



შრომის სამართლის ბიულეტენი

№ 2, აპრილი 2024



EUROPEAN
TIME

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

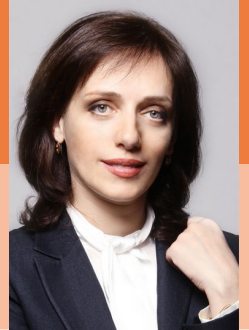
FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

შრომის
სამართალი

ასოციაცია „ევროპის დროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით, მთავაზობთ ყოველთვიურ შრომის ბიულეტენს

დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის ინფორმირების შესახებ

ეკატერინე გასიტაშვილი
საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე



სმკ-ის მე-11 მუხლი წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში ითვალისწინებს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებებსა და ვალდებულებებს ინფორმაციის მიწოდების, მოძიებისა თუ გადამოწმების პროცესში, სანამ ხელშეკრულება დაიდება. შრომით ურთიერთობაში შესვლის შემდეგ, ძირითადად დამსაქმებლის ვალდებულებაა დასაქმებულის ინფორმირება მის მიერ სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე (სმკ-ის მუხლები 14, 16.4., „გ“; 45.2., 45.4., 49.4., 49.5., 50.7., 50.8.). სმკ აწესრიგებს მხარეთა შორის ინფორმაციის ურთიერთგაცვლას კოლექტიური ხელშეკრულების ფარგლებში, ასევე - გაფიცვისა და ლოკაუტის შემთხვევებისთვის, ხოლო სამუშაო ადგილზე ინფორმაციისა და კონსულტაციის წესი ცალკე არის რეგლამენტირებული.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე, დასაქმებულის ინფორმირებასთან დაკავშირებით, არ გაიზიარა დამსაქმებლის მტკიცება, რომ მან ინფორმაცია არაერთხელ (მათ შორის ფოსტით მხოლოდ ერთხელ, მობილური ტელეფონით რამდენიმე ათეული „სმს“) გაუგზავნა და ჩააბარა დასაქმებულს, რაც დადასტურებული იყო „მესინჯერში“ შესაბამისი მანიშნებლის გაფერადებით. სასამართლომ, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 184.3-ე მუხლზე მითითებით, განმარტა, რომ ელექტრონული ფოსტით, მობილური ტელეფონით თუ სხვა თანამედროვე ციფრულ-ტექნიკური ინსტრუმენტებით გაგზავნა საჭიროებს ადრესატის მხრიდან დადასტურებას, შესაბამისი მანიშნებლის ტექნიკური „ჩვენება“, რომ ადრესატმა მიიღო შეტყობინება, არ არის საკმარისი ინფორმაციის/გზავნილის ჩაბარების დასამტკიცებლად. სასამართლომ შეაფასა მხარეთა შორის

დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც არ შეიცავდა შეთანხმებას მხარეთა შორის ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით ან/და მობილური ტელეფონის მეშვეობით მიწოდების წესზე და განმარტა, რომ ასეთი შეთანხმების პირობებშიც სასამართლოსეული შეფასება მაინც ვერ გასცდებოდა მოქმედ მართლწესრიგს და ინფორმაციის გაგზავნის კი არა, ჩაბარების დადასტურება ეკისრება გზავნილის ავტორს, რაც სსსკ-ის 184-ე მუხლს და მხარეთა ინტერესებს შორის ბალანსის ძიების მიზნებისთვის კეთილსინდისიერების სტანდარტს ემყარება (იხ. სუსგ N ას- 916-2023, 22.03.2024წ.).

კითხვა-პასუხი

აქვს თუ არა დამსაქმებელს დასაქმებულის ინფორმირების ვალდებულება გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზებთან დაკავშირებით



ეკატერინე ქარდავა
სამართლის დოქტორი, ჟან მონეს პროფესორი,
ასოციაციის „ევროპის დროით“ თავმჯდომარე

საქართველოს შრომის კოდექსის 17.1. მუხლის თანახმად „შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, შესაძლებელია მასთან მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა.“ ზემოაღნიშნული ნორმა მიუთითებს იმ ფუნდამენტურ საფუძველზე, რისთვისაც მხარეები (დამსაქმებელი და დასაქმებული) დებენ სპეციალურ შრომით ხელშეკრულებას სახელწოდებით გამოსაცდელი ვადა:

1. დამსაქმებლისთვის მნიშვნელოვანია გაარკვიოს აქვს თუ არა პირს სათანადო კვალიფიკაცია, გამოცდილება, უნარები, რომ წარმატებით შეასრულოს სამუშაო.
2. დასაქმებულისთვის მნიშვნელოვანია დაადასტუროს თავისი კომპეტენცია, შესაძლებლობები, რაც საჭიროა სამუშაოს შესრულებისთვის და დადოს შრომითი ხელშეკრულება.

ნორმის ფორმულირება პირდაპირ, გამჭვირვალედ, ნათლად მიუთითებს იმაზე, რომ თუ შესაბამისობა დადასტურდება, უნდა გაგრძელდეს შრომითი ურთიერთობები. ამდენად, დასაქმებულს წარმოეშობა ლეგიტიმური მოლოდინი, რომ ამ ერთგვარი გამოცდის ჩაბარების შემდეგ, მასთან დაიდება შრომითი ხელშეკრულება.

სმკ-ის 17.3. მუხლის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. დამსაქმებელს ნამდვილად აქვს დისკრეცია შეაფასოს გამოსაცდელი ვადა და გადაწყვიტოს დასაქმებულის შესაბამისობის საკითხი. თუ გამოსაცდელ პერიოდში ვერ დადასტურდა შესაბამისობა, რა თქმა უნდა, დამსაქმებელს ლეგიტიმურად შეუძლია შეწყვიტოს ურთიერთობა. თუმცა, პრაქტიკაში ბევრია შემთხვევა, როცა დამსაქმებელი კონტრაქტის პატივისცემის, კეთილსინდისიერების, გულისხმიერების პრინციპების დარღვევით ხელშეკრულ მხარეს (დასაქმებულს) არ განუმარტავს შეწყვიტის მიზეზს. ასეთი ქმედება, არამხოლოდ ჩამოთვლილ პრინციპებს ეწინააღმდეგება, არამედ სრულად წინააღმდეგობაშია სმკ-ის 17.1. მუხლის არსთან. დასაქმებულმა, რომელმაც შესაბამისობისთვის დადო ხელშეკრულება, უნდა იცოდეს რა არის შეუსაბამო მის მიერ გან-

ხორციელებულ შრომაში; დაზუსტებით უნდა იცოდეს რა ხარვეზს ჰქონდა ადგილი, როდის, რომელ ვალდებულებასთან მიმართებით და თუ ადგილი ჰქონდა არაჯეროვან შესრულებას, რატომ არ შედგა მასთან კომუნიკაცია და ინფორმირება.

გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება (ზოგადად, ნებისმიერი ხელშეკრულება) მხარეებს ავალდებულებს ერთმანეთის პატივისცემას, ერთმანეთის მიმართ პატიოსან დამოკიდებულებას, ერთმანეთის ინტერესების გაფრთხილებას.

სმკ-ის 1.2. მუხლის თანახმად, „**შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით**“. ეს ნორმა არის გარანტი იმისა, რომ ვალდებულებებისამართლებრივ (სახელშეკრულებო) ურთიერთობებსა და გარიგებებში დაცული იყოს ის ფუნდამენტური პრინციპები და დებულებანი, რაც საერთოა ყველა ურთიერთობისთვის და რაც დადგენილია სამოქალაქო კოდექსით. ამდენად, დამსაქმებელი ვერ მიუთითებს იმაზე, რომ შრომის კოდექსში პირდაპირ არ წერია ვალდებულება - აუხსნას დასაქმებულს (მხარეს) რატომ წყვეტს მასთან ხელშეკრულებას.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, ხელშეკრულების შეწყვეტა განმარტებისა და ახსნის გარეშე, არაეთიკური და ამორალურია.

გამოსაცდელი ვადა ევროკავშირის სამართალში

ევროკავშირმა 2019 წელს მიიღო დირექტივა 2019/1152 გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი სამუშაო პირობების შესახებ.¹ ერთ-ერთ საკითხად დარეგულირებულია გამოსაცდელი ვადა. საყურადღებოა შემდეგი სტანდარტი დირექტივიდან:

- ვადიანი შრომითი ურთიერთობების შემთხვევაში, წევრი სახელმწიფოები უზრუნველყოფენ, რომ გამოსაცდელი პერიოდის ხანგრძლივობა იყოს შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობისა და სამუშაოს ხასიათის პროპორციული.
- თუ თანამშრომელი არ იყო სამსახურში გამოსაცდელი პერიოდის განმავლობაში (ავადმყოფობის ან შვებულების გამო), წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება უზრუნველყონ, რომ გამოსაცდელი ვადა გაგრძელდეს დასაქმებულის არყოფნის შესაბამისი ხანგრძლივობით.
- სოციალური უფლებების ევროპული სვეტის მე-7 პრინციპი ითვალისწინებს, რომ დასაქმებულებს უფლება აქვთ დასაქმების დაწყებისას წერილობით მიიღონ ინფორმაცია შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე მათი უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ, ნებისმიერი გამოსაცდელი პერიოდის ჩათვლით; რომ ნებისმიერი სამსახურიდან გათავისუფლებამდე მათ უფლება აქვთ აცნობონ მიზეზების შესახებ და მიეცეს გაფრთხილების გონივრული ვადა.

1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1152>

2024 წლის 27 თებერვალს, საქართველოს მთავრობამ მიიღო #46 დადგენილება „დასაქმების ხელშეწყობის 2024 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“.² დადგენილების თანახმად:

- დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2024 წლის სახელმწიფო ქვეპროგრამის ბიუჯეტია ერთი მილიონი ლარი.
- ქვეპროგრამის მიზნებისთვის განისაზღვრა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა ოდენობა, სულ 100 ერთეული.
- ქვეპროგრამის სამიზნე ჯგუფია: 1. სამუშაოს მაძიებლები; 2. დამსაქმებლები; 3. სოციალური პარტნიორები; 4. მასმედიის წარმომადგენლები; 5. სპეციალური სტატუსის მქონე ბენეფიციარები.
- სამუშაო ადგილების შრომის ანაზღაურების სუბსიდირების ქვეკომპონენტის ამოცანაა სამუშაოს მაძიებელი მოწყვლადი, დაბალკონკურენტუნარიანი ჯგუფების წარმომადგენელი მათ შორის შშმ და სსსმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით, დამსაქმებელთან შეთანხმების მიღწევის გზით, ახალ ან არსებულ თავისუფალ სამუშაო ადგილებზე დასაქმებულ ბენეფიციართა შრომის ანაზღაურების სუბსიდირება.
- დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტომ უნდა უზრუნველყოს დასაქმებული ბენეფიციარის შრომის ანაზღაურების სუბსიდირება ვაუჩერის საშუალებით.
- სააგენტო უზრუნველყოფს ბენეფიციართა სუბსიდირებას დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ვაკანსიაზე გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურების 50%-ის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 560 (ხუთას სამოცი) ლარისა.
- ვაუჩერი – სახელმწიფოს მიერ ბენეფიციარისთვის გადაცემული, დამსაქმებელთან წარსადგენი მიმოქცევადი მატერიალიზებული ფორმის ფინანსური ინსტრუმენტი, რომელიც განკუთვნილია ბენეფიციარის შრომის ანაზღაურების ნაწილობრივ დასაფინანსებლად.

2 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/6115360?publication=0>

მოგვწერეთ, გვკითხეთ
european.time.geo@gmail.com
ekakardava2014@gmail.com

