



შენიშვნები და მოსაზრებები საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ გამოქვეყნებულ პროექტთან დაკავშირებით

20 თებერვალი, 2013 წელი

როგორც საზოგადოებისათვის გახდა ცნობილი, საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მიერ აქტიურად მიმდინარეობს მუშაობა ახალი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ პროექტის მოსამზადებლად, რომელიც ინიცირებული უნდა იქნას საქართველოს პარლამენტში. დღეისათვის ხსენებული დოკუმენტი^[1] გამოქვეყნებულია საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სსიპ „საკანონმდებლო მაცნის“ ოფიციალურ ვებ გვერდზე. კანონპროექტში წარმოდგენილი სიახლეები ზოგადად პოზიტიურად უნდა შეფასდეს, ვინაიდან მათი მიზანია დასაქმებულთა უფლებების უკეთ დაცვა. მიუხედავად ამისა, კანონპროექტის ზოგიერთი დებულება არა თუ აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, არამედ პირიქით, ხოლო მათი ნაწილი ურთიერთსაწინააღმდეგო და ბუნდოვანია. შესაბამისად, ხსენებულ დოკუმენტთან დაკავშირებით წარმოგიდგენთ ჩვენს შენიშვნებსა და მოსაზრებებს და გამოვთქვამთ იმედს, რომ ისინი მხედველობაში იქნება მიღებული კანონპროექტის ავტორის მიერ და სწორედ მათი გათვალისწინებით მოხდება მისი ინიცირება საქართველოს პარლამენტში.

ნორმები რომლებიც აუარესებენ დასაქმებულის მდგომარეობას წარმოდგენილი კანონპროექტის მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, „ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება, თუ შრომის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 48 საათს.

ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საშუალო საათობრივი განაკვეთის არანაკლებ 1.25-ის ოდენობით. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაზე და ანაზღაურების პირობებზე იმ შემთხვევაშიც, თუ შრომის ხანგრძლივობა არ აღემატება კვირაში 48 საათს.“

კანონპროექტის მე-14 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, „დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 41 საათს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების და დასვენების დრო.“

მე-18¹ მუხლის თანახმად, განსაზღვრულია მოკლე სამუშაო დღის ცნება და დარეგულირებულია მისი შინაარსი, კერძოდ:

„1. 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანისა და შრომის მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 36 საათს კვირაში.

2. 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 24 საათს კვირაში.“

ხსენებული ნორმები ერთობლიობაში ქმნის სიტუაციას, როდესაც დამსაქმებელს ეკისრება ვალდებულება, სამუშაო დრო განსაზღვროს არაუმეტეს კვირაში 41 საათისა (არასრულწლოვანის შემთხვევაში არაუმეტეს 36 ან 24 საათისა, მათი ასაკის გათვალისწინებით), ხოლო ამავდროულად ეძლევა უფლება, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის პირს ანაზღაურება მისცეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის ხანგრძლივობა კვირაში 48 საათს აღემატება. შესაბამისად, წარმოდგენილი კანონპროექტით ჩნდება შესაძლებლობა, დამსაქმებელმა დასაქმებული კვირაში 7 საათი (ხოლო არასრულწლოვანის შემთხვევაში გაცილებით მეტი დრო), ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშე ამუშავოს. აქვე აღსანიშნავია, რომ კოდექსის წარმოდგენილი რედაქცია არ კრძალავს არასრულწლოვანის ზეგანაკვეთურ შრომას.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად: „შრომა თავისუფალია“.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ ერთერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ „კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი უნდა განიმარტოს მისი მიზნებიდან გამომდინარე, სოციალური სახელმწიფოს პრინციპთან კავშირში, რომელიც არის კონსტიტუციის ერთერთი ფუძემდებლური პრინციპთაგანი და არ იძლევა საშუალებას, რომ 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი გავიგოთ, როგორც მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვა. მოქმედი კონსტიტუციურ-სამართლებრივი წესრიგი შრომის უფლების დაცვის სფეროში სოციალური სახელმწიფოს მიერ გაცილებით

მეტის უზრუნველყოფას ითვალისწინებს, ვიდრე ეს იძულებითი შრომის არდაშვებაა.”^[2]

სასამართლო მიიჩნევს, რომ „კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი, რა თქმა უნდა, იცავს ნებისმიერ ადამიანს იძულებითი შრომისაგან, რაც ადამიანის ღირსების ხელყოფას წარმოადგენს. კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.”^[3]

ხსენებული საკითხის გადაწყვეტის კონტექსტში მნიშვნელოვანია კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შინაარსიც, რომლის თანახმად: „შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით.“

ცხადია, რომ 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტს მჭიდრო კავშირი აქვს 30-ზე მუხლის პირველ პუნქტთან. საკონსტიტუციო სასამართლომ ერთერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ „30-ე მუხლის მე-4 პუნქტი უშუალო კავშირშია რა ამავე მუხლის პირველ პუნქტთან, სხვა საკითხებთან ერთად, შრომითი უფლებების დაცვაზე ახდენს აქცენტირებას და ნორმა, რომელიც წინააღმდეგობაში მოვა მე-4 პუნქტთან, თავისთავად შეუსაბამო იქნება 30-ე მუხლის პირველ პუნქტთანაც.”^[4]

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მიგვაჩნია, რომ კონსტიტუციის მოთხოვნა – შრომითი უფლებების დაცვა და შრომის სამართლიანი ანაზღაურება განისაზღვროს ორგანული კანონით, სახელმწიფოს არამარტო ხსენებული საკითხების კანონით დაარეგულირების ფორმალურ ვალდებულებას აკისრებს, არამედ გულისხმობს კანონმდებლის მატერიალურ ვალდებულებასაც, ხსენებული ნორმატიული აქტით რეალურად უზრუნველყოს შრომითი უფლებების დაცვა.

ვთვლით, რომ დამსაქმებლისათვის შესაძლებლობის მინიჭება, კვირაში რამდენიმე საათი ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშე, ზეგანაკვეთურად ამუშაოს დასაქმებული არ შეესაბამება საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლს და განსხვავებით „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მოქმედი რედაქციისაგან, აუარესებს დასაქმებულთა მდგომარეობას.

ურთიერთსაწინააღმდეგო და ბუნდოვანი დებულებანი
კანონპროექტის შესაბამისობა „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნებთან

როგორც მოგეხსენებათ, წარმოდგენილი კანონპროექტი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ საქართველოს პარლამენტის მიერ მიღებული უნდა იქნას როგორც ორგანული კანონი. საქართველოს კანონის „ნორმატიული აქტების შესახებ“ მე-10 მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, „საქართველოს ორგანული კანონი მიიღება მხოლოდ იმ საკითხებზე, რომელთა მოწესრიგებაც საქართველოს კონსტიტუციის თანახმად საქართველოს ორგანული კანონითაა გათვალისწინებული.“ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, „შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით.“

ამავდროულად აღსანიშნავია, რომ წარმოდგენილი კანონპროექტი წარმოადგენს კოდექსს. საქართველოს კანონის „ნორმატიული აქტების შესახებ“ მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, „კოდექსი არის განსაზღვრული (ერთგვაროვანი) საზოგადოებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელ სამართლებრივ ნორმათა სისტემატიზებული ნორმატიული აქტი.“

ამავე კანონის მე-16 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად: „ნორმატიული აქტი შედგება მუხლებისაგან. მუხლი შეიძლება დაიყოს პუნქტებად (კოდექსში – ნაწილებად), ხოლო პუნქტი – ქვეპუნქტებად; საჭიროების შემთხვევაში ქვეპუნქტი შესაძლებელია დაიყოს რამდენიმე ქვეპუნქტად. მუხლები შინაარსობრივი სიახლოვის გათვალისწინებით შეიძლება დაჯგუფდეს თავებად. თავები შესაძლებელია გაერთიანდეს კარებად (კოდექსში – წიგნებად). კარს (წიგნს) და თავს უნდა ჰქონდეს სათაური, ხოლო მუხლს შეიძლება ჰქონდეს სათაური. პუნქტი (ნაწილი) და ქვეპუნქტი უსათაუროა.“

ამავდროულად წარმოდგენილი კანონპროექტი, საკუთარ ნორმებზე მითითებისას ნაცვლად „ნაწილისა“ იყენებს ტერმინს „პუნქტი“, რაც წინააღმდეგობაში მოდის ზემოხსენებულ დებულებასთან.

შესაბამისად კანონპროექტის ტექსტში უნდა გასწორდეს შემდეგი ნორმები: მე-6 მუხლის მე-3 ნაწილი, მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილი (ნორმის შინაარსის დატოვების შემთხვევაში), მე-11 მუხლის მე-4 ნაწილი, მე-12 მუხლის მე-3 ნაწილი, მე-20 მუხლის მე-3 ნაწილი, 27-ე მუხლის მე-3 ნაწილი, 36-ე მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილები, 37-ე მუხლის მე-2 ნაწილის ა) ქვეპუნქტი, 38-ე მუხლის მე-3 და მე-6 ნაწილები, 38¹-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილები, 40² მუხლის მე-2 ნაწილი, 46-ე მუხლის მე-4 ნაწილი, 48-ე მუხლის მე-5 ნაწილი, 49-ე მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილები და 52-ე მუხლის მე-6 ნაწილი.

ტერმინი „შრომითი ხელშეკრულების მოშლა“

წარმოდგენილი საკანონმდებლო აქტის პროექტი, განსხვავებით მოქმედი „საქართველოს შრომის კოდექსისაგან“ მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებსა და წესს ითვალისწინებს და შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, როგორც ინსტიტუტი კოდექსში აღარ გვხვდება. მიუხედავად აღნიშნულისა წარმოდგენილ კანონპროექტში კვლავ გვხვდება რამდენიმე მუხლი, სადაც შემორჩენილია ტერმინი „შრომითი ხელშეკრულების მოშლა“. იმისათვის რათა, კანონპროექტის მიღების შემდეგ თავიდან იქნას აცილებული ტერმინოლოგიური ბინდოვანებანი საჭიროდ მივიჩნევთ, რომ იმ მუხლებშიც, სადაც ჩარჩენილია ტერმინი „შრომითი ხელშეკრულების მოშლა“ შეტანილი იქნას სათანადო ცვლილებები და შორმის კოდექსმა „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა“, როგორც ერთიანი ტერმინი ისე დაამკვიდროს. „შრომითი ხელშეკრულების მოშლა“ შემორჩენილია წარმოდგენილი კანონპროექტის მე-9 მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილებში, 42-ე და 52 მუხლების პირველ ნაწილში.

ამავდროულად საჭიროდ მიგვაჩნია გასწორდეს მე-9 მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების წარმოდგენილი რედაქციაც. ვთვლით, რომ დამსაქმებელს უნდა შეუნარჩუნდეს უფლება, დასაქმებული გამოსაცდელი ვადით მიიღოს სამსახურში. აღნიშნული მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად: „გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული ნორმა, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.“

ნორმის პირველი წინადადების დისპოზიციაში გაკეთებული მითითება კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილზე აბსოლუტურად არარელევანტურია და უნდა მივიჩნიოთ, რომ მექანიკური შეცდომაა, რადგანაც 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შინაარსი კავშირში არ შეიძლება იყოს მოცემულ ნორმასთან. გამომდინარე ზემოთქმულიდან აუცილებელია ხსენებული ნორმის დახვეწა.

შრომითი ხელშეკრულების დადება და ბუნდოვანება კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილთან დაკავშირებით

კანონპროექტის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილის თანახმად, „9. შრომით ხელშეკრულების არსებითი პირობებია:

- ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;
- ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო;
- ბ) სამუშაო ადგილი;
- გ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე;
- დ) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და მისი გადახდის წესი;
- ე) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.“

პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, „შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.“

კანონპროექტი არ ითვალისწინებს პირდაპირ მითითებას, თუ როდის მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულება დადებულიად. შესაბამისად მიგვაჩნია, რომ ხსენებული საკითხის რეგულირებისათვის გამოყენებული უნდა იქნას „საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის“ 327-ე მუხლი, რომლის თანახმად: „1. ხელშეკრულება დადებულიად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზედაც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად მიჩნეულია კანონის მიერ.“

წარმოდგენილი კანონპროექტი ითვალისწინებს რა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ამომწურავ ჩამონათვალს, მათგან რომელიმე საკითხზე მხარეთა შეუთანხმებლობა, ავტომატურად განაპირობებს შესაძლებლობას, შრომითი ხელშეკრულება არ იქნას მიჩნეული დადებულიად.

ამავდროულად წარმოდგენილი კანონპროექტის მე-11 მუხლის პირველი ნაწილის მე-2 წინადადების თანახმად, „თუ ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, დაზუსტება შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.“ აღნიშნული დებულების კანონში შემოტანა აბსოლუტურად ბუნდოვანს და წინააღმდეგობრივს ხდის მთელ რიგ საკითხებს. ერთი მხრივ, თუ მხარეები ყველა არსებით პირობაზე არ არიან შეთანხმებული, შრომითი ხელშეკრულება დადებულიად არ ითვლება, ხოლო მეორე მხრივ კანონი ადგენს შესაძლებლობას, რომ ასეთი პირობა მოგვიანებით იქნეს დასაქმებულის თანხმობით დაზუსტებული.

მოცემული დებულებები წარმოშობენ სამართლებრივ ბუნდოვანებას, რაც წინააღმდეგობაში მოდის ნორმათა განჭვრეტადობის პრონციპთან. შესაბამისად აუცილებელია დებულებათა იმდაგვარი ფორმულირება, რომელიც აღმოფხვრის მოცემულ წინააღმდეგობას.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დაუშვებლობა შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას

წარმოდგენილი კანონპროექტის 36-ე მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად, „შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.“ აღნიშნულმა დებულებამ პოტენციურად შესაძლოა გარკვეულ გაურკვევლობები წარმოშოვას და შესაბამისად აუცილებელია მისი რედაქციის შეცვლა.

ხსენებული ნორმის დაცვის ობიექტი არის დასაქმებული, რათა მან თავიდან აიცილოს დამსაქმებლის მიერ მისი თვითნებური გათავისუფლება იმ პერიოდში, როდესაც მისი შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულია.

მიუხედავად აღნიშნულისა, მიგვაჩნია რომ აღნიშნული დებულება არათანაზომიერ დაბრკოლებად შეიძლება იქცეს დამსაქმებლისთვის, ან ორივე მხარისათვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას.

აბსოლუტურად შესაძლებელია, როგორც დასაქმებულს, ასევე დამსაქმებელს, მაშინ როდესაც შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულია ერთობლივად გაუჩნდეთ სურვილი, შეწყვიტონ შრომითი ურთიერთობა. ამ შემთხვევაში ხსენებული დებულება დაბრკოლებად იქცევა ორივე მხარისათვის. მსგავსი შემთხვევა შეიძლება დადგენს მაშინაც, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ისეთი საფუძვლები წარმოიშობა, რომელიც გათვალსწინებულია კანონპროექტის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ბ), გ), დ), ე) ზ)(როდესაც დარღვევა გამოვლინდა სწორედ ხსენებულ პერიოდში), კ), ლ) და მ) ქვეპუნქტებით.

გამომდინარე ზემოთქმულიდან ხსენებული ნორმა აუცილებლად საჭიროებს დამატებით ახალი ფორმულირებით ჩამოყალიბებას.

[1] https://matsne.gov.ge/index.php?option=com_ldmssearch&view=docView&id=1829489&lang=ge

[2] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბერის N2/2-389 გადაწყვეტილება, საქართველოს მოქალაქე მათა ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ. პ.III.9.;

[3] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბერის N2/2-389 გადაწყვეტილება, საქართველოს მოქალაქე მათა ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ. პ.III.9.;

[4] საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბერის N2/2-389 გადაწყვეტილება, საქართველოს მოქალაქე მათა ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ. პ.II.23.;