

შრომის ხელშეკრულების მოშლა

(საქართველოს შრომის კოდექსის მაგალითზე)

ხელშეკრულების მოშლა ნიშნავს მასზე უარის თქმას და ინვესტორის შრომითი ურთიერთობების საბოლოო შეწყვეტას, ანუ იგი შეუქცევად ხასიათს ატარებს, ზოგადი გაგებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება მოხდეს ორივე მხარის მიერ ურთიერთშეთანხმებული ნების ან ნების ცალმხრივი გამოვლინებით.

ქართველ მეცნიერებს არაერთხელ გაუქმდებოდათ ვალდებულებითი ურთიერთობებისათვის დამახასიათებელი აქსიომად ქცეული პრინციპი: „ხელშეკრულებაზე უარის თქმა მხარეთა შეთანხმებითაა შესაძლებელი. ცალმხრივი უარის თქმა ხელშეკრულებაზე კი მაშინაა შესაძლებელი, თუ დაშვებულია კანონით, ან მხარის ასეთი უფლება ხელშეკრულებითაა გათვალისწინებული“. პროფესორ ზურაბ ასვლედიანის ნაშრომიდან მოტანილი ციტატით გაცხადებული სამართლებრივი პრინციპი ესადაგება კერძო სამართლებრივ (და არა მართლ) ნებისმიერ სახელშეკრულებო ურთიერთობას, რადგან შრომის ხელშეკრულებაც კერძო სამართალს ეკუთვნის, უდავო უნდა იყოს ამ პრინციპის ცხოვრებაში გატარების აუცილებლობა. თუმცა, ხშირად განსახილველი ურთიერთობის მომწესრიგებელი საქართველოს შრომის კოდექსის ზოგი ნორმა იმდენად ფართოა, რომ, როგორც მინიმუმ, ორპიროვნულია, ხოლო მათი ნამდვილი არსის გაგება საკმარისი ცოდნისა და პრაქტიკული გამოცდილების მქონე იურისტ-სპეციალისტებსაც კი უჭირთ.

შრომის კოდექსის ზოგიერთი ნორმის ორპიროვნული დასაქმებულთა უმეტეს ნაწილს უქმნის

შთაბეჭდილებას, რომ მათ შეუძლიათ შრომითი ურთიერთობა საკუთარი ნებით „მოაწესრიგონ“. ამგვარ შემთხვევებში კი დასაქმებულთა ინტერესები შეიძლება იმდენად დაზიანდეს, რომ ხანგრძლივი დროის განმავლობაში ისინი საარსებო მინიმუმის შესაბამისი ერთადერთი შემოსავლის – ხელფასის გარეშე შეიძლება დარჩნენ. საქართველოს სამოსამართლო პრაქტიკიდან ცნობილი მრავალი საქმე, სადაც საკითხი სამართლიანად არ გადაწყდა, რაც უმეტესწილად იმის ბრალია, რომ დაზიანებულმა მხარემ ვერ მოუთითა ყველა ის ნორმა, რომელიც სამართლებრივად დასაბუთებულს გახდიდა მის სასარჩევო მოთხოვნას.

ჯერ კიდევ საქართველოს ახალი შრომის კოდექსის მიღებამდე ცხადი იყო, რომ: „შრომის კანონმდებლობა მოქალაქეთა შრომითი უფლებების იურიდიულ გარანტიებს ადგენს, რისთვისაც, როგორც წესი, შეიცავს ადმინისტრაციის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს“. შრომის ხელშეკრულება, როგორც ვიცით, ორპიროვნულია, შესაბამისად მისი მოშლა შეიძლება მოხდეს დასაქმებულის ან დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებაზე უარის თქმის ნების გამოხატვებით. იმყოფება რა მბრძანებლის როლში დასაქმებელი პრაქტიკულად დაცულია დასაქმებულის თავნებობისგან, ხოლო დასაქმებული საპირისპირო მდგომარეობაშია, განსაკუთრებით ისეთი ქვეყნების სამართლებრივ სივრცეში, რომლებსაც საქართველო ეკუთვნის. ამიტომ, აუცილებელია შრომის კანონმდებლობამ დაადგინოს დასაქმებულის მხრიდან შრომის ხელშეკრულების მოშლის ამომწურავი და ნათელი საფუძვლები. სანამ საქართველოს ნორმატიულ საფუძვლებზე შევჩერდებით ყურადღებას მცირე მიმოხილვით ექსკურსს შევთავაზებთ მკითხველს.



დავით აკაშუაშვილი

თბილისის ეკონომიკურ ურთიერთობათა სახელმწიფო უნივერსიტეტისა და გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის პროფესორი

ყოფილი საბჭოთა კავშირის სივრცეში შემავალმა ახალმა დამოუკიდებელმა სახელმწიფოებმა, მათ შორის, დიქტატორული წყობისაკენ მიდრეკილი რეჟიმის მქონე ქვეყნებმა ბელორუსმა, თურქმენეთმა და დღევანდელმა რუსეთის ფედერაციამაც კი ახალი კანონებით შემოფარგლეს დასაქმებულის შესაძლებლობანი ერთპიროვნულად დაითხოვონ სამსახურიდან დასაქმებულები, რისთვისაც დააწესეს ამომწურავი საფუძვლები. კერძოდ:

სამსახურიდან დათხოვნის (ხელშეკრულების მოშლის) აუცილებელი დასაბუთება; დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილება; დისკრიმინაციული მოტივით სამსახურიდან დათხოვნის დაუშვებლობა; ორსულ ქალთა, ახლად ნაშობიარ დედათა და ინვალიდთა

სამსახურიდან დათხოვნის (ხელშეკრულების მოშლის) აუცილებელი დასაბუთება; დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილება; დისკრიმინაციული მოტივით სამსახურიდან დათხოვნის დაუშვებლობა; ორსულ ქალთა, ახლად ნაშობიარ დედათა და ინვალიდთა

სამსახურიდან დათხოვნის შესაძლებლობის შეზღუდვა; პროფკავშირების თანამშრომელთა და დასაქმებულთა წარმომადგენლობითი ორგანოების წევრთა სამსახურიდან დათხოვნის განსაკუთრებული რეჟიმის დაწესება; გასასვლელი დახმარების გათვალისწინება; სამუშაოდან დათხოვნის პროცედურის წესების დადგენა; დასაქმებულთათვის მატერიალური კომპენსაციის მიცემა (თუ დადგინდა, რომ სამსახურიდან დათხოვნა იყო უსაფუძვლო); დასაქმებულის აღდგენა სამუშაოზე და მისთვის განაცდენი დღეების ხელფასის გადახდა, მიუხედავად იძულებითი განაცდენის ხანგრძლივობისა.

არც თუ ისე დიდი ხნის წინ ჩამოთვლილი პრინციპების პატივისცემა სავალდებულოდ ითვლებოდა მხოლოდ განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში, მაგრამ ბოლო დროს მათი გარკვეული ნაწილის გამოყენებამ ფეხი მოიკიდა მრავალ ქვეყანაში ვადაინი (განსაზღვრული) ვადით დადებული ხელშეკრულებებისთვისაც. გამოდინარე იქიდან, რომ მითითებული პრინციპები კერძო სამართალში საყოველთაოდ აღიარებული კეთილსინდისიერებისა და სამართლიანობის დანაწესის ბაზისს წარმოადგენს, მათ იზიარებს პრაქტიკულად ნებისმიერი ქვეყნის შრომის სამართალი, განურჩევლად იმისა, თუ რომელ სამართლებრივ ოჯახს,

რომელ კონტინენტს ეკუთვნის. დარჩენ მხოლოდ ცალკეული, სამართლებრივად მოუწესრიგებელი ქვეყნები, რომელთა შრომის სამართალი სერიოზულ სრულყოფას მოითხოვს, რათა დაკმაყოფილდეს თანამედროვე მოთხოვნები ადამიანის შრომითი უფლებების დაცვის თვალსაზრისით. **სამწუხაროდ, საქართველოს ახალი შრომის კოდექსიც სერიოზულ ზარვებს შეიცავს ამ მიმართებით, რომლის გამოსწორებაც გარდაუვალ აუცილებლობას წარმოადგენს.** იმისათვის, რომ ასეთ ქვეყანათა რიცხვი შემცირდეს ან საერთოდ ნულამდე დავიდეს საერთაშორისო შრომის სამართლებრივი აქტებითაც დამკვიდრებულია სავალდებულო ნორმები. ამ მხრივ განსაკუთრებული მნიშვნელობა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებს (შემდგომ გამოვიყენებთ შემოკლებას „შსო“) აქვთ, რომელთა ნორმების გასაზიარებლად ამ ორგანიზაციის წევრმა ქვეყნებმა აუცილებლად უნდა მიიღონ პრაქტიკული ზომები და აცნობონ მას გატარებული ღონისძიებების შესახებ. როგორც ვიცით, საქართველო შსო-ს სრულყოფებიანი წევრია. სანამ ეროვნული ნორმების ანალიზზე გადავალთ, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია ამ ორგანიზაციის ეგიდით შემოღებული საერთაშორისო მოთხოვნები გავაშუქოთ.

სამსახურიდან დათხოვნისად-

მი მიძღვნილია შსო სპეციალური, **1982 წელს ამოქმედებული კონვენცია №158 „დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ და მისთან მჭიდრო კავშირში მყოფი ამავე დასახელების რეკომენდაციები.**

დასახელებიდან გამომდინარე, კონვენცია სამსახურიდან დათხოვნას აწესრიგებს, ხოლო მე-3 მუხლი განმარტავს, რომ ნორმები ეხება დასაქმების შეწყვეტას, რომელიც დამსაქმებლის ინიციატივით ხდება.

კონვენცია პირველივე მუხლით ავალებს სახელმწიფოებს აამოქმედონ მასში მოცემული მოთხოვნები ეროვნულ დონეზე და მე-2 მუხლით განსაზღვრავს, რომ მისი მოქმედება ვრცელდება ეკონომიკური საქმიანობის ყველა სფეროზე, შესაბამისად მისი სტანდარტები ძალაშია ყველა დასაქმებულისა და დამსაქმებლისათვის. აქედან გამომდინარე, კონვენცია უნივერსალური ნიშანისაა და ძალას ინარჩუნებს საჯარო თუ კერძო სექტორებში მოქმედ საწარმოთა და დაწესებულებათა მიმართ.

კონვენციის სფეროდან შეიძლება გამოირიცხოს შრომითი ურთიერთობები წარმოქმნილი დროებითი, მოკლევადიანი შრომის ხელშეკრულებით (გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების ჩათვლით), ან რომელთა მოქმედების ვადაც განსაზღვრულია კონკრეტული საქმის შესრულებისათვის საჭირო დროით. ასევე, შეიძლება კონვენციის პრინციპები არ იყოს გამოყენებული ისეთი ხასიათის შრომის ურთიერთობებთან მიმართებაში, რომლებიც გამომდინარეობს სპეციფიკური პირობების მქონე შრომის ხელშეკრულებებიდან, მაგალითად, როდესაც დასაქმებული განსაკუთრებული კატეგორიის მუშაკია, რომლისთვისაც განსხვავებული პირობებია დაწესებული.

მე-4, მე-5, მე-6 მუხლებით მითითებულია სამსახურიდან დათხოვნის დაუმეგბელი საფუძვლები, კერძოდ: გაერთიანების (იგულისხმება დასაქმებულთა ინტერესების დაცვის მიზნით შექმნილი, მაგალითად, პროფკავშირი) წევრობა და მშრომელთა ინტერესების



დაცვის მიზნით წარმომადგენლობითი საქმიანობა; დამსაქმებლის წინააღმდეგ შედაგების ან საჩივრის შეტანა, ან დავის პროცესში მონაწილეობა; დისკრიმინაციული ტიპისა, მაგალითად, რასა, კანის ფერი, პოლიტიკური შეხედულებანი და ა.შ.; სამსახურში გამოუცხადებლობა დედობასთან დაკავშირებული შევებულების დროს; სამსახურში დროებითი გამოუცხადებლობა ავადმყოფობის ან ტრავმის მიღების შემთხვევაში, კანონმდებლობით განსაზღვრული პირობების დაცვით.

სამსახურიდან დათხოვნისათვის კონვენცია ითვალისწინებს გარკვეული პროცედურული ნორმების დაცვას. კერძოდ, დათხოვნა დაუშვებელია მანამ, სანამ დასაქმებულს არ მიეცემა შესაძლებლობა წარმოადგინოს ახსნა-განმარტებანი დათხოვნის მიზეზთან დაკავშირებით. ამ ნორმიდან გამონაკლისია ის შემთხვევა, როდესაც არ არის მოსალოდნელი რაიმე დამაჯერებელი ან მისაღები არგუმენტის მოტანა, კერძოდ, თუ დასაქმებულის უხეშად მცდარი ან დაუდევარი მოქმედების გამო საწარმოს მიაღდა მნიშვნელოვანი ზიანი. მაგალითად, საწარმოს იურისტი უნდა შეხვედროდა მომავალ საქმიან პარტნიორს ხელშეკრულების დასაღებად, რომლის მიხედვითაც საწარმო იქნებოდა უზრუნველყოფილი 3 თვის განმავლობაში შესასრულებელი საქმის პორტფელით, მაგრამ იგი საკუთარი ქარაფშუტული დაუდევრობის გამო შეხვედრაზე არ გამოცხადდა და ხელშეკრულება არ დაიდო.

გარდა აღნიშნულისა, დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა თავისი უფლებების დასაცავად გამოიყენოს ადმინისტრაციული ან სასამართლო შედაგების საშუალებანი. მათი განხორციელება უნდა იყოს შესაძლებელი გონივრული პერიოდის განმავლობაში. **ეროვნულმა კანონმდებლობამ უნდა განსაზღვროს ეს პერიოდი, ან საქმის ვითარებიდან გამომდინარე მოსამართლემ უნდა მიიღოს გადაწყვეტილება, თუ ასეთი დროის პერიოდი დადგენილი არ არის.**

დასაქმებულს, რომელსაც რაიმე გადაცდენის გამო დამსაქმებელი სამ-

სახურიდან ანთავისუფლებს, ასევე უნდა მიეცეს თავისი უფლებების დაცვის საშუალება. თუ აღნიშნული წესი არ იქნება დაცული ითვლება, რომ დასაქმებულს ამ კუთხით მინჭებული უფლებები არ განუხორციელებია.

ძალზე მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ **სამსახურიდან დათხოვნის მიზეზის მართებულობის მტკიცების ტვირთს კონვენცია აკისრებს დამსაქმებელს. ეს ვითარება ეხება როგორც სასამართლო, ისე ადმინისტრაციულ პროცედურებს.**

კონვენცია ითვალისწინებს მუშაკისათვის წინასწარ შეტყობინებას მისი სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ, რომელიც დამსაქმებელმა უნდა აცნობოს მას დროის გონივრულ ვადაში. ჩვეულებრივ, ასეთ ვადას ეროვნული კანონმდებლობა ადგენს, თუ არადა, მაშინ მოსამართლე განსაზღვრავს. ამ ნორმიდან გამომდინარე, დაუშვებელია მუშაკის განთავისუფლება წინასწარი შეტყობინების გარეშე (ზემოთ მოცემული განსაკუთრებული ტიპის მაგალითის მსგავსი შემთხვევების გარდა, როდესაც შეტყობინება მოკლებულია გონივრულ აზრს).

კონვენციის მე-10 მუხლის მიხედვით, თუ დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება არ მოხდა მითითებული საფუძვლების გათვალისწინებით, ან მიჩნეულია უსამართლოდ, მაშინ დამსაქმებელი უნდა დავალდებულდეს აღადგინოს სამსახურში მუშაკი ან, ვითარებიდან გამომდინარე, მას შეიძლება მიეცეს სათანადო ანაზღაურება.

სამსახურიდან დათხოვნის შემთხვევაში დასაქმებისათვის დადგენილია გასასვლელი თანხის ან სხვა სახის თანხის გაცემის აუცილებლობა, რომლის კონკრეტული წესი და ოდენობა დგინდება ეროვნული კანონმდებლობით ან პრაქტიკით.

გასასვლელი თანხის ოდენობა უნდა განისაზღვროს სამუშაო სტაჟისა და ხელფასის სიდიდის მიხედვით, რომელსაც იხდის დამსაქმებელი უშუალოდ, ან დამსაქმებელთა შენატანებზე დაფუძნებული ფონდი.

დასაქმებულმა რომ მეტ-ნაკლებად უსაფრთხოდ იგრძნოს თავი, სამსახურიდან დათხოვნილ მუშაკს უნდა

მიეცეს უმუშევრობისგან დაზღვევით გათვალისწინებული თანხა, ან სხვა თანხა გათვალისწინებული სოციალური უსაფრთხოების უზრუნველყოფის შესაფერისი სახის მიხედვით (მაგალითად, ზანდაზმულობისათვის ან ინვალიდობისათვის დადგენილი თანხა, ჩვეულებრივი პირობებით).

დასაშვებია აღნიშნული თანხების კომბინირებული გაცემა, ანუ კონვენციიდან გამომდინარე არ უნდა მივიჩნიოთ, რომ თუ დათხოვნილ მუშაკს მიეცა გასასვლელი თანხა, მას სხვა თანხები აღარ უნდა მიეცეს.

კონვენცია ითვალისწინებს სხვა საფუძვლებსაც და დასაქმებულის თანაბრად იცავს დამსაქმებლის მატერიალურ ინტერესებსაც. ეს საკითხები განსახილველ თემას სცილდება და მათ ამჯერად არ შევხებით.

კონვენციის მოთხოვნებს მეტ კონკრეტულ სიხშირეზე 1982 წლის მისივე დასახელების მქონე №166 რეკომენდაციები.

დაწესებულია ვალდებულება გაეწიოს შედაგათი ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებულ მუშაკებს იმ მხრივ, რომ არ მოხდეს კონვენციით გათვალისწინებული შედაგათების უგულებელყოფა, თუ შრომითი ურთიერთობების შესრულება შეუძლებელია განუხაზღვრელი დროის განმავლობაში. ასეთი ვადიანი ხელშეკრულება არ უნდა განიმარტოს თითქოს მას ძალა დამდგარი გარემოებების მიხედვით ეწურება.

სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლად არ შეიძლება იყოს აღებული მხოლოდ საპენსიო ასაკის მიღწევა. ასევე, დაუშვებელია სამსახურიდან განთავისუფლება სავალდებულო სამხედრო სამსახურის ან სხვა სამოქალაქო ვალდებულების შესრულების გამო სამსახურში გამოუცხადებლობისათვის.

სამსახურიდან განთავისუფლება არ შეიძლება სამსახურებრივი გადაცდომის გამო, თუ ეს ფაქტი ერთხელ მოხდა და არა განმეორებით. ამასთან, საჭიროა წინასწარი გაფრთხილება მიეცეს მუშაკს, რომ ის იქნება დათხოვნილი გადაცდომის გამეორების შემთხვევაში, ხოლო სამსახურებრივი დავალების ან მოვალეობის არადამა-

კმაყოფილებლად შესრულებისას მუშაკს უნდა მიეცეს გონივრული დროის პერიოდი და შესაბამისი ინსტრუქციები მდგომარეობის გამოსასწორებლად.

დაწესებულია დამსაქმებლის ვალდებულება წერილობით აცნობოს მუშაკს განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება. ამ შეტყობინების მიღების შემთხვევაში მუშაკს აქვს უფლება მოითხოვოს, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობითივე აცნობოს განთავისუფლების მოტივები. ამასთან, დასაქმებულს უნდა მიეცეს გონივრული დრო სამუშაო საათების განმავლობაში სხვა სამსახურის მოსაძებნად და მას არ უნდა დაუკავდეს ამ დროის შესატყვისი ხელფასი.

დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის თანამედროვე საფუძვლების დაწვრილებით გადმოცემის შემდგომ მკითხველი ადვილად შეადარებს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენის საფუძვლებს, რომლებიც მხოლოდ ორ მუხლშია მოცემული. 37-ე მუხლის გ) ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დასაშვებია ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომის ხელშეკრულების პირობების დარღვევის შემთხვევაში. ვფიქრობთ, სწორედ ეს ნორმა აფიქრებინებს მრავალ დამსაქმებელს, რომ ნებისმიერი გადაცდომის შემთხვევაში (ობიექტურად მნიშვნელოვან თუ უმნიშვნელო დარღვევასთან გვაქვს საქმე) მათ შეუძლიათ თავის უფლების დაცვის წინასწარი საშუალებების მიცემისა და ახსნა-განმარტებების საფუძვლიანობის აწონის გარეშე დაითხოვონ დასაქმებულები სამსახურიდან. ასეთ შეხედულებას ამყარებს ისიც, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი პრაქტიკულად არ შეიცავს დასაქმებულთა ინტერესების ამ მიმართებით დამცველ სხვა ნორმებს, საიდანაც პირდაპირ გამომჟღავნდებოდა ის უფლებები, რაც მათ ეძლევათ შრომის საერთაშორისო სამართლის ნორმებით.

ამ კუთხით ყურადღების ღირსია ის მომენტი, რომ დასაქმებულს აუცილებლად უნდა მიეცეს თავისი უფლებების დაცვის საშუალება, ანუ მას უნდა შეეძლოს ახსნა-განმარტებების მიცემით აცნობოს ის გარემოებები, რამაც გამოიწვია სამსახურებრივი გადაცდომა. ხოლო, თუ გადაცდომა

პირველად ხდება, მაშინ დამსაქმებელს შეუძლია მხოლოდ დისციპლინარული ზემოქმედების ზომას მიმართოს (ამ წესს საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ითვალისწინებს). ზოგ შემთხვევაში კი მან საშუალება უნდა მისცეს დასაქმებულს გამოასწოროს ვითარება და იზრუნოს კიდევაც მისი კვალიფიკაციის ამაღლებაზე, თუ გადაცდომა თანამედროვე ტექნოლოგიების ათვისებასთან დაკავშირებული სინდრომებით იყო გამოწვეული.

როდესაც ხელშეკრულების შეწყვეტას ერთი მხარე განიზრახავს, ის ვალდებულია მეორე მხარე გააფრთხილოს. ამ წესის არსი გასაგებია – არ უნდა მიადგეს ზიანი პარტნიორის ინტერესებს. ეს რომ არ მოხდეს, საქართველოს ვალდებულებითი სამართალი ითხოვს ერთმანეთის გაფრთხილების აუცილებლობას. როგორც ზემოთ ვაჩვენეთ, არც საერთაშორისო სამართალი უვლის გვერდს ამ წესს და აუცილებელ ნორმად თვლის მეორე მხარის გაფრთხილებას. საქართველოს შრომის კოდექსი ქმნის ილუზიას თითქოს მხოლოდ დასაქმებულია ვალდებული წინასწარ გააფრთხილოს დამსაქმებელი, რისთვისაც 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილით 30 დღიანი ვადაა დათქმული. ილუზია იმიტომ იქმნება, რომ მითითებული მუხლის პირველი ნაწილით გამოცხადებულია ხელშეკრულების მოშლის უფლება ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით, ხოლო არც უკვე განხილული ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით და არც რომელიმე სხვა ნორმით ანალოგიური ვალდებულება დამსაქმებლისთვის დადგენილი არ არის. საკითხს კიდევ უფრო ამძაფრებს აზრობრივად სწორი, მაგრამ 38-ე მუხლის ნაწილების შეთანწყობით გამოწვეული კონტექსტიდან გამომდინარე მცდარი დასკვნის გამომწვევი მე-4 ნაწილი, რომელიც არანაირი გაფრთხილებისა და დათხოვნის შემთხვევაში არავითარი ანაზღაურების მიცემას არ ავალდებულებს დამსაქმებელს, თუ დათხოვნა მოხდა შრომის ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობის საფუძველით.

უნდა ითქვას, რომ ამ კუთხით ამკარა შეუსაბამობასთან გვაქვს საქმე. ჩვენ მცირედად განემარ-

ტავთ მდგომარეობას ქართველი მეცნიერების თვალსაზრისის მიხედვით. აწ გარდაცვლილი თსუ პროფესორი, ლეონიდე ადგიშვილი (საქართველოში შრომის სამართლის სფეროში მოქმედი წამყვანი მეცნიერი) კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართალზე დაყრდნობით უთითებდა კოდექსის პროექტის გამოქვეყნებასთან დაკავშირებულ სტატიაში „შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველია ერთ-ერთი მხარის ნების გამოვლინება, თუმცა დაქირავებულისგან განსხვავებით დამქირავებელი ვალდებულია, ხელშეკრულების შეწყვეტის სათანადო საფუძვლები მიუთითოს. ამასთან, განსხვავებული წესები არსებობს ხელშეკრულების ჩვეულებრივი (შეტყობინების ვადის დაცვით) და განსაკუთრებული წესით (შეტყობინების ვადის დაუცველად)“. შემდეგ იგი აღნიშნავდა, რომ შეტყობინების ვადის დაცვით ხელშეკრულების მოშლა დამსაქმებლის მიერ უნდა ყოფილიყო დამყარებული: საწარმოო აუცილებლობაზე, დაქირავებულის პიროვნებიდან გამომდინარე მიზეზზე, ან მის საქციელზე (ხელშეკრულების საწინააღმდეგო ქმედებაზე). შემდეგ, გაუღერებულია აღიარებული პირობები, რომ ხელშეკრულების მოშლა ამ მოტივით დასაშვებია მხოლოდ მაშინაა, როდესაც „ამ ზომის თავიდან აცილება შეუძლებელი უნდა იყოს სხვა შესაფერისი დაქირავებულისათვის ნაკლებად მძიმე შედეგების გამოწვევი საშუალებით“; ხოლო შეტყობინების ვადის დაუცველად ხელშეკრულების მოშლის შესაძლებლობას ქართველ მეცნიერთა ჯგუფი ხედავდა მხოლოდ ისეთი გარემოებების არსებობისას, როდესაც მიზანშეუწონელი ან შეუძლებელი ხდება დაქირავებულის შემდგომი დასაქმება. საკუთარი თვალსაზრისი მუშა ჯგუფმა ასახა შრომის კოდექსის პროექტის ნორმებში, რომლებმაც რატომღაც იმდენად იცვალა სახე ან საერთოდ გაქრა პარლამენტში განხილვისა და მიღების შემდეგ, რომ მხოლოდ ბუნდოვანებისა და გაუგებრობების წყარო გახდა.

მაგალითისათვის მოვიტანთ 117-ე მუხლის სრულ ტექსტს:

„მუხლი 117: შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მოშლა“

1. შრომითი ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის წერილობითი განცხადების საფუძველზე კალენდარული თვის დამთავრებამდე ოთხკვირიანი ვადის დაცვით. 2. დამქირავებელი მოვალეა წერილობით განცხადებაში მოუთხოვოს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და იმ შემთხვევაში, თუ დამქირავებელი ორგანიზაციაში ორ წელზე მეტ ხანს მუშაობდა დაიცვას შემდეგი ვადები: ა) 2-დან 5 წლამდე მუშაობის შემთხვევაში – 2 თვე კალენდარული თვის დამთავრებამდე; ბ) 5-დან 10 წლამდე – 3 თვე კალენდარული თვის დამთავრებამდე; გ) 10 წელზე მეტ ხანს მუშაობის შემთხვევაში – 4 თვე კალენდარული თვის დამთავრებამდე; 3. განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების ჩვეულებრივი საფუძველით მოშლა შეიძლება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ხელშეკრულებით არის გათვალისწინებული. 4. გამოსაცემი ვადის განმავლობაში ხელშეკრულების მოშლა დასაშვებია ორკვირიანი წინასწარი გაფრთხილებით.

5. კოლექტიური ხელშეკრულებით შეიძლება ხელშეკრულების მოშლის განსხვავებული ვადების დადგენა. დაუშვებელია მხარეთა შეთანხმება დამქირავებლისათვის ხელშეკრულების მოშლის უფრო გრძელი ვადის დაწესებაზე, ვიდრე ეს დამქირავებლისათვის განსაზღვრული ხელშეკრულების მოშლის ვადა ავტომატურად ვრცელდება დამქირავებულზეც“.

პროექტის შემდეგი მუხლები – 118-128 განსახილველი საკითხის ირგვლივ შესაძლო ურთიერთობების მოწესრიგებას ეთმობა, ზემოთ განხილული საერთაშორისო ნორმების გათვალისწინებით. მაგალითად, 118-ე მუხლი შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძველებს ჩამოთვლის, ხოლო 119-ე მიზანშეწონილობას განმარტავს. 122-ე მუხლი შრომის ხელშეკრულების მოშლას ეხება, რაც შეიძლება მოხდეს შეტყობინების ვადის დაუცველად.

ცალკე აღნიშვნის ღირსია 124-ე და 125-ე მუხლების არსებობა, რომლებითაც იკრძალება შრომის ხელშეკრულების მოშლა საწარმოს ან მისი ნაწილის ახალი მფლობელისთვის გადაცემისას, აგრეთვე მისი სამართლებრივი ფორმის ან საფირმო სახელწოდების შეცვლის შემთხვევაში. 124-ე მუხლით ერთმნიშვნელოვანი აკრძალვაა დაწესებული ახალი მესაკუთრისათვისაც კი ძველი თანამშრომლების თვითნებურ დათხოვნასთან დაკავშირებით.

თუ შევჯავშნებთ განხილულს მივალთ იმ დასკვნამდე, რომ დასაქმებულის თვითნებური დათხოვნა სამსახურიდან უსამართლო აქტია თანამედროვე შრომის სამართლის ვაგებით. იმდენად, რამდენადაც საქართველოს შრომის კოდექსი 2006 წელსაა მიღებული ნათელია, რომ მასში ნაგულისხმები უნდა იყოს თანამედროვე საერთაშორისო სამართლებრივი მიდგომები. ეს რომ

ასეა, პირველივე მუხლიდან ირკვევა, რომლის პირველი ნაწილით გამოცხადებულია საერთაშორისო ხელშეკრულების პრინციპი, თუ შრომითი ურთიერთობა განსხვავებულად წესრიგდება. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილი კი უთითებს სამოქალაქო სამართლებრივი ნორმების გამოყენების აუცილებლობაზე, თუ კონკრეტული ურთიერთობები პირდაპირ არ არის მოწესრიგებული შრომის კოდექსით. მაშასადამე, რაკი დამქირავებლის ვალდებულება გაფრთხილების თაობაზე შრომის კოდექსის 38-ე მუხლში პირდაპირ არ არის მოცემული, უნდა მივმართოთ სამოქალაქო კოდექსში არსებულ ვალდებულებითი სამართლის ნორმებს, საიდანაც ერთმნიშვნელოვნად გამოდინარეობს, რომ ხელშეკრულებიდან გასვლა (ან მისი მოშლა) დასაშვებია მხარეთა მიერ ურთიერთგაფრთხილების შემდეგ, საამისოდ გონივრული ვადის დაცვით. აქედან, სრულიად ნათელია, რომ დასაქმებული სულ მცირე იმავე ვადაში უნდა იყოს გაფრთხილებული, რა ვადაც არის დაწესებული დამსაქმებლის გაფრთხილებისათვის. ეს ნორმა რომ სხვაგვარად გავიგოთ, გამოვა, რომ ჩვენი სახელმწიფო საკუთარ მოქალაქეებს ორ კატეგორიად ყოფს: დისკრიმინირებულ და პრივილიგირებულ ადამიანებად. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მიხედვით მოხელეების გაფრთხილება აუცილებელია ერთი თვით ადრე (97-ე მუხლი), რაც მათ პრივილიგირებულ მდგომარეობაში ჩააყენებდა კერძო სექტორში დასაქმებულებთან შედარებით, თუ მივიღოთ იმ დასკვნამდე, რომ შრომის კოდექსი მათთვის გაფრთხილებას არ ითვალისწინებს.

თუმცა, ზოგიერთი ნორმების შედარებიდან ცხადია, კერძო სამართლის სფეროში დასაქმებულთა დისკრიმინაცია საჯარო სამართლის სექტორში დასაქმებულ მოხელეებთან შედარებით. ჩვენ საუბარი გვაქვს ავადმყოფობის გამო სამსახურში გამოუცხადებლობასთან დაკავშირებული ნორმების დანაწესზე. კერძოდ, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის ზ) ნაწილით დადგენილია, რომ, თუ შრომის ხელშეკრულებით





სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხანგრძლივი შრომის უუნარობა – თუ ის აღემატება ზედიზედ 30 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 50 კალენდარულ დღეს შრომის ხელშეკრულება შეიძლება მოიშალოს, ანუ დასაქმებული შეიძლება იყოს სამსახურიდან დათხოვნილი. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით კი ანალოგიური შემთხვევისათვის მოხელე ისარგებლებს სულ მცირე 4-ჯერ მეტი ვადით, რადგან მე-100 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, „**მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან ავადმყოფობის ან დასახიჩრების გამო სამსახურში ზედიზედ ოთხი თვის, ან კალენდარული წლის მანძილზე ექვსი თვის გამოუცხადებლობის გამო**“.

ბოლო დროს, გერმანიისა და ინგლისის მაგალითზე აღიარებულ პრინციპად იქცა დებულება: „**სასამართლო გადაწყვეტილებამდე დასაქმებული, რომელთანაც შრომის ხელშეკრულება მოიშალა ფაქტობრივად არ ითვლება სამსახურიდან დათხოვნილად**“. ამ დებულებით უდანაშაულობის პრეზუმეციის რეალიზება ხდება შრომის სამართლებრივ ურთიერთობებში და ადამიანი გაცილებით უფრო დაცულად გრძნობს თავს. კარგი იქნებოდა ჩვენს შრომის კოდექსში პირდაპირ ასახულიყო იგი, რაც უფრო მეტად დაახლოებდა ჩვენი ქვეყნის კანონმდებლობას განვითარებული დემოკრატიის მქონე ქვეყნებთან. ეს პრინციპი ურყევი საფუძველია იმისათვის, რომ დასაქმებულმა მოითხოვოს სამსახურში აღ-

დგენა. ამასთან, თუ დასაქმებულის ეს მოთხოვნა დაკმაყოფილდა, დღის წესრიგში დგება მისთვის გაცდენილი დღეების შესაბამისი ხელფასის ოდენობის თანხის მიცემის საკითხი, კომპენსაციის სახით.

ღიას, სამსახურიდან მართლსაწინააღმდეგო დათხოვნის შემთხვევაში ჩვეულებრივია სამსახურში აღდგენის, კომპენსაციის გადახდისა და ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა. რა ვითარება გვაქვს საქართველოში?

ამჟამად, საქართველოში ფართოდაა გავრცელებული აზრი, რომ სამსახურში აღდგენის მოთხოვნა საქართველოს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობების შემთხვევაში გათვალისწინებული არ არის. ამ აზრზეა მოსამართლეთა უმეტესი რაოდენობა. მოტივი ის არის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი ამ მოთხოვნის შესაძლებლობაზე პირდაპირ მითითებას არ შეიცავს. მინდა გავიხსენო შრომის კოდექსის პირველი მუხლი, რომლის მე-2 ნაწილი უთითებს, რომ „შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით“. მაშასადამე, ცალსახაა შრომითი ურთიერთობების მიკუთვნება სამოქალაქო სამართლისადმი. შესაბამისად, შრომის ხელშეკრულებაც კერძო სამართლებრივია და მის დარღვევასთან დაკავშირებული საკითხები უნდა მოწესრიგდეს ვალდებულებითი სამართლის ნორმებით. აქსიომატურია ამ მიმართებით დებულება, რომ ხელშეკრულების მოშლა უნდა მოხდეს ურთიერთშეთანხმებით. თუკი მას მოშლის ერთი მხარე ის პასუხისმგებელი გახდება სამოქალაქო სამართლებრივი სანქციების მთელი სიმძიმით. სამოქალაქო სამართლებრივი სანქციებიდან პირველი ადგილი დათმობილი აქვს „**პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას**“. აქედან გამომდინარე, სრულიად ცხადია, რომ თუ იქნება დამტკიცებული სამსახურიდან დათხოვნის უპართებულობა, დასაქმებულმა, რომლის უფლებებიც შეილახა, შეუძლია მოითხოვოს ამ სანქციის გამოყენება, ხო-

ლო ეს მის ნებაზეა დამოკიდებული და არა სხვა პირთა შეხედულებაზე. ნათელია ისიც, რომ ამ სანქციასთან ერთად დაზარალებულ მხარეს შეუძლია ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა, რაც უპირველეს ყოვლისა მიუღებელი ხელფასის ოდენობით გამოიხატება. აღსანიშნავია, რომ ჩემს მიერ მოტანილი ანალიზის შედეგად გაკეთებულ დასკვნას შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით განამტკიცებს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, რომლის 127-ე მუხლის მე-5 პუნქტით დადგენილია: „**სასამართლოს მიერ სამსახურიდან განთავისუფლებაზე ან გადაყვანაზე გაცემული ბრძანების, განკარგულების ან გადაწყვეტილების არაკანონიერად ცნობის შემთხვევაში, მოხელე ექვემდებარება დაუყოვნებლივ აღდგენას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა იგი უარს ამბობს აღდგენაზე**“. როგორც ვხედავთ, საქართველოს შრომითი სამართლის ერთ-ერთ სფეროში სამუშაოზე აღდგენა სავალდებულო სამართლებრივი საშუალებაა, ხოლო მისი მოთხოვნის შესაძლებლობის უარყოფა შრომის სამართლის მეორე სფეროს ურთიერთობებისათვის ამსურდულად გამოიყურება. მიუხედავად იმისა, რომ მოსამართლეთა მნიშვნელოვანი რიცხვი მიიჩნევს, რომ კერძო სამართლებრივ შრომითი ურთიერთობებისათვის სანქცია „სამუშაოზე აღდგენა“ არ შეიძლება იყოს გამოყენებული.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით ვთვლით, რომ საჭიროა საქართველოს შრომის კოდექსი გამდიდრდეს უფრო გამოკვეთილი, ჩვეულებრივი ადამიანებისათვის (რომლებსაც იურიდიული ცოდნა არა აქვთ) ადვილად გასაგები ნორმებით, იმ ზომით, რომ ადამიანის უფლებების დაცვა სრულად იყოს გამოკვეთილი. შრომის სამართალი ზომ უპირველესად ჩვეულებრივი ადამიანების უფლებების სადარაჯოზე დგას. საამისოდ აუცილებელია შრომის კოდექსის ძირეული გადახედვა და საერთაშორისო თანამედროვე ნორმებთან სრულ შესაბამისობაში მოყვანა. უნდა გვანსოვდეს, რომ კარგად მოწესრიგებული შრომითი ურთიერთობები ნებისმიერი ქვეყნის სტაბილურობის ერთ-ერთი გარანტია.