



შრომის სამართლის ბიულეტენი



EUROPEAN
TIME

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

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

შრომის
სამართალი

სექტემბერი, 2024

ყოველთვიური შრომის ბიულეტენი ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით



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

რამდენად კანონიერია, როცა 1 წლის ვადით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება მოიცავს სამთვიან გამოსაცდელ ვადასაც?

საქართველოს შრომის კოდექსი ორი ტიპის შრომით ხელშეკრულებას არეგულირებს:

- ჩვეულებრივი, კლასიკური შრომითი ხელშეკრულება.
- გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება (სპეციალური შრომითი ხელშეკრულება).

სშკ-ის მიხედვით, გამოსაცდელი ვადა ცალკე ხელშეკრულების სახეა და მომწესრიგებელი ნორმებიც ინდივიდუალურია. ნორმატიული არსი ასეთია: ჯერ იდება გამოსაცდელი ვადის შრომითი ხელშეკრულება და თუ დადგინდა პირის შესაბამისობა შესასრულებელ სამუშაოსთან, დაიდება შრომითი ხელშეკრულება და გაგრძელდება შრომითი ურთიერთობა. პრაქტიკაშიც, ცალ-ცალკე და ერთმანეთის მიყოლებით იდება ორი ხელშეკრულება. თუმცა ეს არ ზღუდავს და არ კრძალავს უფრო მაღალი სტანდარტის გამოყენების შესაძლებლობას შრომით ურთიერთობებში. საქართველოს შრომის კოდექსის 1(3) მუხლის თანახმად, „*შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას*“. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 10(2) მუხლის თანახმად „*სამოქალაქო ურთიერთობის მონაწილეებს შეუძლიათ განახორციელონ კანონით აუკრძალავი, მათ შორის კანონით პირდაპირ გაუთვალისწინებელი ნებისმიერი მოქმედება*“.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ და დამსაქმებელმა შეიძლება დასაქმებულს შესთავაზოს ურთიერთობის უფრო მაღალი სტანდარტი, კერძოდ, დადონ შრომითი ხელშეკრულება (ერთი ხელშეკრულება), რომლის ინტეგრირებული და შემადგენელი იქნება გამოსაცდელი ვადა.

რატომ შეიძლება ასეთი შრომითი ხელშეკრულება (რომლის ინტეგრირებული ნაწილია გამოსაცდელი ვადა) იყოს უფრო მაღალი სტანდარტის?

- პირველ რიგში, ასეთი შრომითი ხელშეკრულება ვერ დაიდება, თუ იგი აუარესებს კანონისმიერ სტანდარტს და დასაქმებულის მდგომარეობას (სშკ-ის 1(3) და 14(7) მუხლები). ე.ი. ასეთი ხელშეკრულება მხოლოდ მაშინ შეიძლება დაიდოს, თუ აუმჯობესებს კანონისმიერ სტანდარტს.
- გამოსაცდელი ვადა, რომელიც ინტეგრირებულია შრომით ხელშეკრულებაში, წარმოადგენს სახელშეკრულებო ვალდებულებების ერთ-ერთ სპექტრს (შრომით ხელშეკრულებაში გაწერილი მოვალეობების ნაწილს). ის სრულდება შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში, როგორც ვალდებულება. დამსაქმებელი ვერ შეწყვეტს ასეთ შრომით ხელშეკრულებას გამოსაცდელი ვადის ამოწურვის გამო ან იმის გამო, რომ დადოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ. შრომითი ხელშეკრულება უკვე დადებულია და არ არის საჭიროება ახალი ხელშეკრულებისა შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზნით. ეს იმაზე მაღალი სტანდარტია, ვიდრე ცალ-ცალკე დადებული ორი ხელშეკრულება. ხშირად, ცალკე დადებული გამოსაცდელი ვადის შრომითი ხელშეკრულების ამოწურვის და მისი თუნდაც ჯეროვნად შესრულების შემთხვევაშიც კი დამსაქმებელი არ დებს შრომით ხელშეკრულებას (არ აგრძელებს შრომით ურთიერთობას). სასამართლომ კი ასეთ შემთხვევას მისცა შემდეგი შეფასება: ვერ აიძულებს კერძო პირს/დამსაქმებელს დადოს ხელშეკრულება (ეს ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპს ეწინააღმდეგება, ეს იქნებოდა ხელშეკრულების იძულება).
- როგორც კი დაიდება შრომითი ხელშეკრულება (რომლის ინტეგრირებული ნაწილია გამოსაცდელი ვადა), მისი შეწყვეტა (მოშლა) უნდა განხორციელდეს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი საფუძვლებითა და პროცედურით (47-ე და 48-ე მუხლები). გამოსაცდელი ვადის ინდივიდუალურად გაფორმება (ანუ ცალკე ხელშეკრულების სახით დადება) შეწყვეტისას არ იწვევს დამსაქმებლის მხრიდან იმ ვალდებულებებს, რაც დადგენილია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევებისთვის. ეს მოდელიც იმაზე მაღალი სტანდარტისაა, ვიდრე ცალ-ცალკე დადებული ორი ხელშეკრულება.
- როგორც კი დაიდება შრომითი ხელშეკრულება (რომლის ინტეგრირებული ნაწილია გამოსაცდელი ვადა), 11 თვის მუშაობის შემდეგ, დასაქმებულს წარმოეშობა უფლება მოითხოვოს შვებულება და დამსაქმებელს წარმოეშობა ვალდებულება უზრუნველყოს ამ უფლების დაცვა. როცა დადებულია ცალკე გამოსაცდელი ვადის შრომითი ხელშეკრულება, დასაქმებულს კი შეუძლია მოითხოვოს შვებულება, მაგრამ დამსაქმებელს აქვს დისკრეცია უარი განაცხადოს და არ წარმოეშობა ვალდებულება დაიცვას დასაქმებულის ეს უფლება.
- და სხვა

რამდენად ლეგიტიმურია უშუალოდ ერთი წლით დადებული შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში 3 თვიანი გამოსაცდელი ვადა? ეს საკითხი სხვადასხვა კონტექსტში უნდა იქნეს შეფასებული:

- ზოგადად, ვადიან (მცირეხნიან) შრომით ხელშეკრულებებში გამოსაცდელი ვადაც უნდა იყოს პროპორციულად მოკლე ან არც უნდა გამოიყენებოდეს. ევროპულ პრაქტიკაში, როგორც წესი, გამოსაცდელ ვადას მიმართავენ იქ, სადაც უვადო დასაქმების საკითხი წყდება. რამდენადაც, საქართველოს შრომის კოდექსი არ კრძალავს და პირდაპირ არ არეგულირებს ასეთ საკითხს, დაშვებული ხდება ერთწლიანი შრომითი

ხელშეკრულების დასადებადაც კი გამოსაცდელი ვადის გამოყენება. ამდენად, თუ დაიდო ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულება მასში ინტეგრირებული გამოსაცდელი ვადით, აუცილებლად ეს ვადა უნდა იყოს პროპორციული როგორც პერიოდის ასევე ფუნქციის კონტექსტში. ეს დამსაქმებლის კეთილსინდისიერების, პატიოსნების, გულისხმიერების პრინციპებისა და ჯანსაღი შრომის მენეჯმენტის საკითხია.

- როცა იდება ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის ინტეგრირებული ნაწილია 3 თვიანი გამოსაცდელი ვადა, აქ ცალსახად დაუშვებელია ამ ერთი ხელშეკრულების დაყოფა/განცალკევება/დახლეჩვა 3-თვიან გამოსაცდელი ვადის შრომით ხელშეკრულებად და 9-თვიან შრომით ხელშეკრულებად. თუ დამსაქმებელს ეს განზრახვა აქვს, მაშინ ის არღვევს კანონისმიერ იმპერატივს, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულება როგორც წესი უნდა დაიდოს ერთი წლით და მეტი ვადით. ხოლო თუ ერთ წელზე ნაკლები ვადით იდება, მაშინ საჭიროებს კანონისმიერი საფუძვლების არსებობას ((12(3) და 12(5) მუხლები)). ერთწლიან შრომით ხელშეკრულებაში, რომლის ნაწილია გამოსაცდელი ვადა, ეს უკანასკნელი არის ვალდებულების ერთ-ერთი ნაწილი და არა ცალკე დადებული სპეციალური შრომითი ხელშეკრულება. ლეგიტიმურია შეკითხვა: მაშ რა აზრი აქვს ასეთ ხელშეკრულებას თუ გამოსაცდელი ვადის პერიოდში დამსაქმებელმა დისკრეციულად ვერ იმოქმედა და შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის/შეუთავსებლობის დროს ვერ გაათავისუფლა დასაქმებულის მე-17 მუხლით დადგენილი წესრიგით? შრომის მენეჯმენტი, შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგება დამსაქმებლის ხელთ არის. ის წყვეტს. მას ჰყავს იურისტები, HR სპეციალისტები, მრჩეველები. თუნდაც ასე არ იყო, გადაწყვეტილებებს თავად იღებს. ამდენად, ეს საკითხი დამსაქმებლის არჩევანის სფეროა - რა სტანდარტით სურს ურთიერთობების აწყობა, კანონისმიერი სტანდარტით, უფრო მაღალი და გაუმჯობესებული სტანდარტით ვიდრე ეს შრომის კოდექსით არის განსაზღვრული?

მოგწერეთ, გვკითხეთ
european.time.geo@gmail.com
ekakardava2014@gmail.com
eka_kardava@yahoo.com