების შემთხვევა წლების განმავლობაში ჩვეულებრივ შემთხვევად იქცა.

კანონი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად, დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. აღნიშნული

საფუძვლით დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებას ვფიქრობ ყოველთვის უნდა მოერიდოს დამსაქმებელი, სამუშაოზე პირის მოწყობისას და მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებამდე უნდა მიიღოს ზომები რათა შესაბამისი განათლების არ მქონე პირი/არასპეციალისტი არ დაუშვას სამუშაოზე, ან მიიღოს ზომები დასაქმებულის გადამზადებასთან დაკავშირებით ორგანიზაციაში მიმდინარე ცვლილებების ადეკვატურად, რაც დანერგილი მეთოდია განვითარებულ ქვეყნებში.

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

ინდივიდუალური და კოლექტიური შეთანხმების უპირატესობა ზედმეტი პირობების დათქმის გარეშე უნდა წარმოჩნდეს შინაგანანესთან მიმართებაში, მხოლოდ ის ფაქტი, რომ ორგანიზაციის ხელმძღვანელის მიერ დაწერილ სქელკანიან შინაგანანესს გაეცნობა დასაქმებული ან აღნიშნულ ტექსტს მიაბამენ ინდივიდუალურ ხელშეკრულებას - ეს ფაქტი არ ნიშნავს, იმას რომ მხარეთა მიერ თავისუფალი ნების გამოვლენით იქნა ურთერთშეთანხმება მიღწეული. შინაგანანესის დარღვევა არ შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვე-

ლი, მისი დარღვევისთვის შესაძლებელია დასაქმებულს მიეცეს დისციპლინარული სახდელი, ისიც იმ შემთხვევაში თუ მისი დასაქმებულისთვის გაცნობის წესი აბსოლიტურად დაცულია. მსგავსი ჩანაწერი ამავე მუხლში მოცემულია კიდევ, ასევე დამსაქმებელს აქვს შესაძლებლობა არსებითი პირობები მიუთითოს ინდივიდუალურ ხელშეკრულებაში.

აზრთა სხვადასხვაობა გამოიწვია სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით, გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობამ. საქართველოს კონსტიტუციით, საერთაშორისო აქტებით და კონვენციებით აღიარებულია გაფიცვის უფლება, რომელიც მიჩნეულია დემოკრატიული ქვეყნის განვითარებისთვის სამოქალაქო საზოგადოების თავისუფლების ხარისხის ინდიკატორად. სახელმწიფო ცნობს და იცავს სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლებას, როგორც უზენაეს ადამიანურ ფასეულობებს. ხელისუფლების განხორციელებისას ხალხი და სახელმწიფო შეზღუდულნი არიან ამ უფლებებითა და თავისუფლებებით, როგორც უშუალოდ მოქმედი სამართლით. საქართველოს კანონმდებლობით მონესრიგებულია შეკრების და მანიფესტაციის პროცედურის განხორციელების პროცედურა, იმპერატიულად განსაზღვრულია პასუხისმგებელი პირები, გამიჯნულია ორგანიზატორი და მარნმუნებელი/რნმუნებელი<sup>30</sup> შეკრების ან მანიფესტაციის ჩატარების წესის დარღვევა ამ

30 საქართველოს კანონი “შეკრებებისა და მანიფესტაციების შესახებ” მუხლი 3. “შეკრება” არის მოქალაქეთა ჯგუფის შეკრება ჭერქვეშ ან გარეთ, მიტინგი საზოგადოებრივი თავშეყრის ადგილებში, სოლიდარობის ან პროტესტის გამოხატვის მიზნით; ბ) „მანიფესტაცია“ არის მოქალაქეთა დემონსტრაცია, მასობრივი საჯარო გამოსვლა, ქუჩაში მსვლელობა სოლიდარობის ან პროტესტის გამოხატვის მიზნით, ან მსვლელობა პლაკატების, ლოზუნგების, ტრანსპარანტების და სხვა სახვითი საშუალებების გამოყენებით; გ) „მარნმუნებელი“ არის შეკრების ან მანიფესტაციის ინიციატორი; (18.04.2011 N2/482,483,487,502 საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება) დ) „რნმუნებელი“ არის შეკრების ან მანიფესტაციის ინიციატორის მიერ ნდობით აღჭურვილი პირი; ე) „ორგანიზატორი“ არის შეკრების ან მანიფესტაციის ინიციატორის მიერ აქციის ორგანიზების ხელმძღვანელობისთვის გამოყოფილი პირი; ვ) „პასუხისმგებელი პირები“ არიან შეკრების ან მანიფესტაციის რნმუნებელი და ორგანიზატორი;

აქციის ორგანიზატორის მიერ ან გაფიცვის წესის დარღვევა ამ აქციის ორგანიზატორის მიერ, რამაც გამოიწვია მძიმე შედეგი, ეს იწვევს სისხლისამართლებრივ პასუხისმგებლობას (საქართველოს ს.ს.კ. 347-348 მუხლები), ამდენად უდავოა, რომ ქვეყნის კანონმდებლობით გაფიცვის არასწორად წარმოებისთვის განსაზღვრულია პასუხისმგებელი პირები და გათვალისწინებულია მათი როგორც სისხლის ასევე ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის ფორმები. შრომის კოდექსმა დააწესა შრომით ურთიერთობაში პასუხისმგებლობის უმკაცრესი ზომა - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა განურჩევლად მასში მონაწილე ყველა პირის მიმართ, დასაქმებულს აღნიშნული ნორმით შეუძლია სამუშაოდან გაუშვას მთელი კოლექტივი იმ შემთხვევაში თუ გაფიცვის ორგანიზატორმა ვერ უზრუნველყო გაფიცვის სათანადოდ მოწყობა, მსგავსი ჩანაწერი ვფიქრობ რისკის მატარებელია, დასაქმებულებისთვის ზოგადად გაფიცვაში მონაწილეობისთვის, კეთილსინდისიერად განწყობილ დასაქმებულებს, რომლებიც სოციალური დიალოგის რეჟიმში საკითხის განხილვის იგნორირების შემდგომ ცდილობს საჯაროდ გამოხატოს არსებული პრობლემა, არ უნდა იდგეს ასეთი საშიშროების წინაშე, რომ გაფიცვისთვის პასუხისმგებელი პირების სანაცვლოდ მოუხდეს სამუშაოდან გათავისუფლება. მსგავსი კანონისმიერი ჩანაწერი დააშინებს დასაქმებულებს მოაწყოს გაფიცვა რაც საბოლოო ჯამში დემოკრატიულ ქვეყნის განვითარების შემაფერხებელ ელემენტად შეიძლება იქცეს.

კანონში მაქსიმალურად უნდა მოვერიდოთ შეფასებით კატეგორიის ნორმების არსებობას, კანონში შეტანილი ცვლილებები მაქსიმალურად ამომწურავად განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, თუმცა ჩამაონათვალის ბოლო პუნქტში მითიებულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. კანონი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიანდობს „სხვა ობიექტურ გარემოებს“, რომელიც ფაქტობრივად ვფიქრობ აკნინებს ამ ინსტიტუტის იდეას, აღნიშნული საფუძველი შრომითი ურთ-

იერთობის შეწყვეტისა აბსოლიტურად საფრთხის ქვეშ დგება შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობების ჰარმონიზაცია, იგი იძლევა შეფასებითი სამართლის შესაძლებლობას რაც კონკრეტულ საქმეზე სასამართლოების განსჯის საგანი გახდება, მსგავსი მიდგომა რისკის ქვეშ აყენებს არა დასაქმებულს არამედ დამსაქმებელსაც, ვინაიდან დავის შეფასებითი გარემოებების გადანყვეტისას შესაძლებელია აღიარებული იქნას სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ნების გამოვლენა უკანონოდ და დაეკისროს ზიანის-განაცდურის ანაზღაურება.

მსგავსი ნორმით ირღვევა ბალანსი, შეფასებითობა ობიექტური გარემოებისა ერთის მხრივ გაზრდის შრომით დავებს და მეორეს მხრივ იძლევა მისი უსამართლოდ გამოყენების ალბათობას. არსებობდა საპირისპირო მოსაზრება აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით და მხარდაჭერილიც იქნა, კერძოდ „საკანონმდებლო დონეზე შეიძლება წარმოუდგენელი იყოს ამომწურავი საფუძვლების დანესება, შრომითი ურთიერთობების ხასიათის სირთულიდან გამომდინარე, ამიტომაც ხელშეკრულებების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძვლად გათვალისწინებულია „სხვა ობიექტური გარემოება“. მეორე მხრივ, ეს კონკრეტული საფუძველი იმაზე მიუთითებს, რომ თუ არ არსებობს ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა საფუძველი, დამსაქმებელს შეუძლია დასაქმებულს ხელშეკრულება შეუნწყვიტოს მხოლოდ ობიექტური გარემოების არსებობის შემთხვევაში, რაც გამორიცხავს მისი მხრიდან სუბიექტური და თვითნებური გადანყვეტილების მიღებას. „ობიექტური საფუძვლის“ არსებობისას (კონკრეტული საფუძვლის დაკონკრეტების გარეშე), ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას განამტკიცებს სახელმწიფოთა პრაქტიკაც.<sup>31</sup> აღნიშნავს კანონპროექტის ავტორი და ინიციატორი განმარტებით ბარათში.

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



## შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

კანონში შეტანილი ცვლილებით დგინდება ხელშეკრულების შეწყვეტის ახალი წესი, დამსაქმებელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას (შ.კ. მუხ.37.1.„ა“,„ვ“,„ი“და„ო“ ქვევ.)<sup>32</sup>, ვალდებულია შეასრულოს ორი პირობა, პირველი არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით და მეორე დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.<sup>33</sup> შრომის კოდექსის ეს ნორმა შეესაბამება „ევროპის სოციალურ ქარტიას“<sup>34</sup>, დამსაქმებელს კანონი აძლევს ალტერნატივის საშუალებას, იგი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით იმავე წესით დაპირობებით. თავისმხრივ დასაქმებული

32 შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობამის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომის უუნარობა – თუკი შრომის უუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება; ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

33 შ.კ. 34-ე მუხლის თანახმად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, რაც წინააღმდეგობაში მოდის აღნიშნულ ნორმასთან.

34 ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლის მეოთხე პუნქტის თანახმად „შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 4. აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება;

ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულების დასაქმებულის ინიციატივით შეწყვეტისას არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

კანონში განხორციელებული ცვლილების თანახმად დადგინდა ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გასაჩივრების ახალი ვადები, როგორც ვიციტ კანონის ძველი რედაქციით მისი გასაჩივრების ვადა შეადგენდა სამ წელს სამოქალაქო კოდექსის თანახმად მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. დამსაქმებელს არ გააჩნია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულება, თუ ამას დასაქმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში არ გაუგზავნის მას წერილობითი შეტყობინებას ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. დამსაქმებელი თავის მხრივ ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, დასაქმებულს ამის შემდეგ აქვს უფლება, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადანყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

კანონი აწესრიგებს იმ შემთხვევასაც თუ დამსაქმებელმა დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადანყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ხოლო დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ასეთ შემთხვევაში ეკისრება დამსაქმებელს, იმის გამო, რომ დროულად არ მისცა დასაბუთებული გადანყვეტილება დასაქმებულს. აღნიშნული მიდგომა ერთის მხრივ შრომით ურთიერთობაში მხარეთა შორის ჩამოაყალიბებს სამართლებრივ კულტურას და მეორეს მხრივ მხარე-

ბს ააცილებს აუცილებლობას დაასაბუთოს გადანყვეტილებები თუ ამის მოთხოვნის აუცილებლობა არარსებობს.

კანონით დარეგულირდა სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, დამსაქმებლის გადანყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში შემდგომი შედეგების შესაძლებლობები, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაოა დგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მანამდე არსებულ კოდექსში აღნიშნული ურთიერთობა მოუნესრიგებელი იყო, სასამართლო ცდილობდა კანონის ანალოგიით მოეყვანა შესაბამისობაში მიყენებული ზიანის აღდგენის სამართლიანი საკითხები.

## **მასობრივი დათხოვნა**

---

მასობრივი დათხოვნის რეგულირების მექანიზმები საზღვარგარეთის ქვეყნებში რეგულირდება როგორც წესი “ILO”-ს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ C158 კონვენციის და ევროკავშირის საბჭოს (98/59 20.07.1998) დირექტივის თანახმად. დამსაქმებელი ვალდებულია გონივრული ვადით წინასწარი შეტყობინებით დასაბუთებულს მიაწოდოს ინფორმაცია დათხოვნის მიზეზების აუცილებლობის შესახებ. (ზოგ ქვეყნებში სახელმწიფო შეტყობინების ვალდებულება არსებობს<sup>35</sup>), მხარეებს უნდა მიეცეთ დისკუსიის საშუალება დასათხოვ პირთა ოდენობის შემცირების შესახებ. განსაზღვრულია დათხოვნის პროცედურის დანყების ვადა<sup>36</sup>, რუმინეთში დამსაქმებელს

---

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

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

უფლება არ აქვს კოლექტიური დათხოვნის შედეგად გათავისუფლებული მუშაკის ნაცვლად აიყვანოს სხვა პირი 12 თვის ვადაში. სხვადასხვა ქვეყანაში სხვადასხვაგვარია მიდგომა და თხოვნის კრიტერიუმებსა და პროცედურებზე.

„მასობრივი დათხოვნა“ კანონში შეტანილი ნოვაციაა, რომელიც განსხვავებული რეგულიაციებს (მათ შორის გაფრთხილების ვადებსზეც) ადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა საფუძვლებთან განსხვავებით, დამსაქმებელმა ეს უფლება შესაძლებელია გამოიყენოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს დასაქმებულისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის ისეთი საფუძველი, როგორცაა ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც განაპირობებს წარმოებისთვის აუცილებელისამუშაო ძალის შემცირებას. 15 კალენდარული დღის განმავლობაში სულ მცირე 100 დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის (მასობრივი დათხოვნის, შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები.

## **გაერთიანების თავისუფლება**

---

საერთაშორისოდ აღიარებულია, რომ შრომის პირობების გაუმჯობესება და მშვიდობის უზრუნველყოფა, გაერთიანების თავისუფლების აღიარების პრინციპი, სიტყვის თავისუფლება და გაერთიანების თავისუფლება მუდმივი პროგრესის აუცილებელი პირობაა,<sup>37</sup> კანონში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად კოდექსს ახალი თავის დაემატა, რომელიც უზრუნველყოფს გაერთიანების კალთის ქვეშ დასაქმებულთა და

37 „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის უფლების დაცვის შესახებ“ 1948 წლის კონვენცია (#87, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 23.06.1999წ. დადგენილებით).

დამსაქმებელთა გაერთიანებების საქმიანობაში ჩაურევლობას და დასაქმებულის დისკრიმინაციის დაუშვებლობას. კანონი საშუალებას აძლევს დასაქმებულებს თავისუფლად შექმნან გაერთიანებები (ფედერაციები, კონფედერაციები), ან/და განვერიანდნენ მასში, და კრძალავს დასაქმებულის დისკრიმინაციას დასაქმებულთა გაერთიანებაში მისი წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო ან/და სხვა მსგავს ქმედებას. გაერთიანების საქმიანობაში ჩარევად მიიჩნევა ნებისმიერი ქმედება, რომლის მიზანია გაერთიანების საქმიანობისათვის ფინანსური ან სხვა საშუალებებით ხელის შეშლა მასზე კონტროლის განსახორციელებლად. დისკრიმინაციის ნიშნით დასაქმებულის დასაბუთებული სარჩელის არსებობის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

## **აოლაქბიარი ზრომითი ურთიერთობა**

„ევროპის სოციალური ქარტიის“ მონაწილე ქვეყნები კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით ხელი უწყობენ მუშაკებსა და დამსაქმებლებს შორის ერთობლივი კონსულტაციების ჩატარებას, ნებაყოფილობით კონსულტაციების ჩატარების მექანიზმის ამოქმედებას კოლექტიური ხელშეკრულებების დადების გზითა და შრომითი დავების გადაწყვეტის მიზნით სოციალური დიალოგის არსებობას რათა მიიღონ კოლექტიური ზომები ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში საკითხის გადასაწყვეტად გაფიცვის უფლების ჩათვლით.<sup>38</sup>

იქ, სადაც ეს აუცილებელია, ქვეყნის პირობების შესაბამისად მიიღება ზომები მენარმისა ან მენარმეთა ორგანიზაციის, ერთისმხრივ, და მშრომელთა ორგანიზაციის, მეორეს მხრივ, ნებაყოფილობით საფუძველზე მოლაპარაკებათა წარმოების

---

38 ევროპის სოციალური ქარტია, (შესწორებული) სტრასბურგი, 3.V.1996, საქართველოსთან მიმართებაში ძალაშია 2005 წლის 1 ოქტომბრიდან რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876 — რს დადგენილებით.

პროცედურის სრული განვითარებისა და გამოყენების წახალისებისა და ხელშეწყობისათვის კოლექტიური ხელშეკრულების დადების შრომის პირობების რეგულირების მიზნით.<sup>39</sup> მშრომელები სარგებლობენ სათანადო დაცვით ნებისმიერი იმ დისკრიმინაციული მოქმედების საწინააღმდეგოდ, რომლებიც მიმართულია შრომის სფეროში გაერთიანების თავისუფლების შელახვისაკენ.<sup>40</sup> მიუხედავად კონვენციებით აღებული ვალდებულებისა სახელმწიფო ხელს არ უწყობდა კოლექტიურ მოლაპარაკებების წარმართვას, შესაბამისად საგანგაშო იყო წლების განმავლობაში კოლექტიური შეთანხმების დადების სტატისტიკა. კანონში განხორციელებული ცვლილებების თანახმად ქვეყანას მიეცა შესაძლებლობა წახალისოს სოციალური დიალოგის წარმოება.

დღესდღეობით სოციალური დიალოგი წარმოადგენს საბაზრო ეკონომიკის სამარკო ნიშანს და იგი ევროპული სოციალური მოდელის მნიშვნელოვანი ატრიბუტია. ევროკავშირთან დაახლოების პოლიტიკის ფარგლებში სოციალური დიალოგის ხელშეწყობითა და წახალისებით, ამ ინსტიტუტის გაძლიერების საფუძველზეა შესაძლებელი. ძლიერმა სამოქალაქო საზოგადოებამ, რომელსაც მეტ წილად დასაქმებული ადამიანები წარმოადგენენ - უნდა შეძლოს სამოქალაქო ინსტიტუციონალიზმის გზით დემოკრატიული გარემოს შექმნა, რაც თავის მხრივ თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკის განვითარების წინაპირობაა და მეორეს მხრივ დასაქმებულთა სოციალური დაცვის უზრუნველყოფა. „ევროპის კონსტიტუცია“, აღიარებს და მხარს უჭერს სოციალური პარტნიორობის ავტონომიას. სოციალური საკითხები ქვეყნის სტრატეგიული სფეროა, სახელმწიფო მართალია არ უნდა ერეოდეს უხეშად საბაზრო ეკონომიკაში და მხარეთა თავისუფალ ნების გამოვლენაზე არ უნდა ახდენდეს

---

39 კონვენცია „კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებისა და გამართვაზე უფლებათა პრინციპების გამოყენების შესახებ“ ძალაშია 1997 წლის 22 ივნისიდან, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 29 მაისის №252-ს დადგენილებით. (მუხლი 4.)

40 იქვე მუხლი 1.

ზეგავლენას, თუმცა უნდა შექმნას გარემო სადაც შეუქცევადი იქნება სოციალური დიალოგის წარმართვა და არ უნდა მისცეს ამათუ იმ დომინირებულ მხარეს თავი აარიდოს სამართლიანი პროცესის წარმართვას.

უდავოა, რომ მანამდე მოქმედი კოდექსისგან განსხვავებით, განხორციელებული ცვლილებები თანმიმდევრულად აწესრიგებს კოლექტიური ხელშეკრულების პროცესს და სამართლიანად განსაზღვრავს მხარეებს, კოლექტიური მოლაპარაკებების ფორმატში შეთანხმების დადებისას მხარეებს უფრო ფართოდისკრეცია აქვთ, თავად განსაზღვრონ ხელშეკრულების პირობები. ერთ-ერთი მხარის მიერ კოლექტიური ხელშეკრულების დადების თაობაზე ინიციატივის გამოჩენის შემთხვევაში მხარეები ვალდებული არიან, კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკება, მსგავსი წახალისება კოლექტიური მოლაპარაკების დაწყებისა შეთანხმების ლოგიკური მიღწევის წინაპირობაა, მოლაპარაკების პროცესში მხარეები ერთმანეთს აწვდიან ინფორმაციას მოლაპარაკებასთან დაკავშირებული საკითხის (საკითხების) თაობაზე. მხარეს უფლება აქვს, არ მიანოდოს მეორე მხარეს კონფიდენციალური ინფორმაცია, ხოლო კონფიდენციალური ან/და სხვა სახის ინფორმაციის მიწოდების შემთხვევაში მოითხოვოს ამ ინფორმაციის კონფიდენციალურობის დაცვა. ინფორმაციის გაცვლა სოციალური დიალოგის წარმოების უმნიშვნელოვანესი ატრიბუტია, რაც ხელს უწყობს შრომითი პირობების გაუმჯობესების მოთხოვნისას ლოგიკურ და სამართლიან მოთხოვნის ჩამოყალიბებას. კანონით მხარეებს მინიჭებული აქვთ ავტონომიურობა, რაც კრძალავს კოლექტიური ხელშეკრულების დადების პროცესში სახელმწიფო და ადგილობრივი ვითვითმმართველობის ორგანოების ჩარევას.

## პასუხისმგებლობა და ღვა

შრომითი ურთიერთობის დასარეგულირებლად როგორც ადვანიშნეთ რეგულაციები შემოტანილია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსისთა. წერილობითი ხელშეკრულებით შეი-

ძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, კანონში განხორციელებული ცვლილების თანახმად შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას, მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტული დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამგვარი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით, აღნიშნული შეზღუდვა არ შეიძლება დაუნესდეთ განათლების, მეცნიერებისა და კულტურის სფეროებში მოღვაწე პირებს, ამ ურთიერთობის დარღვევით მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოების გადაწყვეტა სასამართლოს/არბიტრაჟის გარეშე, ბუნებრივია შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში, რაც იძლეოდა მეტ შანსს დავის მყისიერად გადაწყვეტაში და ნაკლები რისკის მატარებელია, როგორც სამართლებრივი შედეგის ასევე ფინანსური ზიანის თვალსაზრისით, რაც მხარებს მისცემს სამუშაო გარემოში სტაბილურობის დამკვიდრების შესაძლებლობას. შრომითი დავის ინსტიტუტი შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებებამდეც არსებობდა, თუმცა ფაქტობრივად უფუნქციოდ დარჩენილი ნორმებად იქცა, დავის მარეგულირებელი ნორმები არ იძლეოდა ამ ინსტიტუტის რეალურად მუშაობის საშუალებას. ერთის მხრივ მასში მოცემული იყო ურთიერთობის რეგულაციები, თუმცა მეორეს მხრივ მის დამრღვევ მხარეს არანაირი სამართლებრივი პასუხისმგებლობა არ წარმოეშვებოდა, რასაც ფაქტიურად „დროის ფუჭად დაკარგვის“ შედეგის გარდა არაფერი მოჰქონდა.



შრომითი დავების გადაწყვეტის მექანიზმი, ევროპის ზოგ ქვეყნებში სოციალურ პარტნიორობაზეა დაფუძნებული და სახელმწიფოებრივ ჩარევას ერიდებიან.<sup>41</sup> ხოლო ზოგ ქვეყნებში სპეციალურად იქნება ორგანოები სახელმწიფო თუ რეგიონულ დონეზე, რომლებიც დახმარებას უწევან მოდავე მხარეებს.<sup>42</sup> განვითარებულ ქვეყნებში დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დავის წარმოშობის შემთხვევაში სასამართლოსთვის მიმართვამდე მიღებულია დავების ალტერნატიული გადაწყვეტა, ანუ მესამე მხარის ჩართვა დავის მოსაგვარებლად ეფექტური და გამართლებულ ფორმადაა მიჩნეული<sup>43</sup>.

კანონში განხორციელებული ცვლილებების თანახმად შრომითი ურთიერთობის, ასევე კოლექტიური ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოსათვის ან არბიტრაჟისათვის მიმართვით, დავის დროს თუ წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მას ეკისრება. აღნიშნული რეგულაცია დავის მხარეებს მეტ პასუხისმგებლობაზე მიუთუთებს რაც წაახალისებს ამ ინსტიტუტის განვითარებას.

მნიშვნელოვანი სიახლეა კანონში კოლექტიური მოლაპარაკების რეგულაციის თვალსაზრისით, კანონი იმპერატიულად განსაზღვრავს დავის წარმოშობის საფუძვლებს. (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა

41 ნორვეგია, შვედეთი.

42 შრომის ადმინისტრაციის საჯარი ინსტიტუტი ან მოხელე (ბელგია, ფინეთი, დანია, ესტონეთი, მალტა, კვიპროსი, რუმინეთი) კონფლიქტის მოგვარების დამოუკიდებელი საჯარო ორგანო (გაერთიანებული სამეფო, ირლანდია, შვედეთი, უნგრეთი, ესპანეთი) კომფლიქტების მოგვარებისთვის შექმნილი ორგანოები ან პირი (ბულგარეთი, ჩეხეთი, სლოვაკეთი, გერმანია, ლატვია, ლიტვა, პოლონეთი, სლოვენია)

43 იტალია, ესპანეთი, ნორვეგია, ფინეთი, (სადაცასევე მიღებულია მოდავე მხარეთა მორიგების საკმაოდ ეფექტური პრაქტიკა. (საბერძნეთში შრომის დავის მოგვარება ეკისრება ინსპექტორს) გერმანიაში შრომის დავის გადაწყვეტის ექსკლუზიური უფლება აქვს შრომის სასამართლოს.

და თავისუფლებების დარღვევა; შრომითი ხელშეკრულების (ინდივიდუალური ან კოლექტიური), ან შრომის პირობების დარღვევა; დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება).

მხარეთა შორის დავა წარმართება პირდაპირი მოლაპარაკებებით ან/და მედიაციით. ერთ-ერთი მხარის მიერ (ან თავისი ინიციატივით) საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისათვის შესაბამისი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის შემთხვევაში მედიაცია იძენს სავალდებულო ხასიათს მეორე მხარისათვისაც. გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლება წარმოიშობა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან (ან მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით), 21 კალენდარული დღის გასვლის შემდეგ. მედიაციის მიმართვა მხარეებს აძლევს საშუალებას შეთანხმების მიღწევაში, ეს არის საუკეთესო საშუალება ამ გზით დავის დარეგულირებისთვის.

გაფიცვა და ლოკაუტი არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე, გაფიცვაში მონაწილეობის უფლება არა აქვთ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ პირებს. გაფიცვა ან ლოკაუტი არ არის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. კოლექტიური დავის დროს მხარეებმა გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე ერთმანეთს და მინისტრს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დრო, ადგილი და ხასიათი. მინისტრისთვის შეტყობინების მიწოდების აუცილებლობა გამონკვეთილია შემდგომში სამინისტროს წარმომადგენლის ჩართულობისთვის. გაფიცვაში დასაქმებულის მონაწილეობა არ შეიძლება განხილულ იქნეს, როგორც შრომის დისციპლინის დარღვევა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, გარდა უკანონო გაფიცვის შემთხვევისა. პრობლემის და-

რეგულირების უკიდურეს მცდელობას უნდა წარმოადგენდეს გაფიცვა ან ლოკაუტი. მხარეებმა მოლაპარაკებებისა და შემათანხმებელი პროცედურების ამონურვის შემდეგ უნდა ისარგებლონ ამ უფლებით რაც ხელს შეუწყობს და ქვეყანაში დაამკვიდრეს ეფექტური სოციალური დიალოგის არსებობას.

## **სოციალური პარტნიორობის სამხრივი კომისია**

---

სოციალური პარტნიორობის შრომის კოდექსში ინსტიტუციონალიზაცია ხელს შეუწყობს არამარტო შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეთ სტაბილურ სამუშაო გარემოს შექმნას და მათი სოციალურ/ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებას, არამედ სამოქალაქო საზოგადოებას მისცემს ქვეყანაში განვითარებული ინტეგრირების საშუალებას რაც ქვეყნის დემოკრატიულად განვითარებისსანინდარია, იგი შეიძლება მიჩნეულ იქნეს დემოკრატიული გარემოს შექმნისა და სამართლიანობის აღდგენის ძალისხმევადა.

სოციალური პარტნიორობა არის შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორებს – დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დანესებულების წარმომადგენლებს – შორის დიალოგისა და ურთიერთობათა სისტემა. სოციალური პარტნიორობის განვითარება შესაძლებელია ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, სანარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე, რომლებიც მიმართულია შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით დამსაქმებლის, დასაქმებულთა გაერთიანებებსა და სახელმწიფოს შორის დიალოგისა და თანხმობის მიღწევისათვის. სამხრივი კომისიის მხარე არის საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები, თითოეულ მხარეს სამხრივი კომისიაში ჰყავს 6 წევრი და მათი უფლებამოსილების ვადაა 1 წელი, რომლებიც შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას

წარმოადგენდნენ. სამმხრივი კომისიის ფუნქციებიქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებში სხვადასხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება, უდავოა, რომ სოციალური დიალოგის ინსტიტუციონალიზება, სოციალური სამართლიანობის დამკვიდრება და შესაბამისად საშუალო კლასის გაძლიერების სანინდარია.