

შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის თავისებურებები (ქართული და გერმანული სამართლის შედარებითი ანალიზი)

ანა მაისურაძე¹, გიორგი გ. თუმანიშვილი²

მიუნხენის ლუდვიგ მაქსიმილიანის უნივერსიტეტი (LL.M)

¹სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დოქტორანტი

²სამართლის დოქტორი, კავკასიის უნივერსიტეტის პროფესორი,
მეცნიერების, ინჟინერიისა და ტექნოლოგიის მსოფლიო აკადემიის წევრი

აბსტრაქტი:

შრომითი ურთიერთობის ვადა წარმოადგენს საკითხს, რომელიც ხშირად ხდება დავის საგანი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის მხარეებს შორის, ვინაიდან ვადის სამართლებრივ ბუნებასთან არის დაკავშირებული ის მინიმალური სტანდარტები, რომლებიც შესაძლოა გამოყენებულ იქნას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. მნიშვნელოვანია შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის თავისებურებების შედარებით სამართლებრივ კრილში განხილვა. წარმოდგენილ ტექსტში მოცემულია საქართველოსა და გერმანიის სამართლისა და პრაქტიკის, ასევე სამეცნიერო აზრის შედარებითი ანალიზი ნაშრომის სათაურში გამოტანილ საკითხებთან დაკავშირებით.

საკვანძო სიტყვები: შრომის სამართალი, ხელშეკრულება, ვადა, პირობა, უვადო

I. შესავალი

შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებული როგორც ეკონომიკურად, ისე პირადად არის დამოკიდებული დამსაქმებელზე, აღნიშნულიდან გამომდინარე მას დამატებითი დაცვა ესაჭიროება. სწორედ ამ დაცვის უზრუნველყოფაა შრომის სამართლის უპირველესი მიზანი.¹

ხშირად შრომითი ურთიერთობები ადამიანის ყოველდღიურობას განსაზღვრავს და მისთვის ერთადერთი საარსებო წყაროა. ამდენად, შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობას დასაქმებულისათვის დიდი მნიშვნელობა ენიჭება. შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობა კი მხოლოდ მაშინ მიიღწევა, თუ დამსაქმებელს შეზღუდული ექნება დაუსაბუთებლად მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების უფლება. ვადიანი ხელშეკრულების დადების წინაპირობად მხოლოდ დამსაქმებლის ნების განსაზღვრა აზრს დაუკარგავდა შრომის სამართალში ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებით დასაქმებულის დაცვის მიზნით არსებულ რეგულაციებს, რამდენადაც ვადიანი ხელშეკრულება ვადის გასვლით წყდება და

*კორესპონდენციისათვის: anna_maisura@yahoo.de

**კორესპონდენციისათვის: georgetumanishvili@gmail.com

¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales – Kündigungsschutz, 2016, S. 5
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a163-kuendigungsschutz.pdf?__blob=publicationFile 17.05.2016

უსაფუძვლოდ ვადიანი ხელშეკრულების დადების უფლებამოსილების მინიჭებით დამსაქმებელს ყოველთვის ექნება შესაძლებლობა, გვერდი აუაროს ხელშეკრულების მოშლისათვის დადგენილ დამატებით შეზღუდვებს.

საქართველოს შრომის კოდექსში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად შრომითი ურთიერთობის ვადებთან დაკავშირებული რეგულაციები არსებითად არ შეცვლილა. კვლავ დარჩა განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების საფუძვლების ჩამონათვალი. ამასთან, 30 თვეზე მეტი ვადით დადებული ხელშეკრულება კვლავ უვადოდ დადებულად მიიჩნევა, არც მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებების განმარტებას განუცდია ცვლილებები. მნიშვნელოვანი ცვლილება, რაც 2020 წლის ცვლილებების შედეგად გაჩნდა კოდექსში, ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების ვადის უსაფუძვლოდ განსაზღვრისას შრომითი ურთიერთობის უვადოდ მიჩნევაა.

წინამდებარე ტექსტში განხილული იქნება შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები, საფუძვლის მითითებით დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობასთან დაკავშირებული საკითხები, საფუძვლის გარეშე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობა, გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება, როგორც უსაფუძვლოდ დადებული ვადიანი ხელშეკრულების ერთ-ერთი სახე, უვადო შრომითი ხელშეკრულებები, განსაკუთრებით კი მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებების პრობლემატიკა, ვადიანი ხელშეკრულებების დადების თვალსაზრისით დამწყები საწარმოსათვის დადგენილი საგამონაკლისო პირობები, ვადიანი შრომითი ურთიერთობების გაგრძელებასთან და დასრულებასთან დაკავშირებული საკითხები, აგრეთვე ვადის განსაზღვრის პირობის ბათილობის მოთხოვნით სასამართლოსადმი მიმართვის შესაძლებლობა და ვადები. აღნიშნული საკითხების შესწავლისა და გაანალიზების საფუძველზე გამოვლენილი იქნება არსებული მოწესრიგების ხარვეზები და წარმოჩენილი იქნება კანონმდებლობის სრულყოფის რეკომენდაციები.

ნაშრომში ძირითადად გამოყენებულია შედარებით-სამართლებრივი კვლევის მეთოდი. საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წელს განხორციელებული ცვლილებების განმარტებით ბარათში მითითებულია², რომ ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლებთან დაკავშირებით გაანალიზებული იყო სხვადასხვა ქვეყნის, მათ შორის გერმანიის გამოცდილება. ვინაიდან 2020 წელს საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად არსებითად არ შეცვლილა შრომითი ურთიერთობის ვადებთან დაკავშირებით არსებული რეგულაციები, 2013 წლის ცვლილებების საფუძვლად არსებული მოსაზრებები კვლავ აქტუალურია. ტექსტში მოცემული ძირითადი საკითხები განხილულია ქართული კანონმდებლობის გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის კანონმდებლობასთან შედარებისა და მათი ანალიზის საფუძველზე. განხილულია აგრეთვე გერმანიისა და საქართველოს სასამართლო პრაქტიკაც ვადიანი ხელშეკრულებების ცალკეულ ასპექტებთან მიმართებით.

² განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის თაობაზე საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე, გვ. 16

II. ვადის განსაზღვრა შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში - ზოგადი მიმოხილვა

შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ ან განსაზღვრული ვადით დადების შესაძლებლობა საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის ცვლილებების განხორციელებამდეც არსებობდა, თუმცა კოდექსი არ განსაზღვრავდა, რა პირობების არსებობისას იყო შესაძლებელი ვადიანი ხელშეკრულების დადება, რაც დამსაქმებელს ყოველგვარი საფუძვლის მითითების გარეშე აძლევდა განუსაზღვრელი ოდენობით მოკლევადიანი ხელშეკრულებების დადების შესაძლებლობას. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს მისი ვადის გასვლა წარმოადგენდა, ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის შეუზღუდავი თავისუფლება კი დამსაქმებელს აძლევდა შესაძლებლობას, გვერდი აევილო შრომითი ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებული დამატებითი წინაპირობებისათვის (წინასწარი შეტყობინება, კომპენსაცია)³ შრომის კანონმდებლობა ვერ უზრუნველყოფდა დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლის თვითნებობისაგან.

2013 წლის ცვლილებების შემდეგ საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს როგორც განსაზღვრული, ისე განუსაზღვრელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას, თუმცა განსაზღვრული ვადით (1 წლამდე) ხელშეკრულების დადებას კონკრეტული საფუძველი ესაჭიროება. 30 თვეზე მეტი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება უვადო ხელშეკრულებად ითვლება. 2013 წელს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად საქართველოს შრომის კოდექსში გაჩნდა მიმდევრობით დადებული, ე.წ. ჯაჭვური ხელშეკრულებების განმარტებაც. მოქმედი კანონმდებლობა ითვალისწინებს საფუძვლის მითითებით და საფუძვლის მითითების გარეშე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას.⁴

ქართული კანონმდებლობის მსგავსად, გერმანიაშიც არის შესაძლებელი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა საფუძვლის მითითებით და მის გარეშე. ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის თავისებურებებს “შეთავსებითი და ვადიანი შრომითი ურთიერთობების შესახებ” ფედერალური კანონი აწესრიგებს. ზოგადი პრინციპის თანახმად, ვადიანი ხელშეკრულების დადება მხოლოდ საფუძვლის მითითების შემთხვევაშია შესაძლებელი⁵, კანონი განსაზღვრავს ვადიანი ხელშეკრულების დადების საფუძველებს. ამასთან, კანონი ითვალისწინებს ვადიანი ხელშეკრულების საფუძვლის მითითების გარეშე დადების საგამონაკლისო შემთხვევებს. ეს გამონაკლისები ძირითადად შრომითი ურთიერთობის საწყის ეტაპს უკავშირდება. ზემოხსენებული კანონის მე-14 პარაგრაფის მე-2 აბზაცის თანახმად, კალენდარული თარიღის მითითებით შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის უფლებამოსილება საფუძვლის მითითების გარეშე დამსაქმებელს მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან 2 წლის განმავლობაში აქვს. ამ ვადაში შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება მხოლოდ 3-ჯერ არის ნებადართული. ამასთან, დამსაქმებელს არ აქვს საფუძვლის მითითების გარეშე შრომითი ხელშეკრულების

³ იხ. სმკ (2013 წლის ცვლილებამდე მოქმედი რედაქცია), 37-ე – 38-ე მუხლები

⁴ კერესელიძე, თათია – „შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძველები – სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია თუ რისკი?“, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014, გვ. 73

⁵ TzBfG, §14. Abs.1

ვადის განსაზღვრის უფლებამოსილება, თუ ადრე უკვე იმყოფებოდა დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში.

2015 წლისთვის გერმანიაში დასაქმებულთა თითქმის 10% ვადიან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა, ხოლო დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების დაწყებისას დამსაქმებელი საკმაოდ ხშირად იყენებდა საფუძვლის მითითების გარეშე ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის შესაძლებლობას (2011 წელს ახალ თანამშრომლებთან ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების შემთხვევები დასაქმების 32%-ს აღწევდა, 2013 წლისათვის უკვე 42%-ს).⁶

ვადიან შრომით ხელშეკრულებებთან დაკავშირებული ზოგადი რეგულაციებისაგან განსხვავებულ წესს ითვალისწინებს როგორც ქართული, ისე გერმანული კანონმდებლობა ახალდაფუძნებული საწარმოსათვის.

ერთი შეხედვით, ქართული და გერმანული კანონმდებლობა მსგავს მიდგომებს ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრასთან დაკავშირებით: დადგენილია შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები, არსებობს საფუძვლის მითითების გარეშე ვადის განსაზღვრის შესაძლებლობაც. თუმცა არსებობს მნიშვნელოვანი განსხვავებებიც, რასაც, საბოლოო ჯამში, მივყავართ დასკვნამდე, რომ ვადიან ხელშეკრულებებთან დაკავშირებული ქართული და გერმანული მოწესრიგება არსებითად განსხვავდება ერთმანეთისაგან: კერძოდ კი, გერმანული კანონმდებლობა არ აწესებს საფუძვლის მითითებით ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის მაქსიმალურ ხანგრძლივობას, საქართველოში კი 30 თვეზე მეტი ვადით დადებული ხელშეკრულება (თუნდაც ის საფუძვლის მითითებით იყოს დადებული) უვადოდ ითვლება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, არ არსებობს გერმანულ კანონმდებლობაში მიმდევრობით დადებულ ხელშეკრულებებთან დაკავშირებული დამატებითი რეგულაციების არსებობის აუცილებლობა. ხელშეკრულების გაგრძელებასთან დაკავშირებული რეგულაციები მხოლოდ საფუძვლის მითითების გარეშე ვადიანი ხელშეკრულების შემთხვევებისთვისაა გათვალისწინებული. ამასთან, საფუძვლის მითითების გარეშე ხელშეკრულების ვადის მითითება გერმანიაში მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის პირველი 2 წლის განმავლობაშია შესაძლებელი, ქართული კანონმდებლობა კი საფუძვლის მითითების გარეშე ხელშეკრულების დადებას 12 თვიდან 30 თვემდე პერიოდში ითვალისწინებს.

III. შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები

1. ვადის განსაზღვრის საფუძვლები ქართული კანონმდებლობის მიხედვით

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, საფუძვლის მითითებით ვადიანი ხელშეკრულების დადება ერთ წლამდე ვადით მხოლოდ კანონით განსაზღვრული ვადიანი ხელშეკრულების დადების საფუძვლების არსებობის შემთხვევაშია შესაძლებელი, ესენია:

- კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესრულება;
- სეზონური სამუშაო;
- სამუშაოს მოცულობის დროებით გაზრდა;
- სამუშაოზე დროებით არმყოფი თანამშრომლის ჩანაცვლება;

⁶ Absenger, Nadine, Priebe, Andres – „Arbeiten mit Verfallsdatum“, AiB 7-8, 2015, S. 22

- სხვა ობიექტური გარემოების არსებობა, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტის “ა” და “გ” ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლები – “კონკრეტული მოცულობის სამუშაო” და “სამუშაოს მოცულობის დროებითი გაზრდა” – რეალურად მსგავსი საფუძვლებია. ორივე მათგანი გულისხმობს სამუშაოს შესრულების მიმართ მხოლოდ დროებითი ინტერესის არსებობას.

შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლად “სხვა ობიექტური გარემოების” მითითება ცხადყოფს, რომ აღნიშნული ჩამონათვალი ამომწურავი არ არის. მხარეებს საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული საფუძვლების გარდა, ყოველთვის შეუძლიათ დადონ ვადიანი ხელშეკრულება, თუ ამისათვის ობიექტური საფუძველი არსებობს.

ინტერესს იწვევს, რამდენად ემთხვევა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტის “ვ” ქვეპუნქტით გათვალისწინებული “სხვა ობიექტური გარემოება” საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის 1-ლი ოუნქტის “ო” ქვეპუნქტით ხელშეკრულების მოშლისათვის გათვალისწინებულ “სხვა ობიექტურ გარემოებას”. უნდა ვივარაუდოთ, რომ ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლად არსებული “ობიექტური გარემოება”, სპეციფიკის გათვალისწინებით, ყოველთვის იქნება მოაზრებული იმ “ობიექტურ გარემოებებში”, რომლებიც ვადიანი ხელშეკრულების დადებას ამართლებენ. თუ არსებობს ობიექტური მიზეზი, რომელიც ხელშეკრულების მოშლას ამართლებს, ის ყოველთვის იქნება შრომითი ურთიერთობების ვადით შემოფარგვლის გამამართლებელი გარემოებაც. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, იმ ობიექტური გარემოების თაობაზე, რომელიც საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის “ო” ქვეპუნქტით ამართლებს ხელშეკრულების მოშლას, მხარეებს ხელშეკრულების დადებისას რომ ჰქონოდათ ინფორმაცია, მათ ყოველთვის ექნებოდათ ამ ობიექტური გარემოებიდან გამომდინარე ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადების შესაძლებლობა.

2. ობიექტური გარემოების საფუძველზე დადებული ვადიანი ხელშეკრულებები გერმანული სამართლის მიხედვით

ქართული კანონმდებლობის მსგავსად, “შეთავსებითი და ვადიანი შრომითი ურთიერთობების შესახებ” ფედერალური კანონის მე-14 პარაგრაფის პირველი პუნქტი ადგენს ზოგად წესს, რომლის თანახმადაც ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადება დასაშვებია ვადის განსაზღვრისათვის ობიექტური საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში. კანონი ადგენს ვადის განსაზღვრის ობიექტური გარემოებების ჩამონათვალს, რომელიც ძალიან ჰგავს ქართული კანონმდებლობით განსაზღვრულ საფუძვლებს. კერძოდ, გერმანული კანონმდებლობის თანახმად, ვადიანი ხელშეკრულების დადების ობიექტური საფუძველი არსებობს განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც:

- შრომითი ურთიერთობის მხოლოდ დროებითი საჭიროება არსებობს;
- თუ ვადის დაწესება განპირობებულია შრომითი ურთიერთობის ბმაზე დასაქმებულის მიერ პროფესიული ან უმაღლესი განათლების მიღებასთან;
- პირის დასაქმება ხდება სხვა დასაქმებულის ჩანაცვლების მიზნით;

- შესასრულებელი სამუშაოს ხასიათი და თავისებურებები ამართლებს ვადიანი ხელშეკრულების დადებას;
- თუ იდება ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით;
- დამსაქმებლის პიროვნებასთან დაკავშირებული მიზეზები ამართლებს ვადიანი ხელშეკრულების დადებას;
- თუ დასაქმებული ფინანსდება ბიუჯეტიდან, რომელიც მხოლოდ პირთა დროებით დასაქმებაზეა გათვლილი;
- თუ ვადის განსაზღვრა ეფუძნება სასამართლო მორიგებას.

ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლების აღნიშნული ჩამონათვალი ამომწურავი არაა. კანონი მხოლოდ “განსაკუთრებულ” გარემოებებს განსაზღვრავს, რაც არ გამორიცხავს სხვა დამატებითი გარემოების არსებობის შესაძლებლობას.⁷

ობიექტური საფუძვლის არსებობა ხშირად შეფასების საკითხია. ამიტომ გერმანელი პრაქტიკოსი იურისტები დამსაქმებელს ურჩევენ, არჩევანის შემთხვევაში, გამოიყენონ ობიექტური გარემოებების მითითების გარეშე ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების შესაძლებლობა.⁸

მართალია სამუშაო ძალის დროებითი საჭიროება ვადიანი ხელშეკრულების დადების ობიექტური საფუძველია, თუმცა დამსაქმებელი ხელშეკრულების დადებისას დარწმუნებული უნდა იყოს, რომ დასაქმებულთან მხოლოდ ხელშეკრულების ვადით არის შრომითი ურთიერთობის არსებობა გამართლებული და ამ ვადის გასვლის შემდეგ ამ სამუშაოს შესრულების მიმართ ინტერესი აღარ იარსებებს. ის გარემოება, რომ დამსაქმებელი დარწმუნებული არ არის, რამდენად იქნება გარკვეული პერიოდის შემდეგ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიმართ გონივრული ინტერესი და საჭიროება, არ არის საკმარისი ხელშეკრულების კონკრეტული ვადით შემოფარგვლისათვის.⁹ ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა არსებობდეს დასაბუთებული ვარაუდი, რომ ხელშეკრულების ვადა დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოსადმი დამსაქმებლის ინტერესის ხანგრძლივობას ემთხვევა.

გერმანული კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლები, რომლებიც საქართველოს შრომის კოდექსში არ არის ცალკე გამოყოფილი, უდაოდ მოიაზრება იმ „სხვა ობიექტურ გარემოებაში“, რომელიც შესაძლებელია ამართლებდეს ვადიანი ხელშეკრულების დადებას.

3. საფუძვლის მითითებით დადებული ვადიანი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტი დამაბნეველ ფორმულირებას შეიცავს საფუძვლის მითითებით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მაქსიმალურ ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით. მუხლის ფორმულირება – “გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა არის 1 წელი ან 1 წელზე მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება

⁷ კერესელიძე, თათია – „შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები – სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია თუ რისკი?“, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014, გვ. 68

⁸ Lambke, Mark, Mark – Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen in der Praxis, NJW 2006, 325, 326

⁹ BAG: Befristeter Arbeitsvertrag, NJOZ 2002, 1921, 1923

მხოლოდ შემდეგი საფუძვლის არსებობისას...” – ქმნის მისი იმგვარად გაგების შესაძლებლობას, რომ საფუძვლის მითითებით ხელშეკრულება მხოლოდ 1 წლამდე ვადით უნდა დაიდოს. თითქოს ღიად რჩება საკითხი, რა ხდება იმ შემთხვევაში, თუ ობიექტური საფუძველი ხელშეკრულების ერთ წელზე მეტი ვადით დადების გამართლების შესაძლებლობას იძლევა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის ანალიზის შედეგად შესაძლებელია დავასკვნათ, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადება კონკრეტული საფუძვლის მითითებით შესაძლებელია 30 თვემდე ვადით. მართალია, 1 წელზე მეტი ვადით ხელშეკრულების დადებისათვის დამსაქმებელს საფუძვლის მითითება არ ევალება, თუმცა მისი სურვილის შემთხვევაში, ვადის განსაზღვრის საფუძვლად არსებული გარემოების სპეციფიკის გათვალისწინებით, 1 წელზე მეტი ვადით ხელშეკრულების დადებას კანონმდებლობა არ კრძალავს. 30 თვეზე მეტი ვადით დადებული ხელშეკრულება უკვე უვადო ხელშეკრულებად ითვლება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტის საფუძვლის არსებობას იმპერატიულად მხოლოდ 1 წლამდე ვადით დადებული ხელშეკრულებებისათვის ითვალისწინებს.

საფუძვლის მითითებით ვადიანი ხელშეკრულების მაქსიმალური ხანგრძლივობის შეზღუდვა 30 თვით აზრს მოკლებულია. ვადის განსაზღვრისას საფუძვლის მითითების იმპერატიული მოთხოვნის არსი სწორედ იმაში მდგომარეობს, გამართლდეს ხელშეკრულების კონკრეტული ვადით დადების აუცილებლობა. თუ ვადის განსაზღვრის საფუძვლად არსებული გარემოების ხანგრძლივობა 30 თვეზე მეტია, ხოლო დამსაქმებელს არ მიეცემა ამ ვადით ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობა, უფრო ნაკლები ხანგრძლივობით დადებული ხელშეკრულების ვადა არ იქნება განპირობებული მის საფუძვლად არსებული ობიექტური გარემოებით.

2013 წელს საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების განმარტებითი ბარათში ხელშეკრულების ვადასთან დაკავშირებული ცვლილებების შესახებ მითითებულია, რომ “ცვლილებების მიხედვით კონკრეტდება, თუ რა შემთხვევაში იქნება შესაძლებელი შრომითი ხელშეკრულების დადება განსაზღვრული ვადით. ... *ზემოხსენებული რომელიმე გარემოების არარსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებული იქნება დასაქმებულთან დადოს უვადო შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნული კი განაპირობებს ვადიანი ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც ხელს შეუწყობს შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობას და ამდენად, დასაქმებულის სოციალურ დაცულობას.* აღსანიშნავია, რომ განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულების დადების ობიექტური საფუძვლების ჩამონათვალს იცნობს სახელმწიფოთა პრაქტიკა”.¹⁰ იმ სახელმწიფოთა შორის, რომელთა კანონმდებლობასაც ხელშეკრულების ვადის დადგენის საფუძვლების განსაზღვრისას დაეყრდნო ქართველი კანონმდებელი, გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკაც არის.

გერმანული კანონმდებლობა, ქართულისაგან განსხვავებით, არ ითვალისწინებს საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში ხელშეკრულების მაქსიმალური ხანგრძლივობის თაობაზე შეზღუდვებს.

საფუძვლის არსებობა აუცილებელია იმისათვის, რომ ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადების უფლება მიეცეს დამსაქმებელს, თუმცა საკამათოა,

¹⁰ განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის თაობაზე საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე, გვ. 15-16

რამდენად არის შესაძლებელი, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა არ დაემთხვეს მის საფუძვლად არსებული გარემოების ხანგრძლივობას. არსებობს მოსაზრება, რომ გამართლებული უნდა იყოს არა მხოლოდ ვადიანი ხელშეკრულების დადება ზოგადად, არამედ საფუძველი უნდა ამართლებლდეს ხელშეკრულების კონკრეტულ ვადასაც.¹¹ გავრცელებული მოსაზრების თანახმად, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა შესაძლოა არ დაემთხვეს მის საფუძვლად არსებული გარემოების ხანგრძლივობას, თუმცა მათ შორის დიდმა სხვაობამ შესაძლებელია საფუძვლის განსაზღვრის კანონიერება დააყენოს ეჭვქვეშ.¹²

საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წელს განხორციელებული ცვლილებების განმარტებითი ბარათის მიხედვით, საფუძვლის მითითებით ვადის განსაზღვრასთან დაკავშირებული ცვლილებების მთავარი მიზანი არა ამგვარი ხელშეკრულებებისათვის მაქსიმალური ვადის განსაზღვრა იყო, არამედ გარკვეული რეგულაციების შემოღება, რომელიც ვადიანი ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ კონკრეტული ობიექტური საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში გახდიდა შესაძლებელს, ასეთი საფუძვლის არარსებობა კი დასაქმებულთან უვადო ხელშეკრულების გაფორმების წინაპირობა გახდებოდა. ეს მიზანი მაშინაც მიიღწევა, თუ ობიექტური საფუძვლის არსებობისას ხელშეკრულების ვადა ამ საფუძვლის სპეციფიკასა და ხანგრძლივობაზე იქნება დამოკიდებული. ამდენად, განმარტებით ბარათში გამოხატული ნება არ ვლინდება კანონის ტექსტში მოცემული ფორმულირებებიდან. აღნიშნული ხარვეზი არც 2020 წელს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად გასწორებულა.

4. ვადის განსაზღვრის საფუძვლის მითითება ხელშეკრულებაში

გერმანიის კანონმდებლობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებებისათვის სავალდებულო წერილობით ფორმას ითვალისწინებს, თუმცა ცალსახა არ არის, აღნიშნული ფორმა ეხება თუ არა ვადის განსაზღვრის მიზეზებისა და ობიექტური გარემოებების თაობაზე შეთანხმებასაც. საქართველოს შრომის კოდექსიც ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლის ფორმასთან დაკავშირებით ცალკე მოწესრიგებას არ შეიცავს. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 1 თვეს აღემატება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება.

როგორც წესი, ვადის განსაზღვრის ნამდვილობა არ არის დამოკიდებული საფუძვლის წერილობითი ფორმით მითითებაზე. საფუძვლის წერილობითი მითითება სავალდებულოა მიზნით განსაზღვრული ან გაუქმების პირობით დადებული ვადიანი ხელშეკრულების შემთხვევაში, ვინაიდან აქ ხელშეკრულების მოქმედების ზუსტი ვადის განსაზღვრა სხვაგვარად შეუძლებელია.¹³

¹¹ Rudolph, Helmut – „Befristete Beschäftigung –ein Überblick“, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 289 http://doku.iab.de/mittab/1987/1987_3_mittab_rudolph.pdf 15.05.2016

¹² კერესელიძე, თათია – „შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები – სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია თუ რისკი?“, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014, გვ. 66

¹³ Lambke, Mark – Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen in der Praxis, NJW 2006, 325, 328

სასამართლო პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ დამსაქმებელი ვადის განსაზღვრის მხოლოდ იმ საფუძველს შეიძლება დაეყრდნოს, რომელიც მითითებულია ხელშეკრულებაში. იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულებაში აღნიშნულია, თუ რა გახდა ვადის განსაზღვრის ობიექტური მიზეზი, დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, დავისას სხვა გარემოებებზე მიუთითოს¹⁴.

გერმანიაში დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობის დასაწყისისას აქვს უსაფუძვლოდ ვადის განსაზღვრასა და ობიექტური საფუძვლების მითითებით ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების შესაძლებლობას შორის არჩევანი. თუმცა ხელშეკრულებაში ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის მითითება ავტომატურად არ გულისხმობს, რომ დამსაქმებელი უარს ამბობს უსაფუძვლოდ ვადის განსაზღვრის შესაძლებლობის გამოყენებაზე.¹⁵

საქართველოს შრომის კოდექსში 2020 წელს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, საფუძვლის გარეშე დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ მიიჩნევა: საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად, თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება დადებულია საფუძვლის გარეშე, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

ამდენად, განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებისას ვადის განსაზღვრის ხელშეკრულებაში მითითების სავალდებულოებას კანონი პირდაპირ არ ითვალისწინებს, მაგრამ აღნიშნული გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-5 პუნქტიდან - ვინაიდან დამსაქმებელი ხელშეკრულებაში ვადის განსაზღვრის საფუძვლის მიუთითებლობით ხელშეკრულებას უვადოდ აქცევს.

IV. საფუძვლის მითითების გარეშე ვადიანი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობა

1. შრომითი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრა ობიექტური საფუძვლის გარეშე გერმანული სამართლის მიხედვით

როგორც უკვე აღინიშნა, გერმანიაში ობიექტური საფუძვლის გარეშე ვადიანი ხელშეკრულების დადების უფლება დამსაქმებელს ორ წლამდე ვადით აქვს. ამ შემთხვევაში ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა კონკრეტული კალენდარული თარიღის მითითებით უნდა განხორციელდეს.¹⁶ 2-წლიანი მაქსიმალური ვადის ფარგლებში კალენდარული თარიღის მითითებით განსაზღვრული ვადიანი შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება დასაშვებია არაუმეტეს სამჯერ.

ამასთან, ვადიანი ხელშეკრულების დადების უფლებამოსილება დამსაქმებელს მხოლოდ იმ პირებთან აქვს უსაფუძვლოდ, ვისთანაც ჯერ არ ყოფილა შრომით ურთიერთობებში. “შეთავსებითი და ვადიანი შრომითი ურთიერთობების შესახებ” ფედერალური კანონის მე-14 პარაგრაფის მე-2 პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია ობიექტური საფუძვლის გარეშე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადება პირთან, რომელიც იმავე დამსაქმებელთან უკვე იმყოფებოდა ვადიან ან უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში.

საკამათო, ოდესღაც წარსულში პირთან შრომითი ურთიერთობა რამდენად ართმევს დამსაქმებელს ხელშეკრულების ვადის უსაფუძვლოდ განსაზღვრის

¹⁴ BAG:Befristeter Arbeitsvertrag, NJOZ 2002, 1921, 1921

¹⁵ Lambke, Mark – Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen in der Praxis, NJW 2006, 325, 327

¹⁶ TzBfG, §14 Abs. 2

შესაძლებლობას. ზოგიერთი მეცნიერი ნორმის ტელეოლოგიურ რედუქციას მიმართავს და მიიჩნევს, რომ თუ არ არსებობს წინა დასაქმებასთან საგნობრივი ან დროითი კავშირი, დამსაქმებლის უფლება ახალი ვადიანი ხელშეკრულების დადების თაობაზე არ უნდა დადგეს ექვექცემ.¹⁷ თუმცა გავრცელებული მოსაზრების თანახმად, წარსულში ნებისმიერი შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გამორიცხავს ახალი შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლოდ შემოსაზღვრას ვადით. შრომის ფედერალური სასამართლოს განმარტებით, ხელშეკრულების ვადის უსაფუძვლოდ განსაზღვრის დასაშვებობისას არ აქვს მნიშვნელობა, რამდენი ხნის წინ არსებობდა მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა.¹⁸

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელთან ძველი შრომითი ურთიერთობების შესახებ შეკითხვა ახალი შრომითი ურთიერთობის დაწყებისას დასაშვებ შეკითხვათა კატეგორიას მიეკუთვნება და მასზე არასწორი პასუხი დამსაქმებელს შეცდომების უფლებას ანიჭებს.¹⁹

იმისათვის, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონდეს ახალი ვადიანი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ დადების უფლებამოსილება, აუცილებელია წინა ურთიერთობა გამოკვეთილად შრომით-სამართლებრივი ხასიათის იყოს. საკამათოა, რამდენად ითვლება მსგავსი ხასიათის ურთიერთობად სტაჟირება ან პრაქტიკა, რომლის დროსაც პირის მიერ განათლების მიღების ინტერესია გამოკვეთილი. ერთგვაროვანი მიდგომა ამ საკითხის გადაწყვეტისადმი არ არსებობს. გერმანიის კანონმდებლობის²⁰ თანახმად, პროფესიულ პრაქტიკაზე შრომითი ურთიერთობის წესები ვრცელდება, თუმცა გაბატონებული მოსაზრების თანახმად, პრაქტიკა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს შემდგომი ვადიანი ხელშეკრულების დადების დამაბრკოლებელი გარემოება, თუ ის ჩვეულებრივი შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში ხორციელდებოდა.²¹

2. საფუძვლის გარეშე ვადიანი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობა საქართველოში

ქართული კანონმდებლობა ითვალისწინებს ვადიანი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას საამისოდ კონკრეტული ობიექტური საფუძვლის არარსებობის შემთხვევაშიც. საფუძვლის მითითება, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, მხოლოდ 1 წლამდე ვადით დადებული ხელშეკრულებებისთვის არის სავალდებულო. ვადიანი ხელშეკრულების მაქსიმალურ ვადად ქართული კანონმდებლობით 30 თვეა განსაზღვრული. შესაბამისად, ერთი წლიდან 30 თვემდე ხელშეკრულების დადებისას ყოველგვარი საფუძვლის არსებობის გარეშე აქვს დამსაქმებელს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების უფლებამოსილება.

ქართველმა კანონმდებელმა საფუძვლის გარეშე ვადიანი ხელშეკრულების დადების საკითხის მოწესრიგებისას გერმანიისაგან განსხვავებული მიდგომა აირჩია. საქართველოში ვადიანი ხელშეკრულების დადებისას მნიშვნელობა არ აქვს, დასაქმებული ადრე იმყოფებოდა თუ არა დამსაქმებელთან შრომით ურთიერთობაში. ამ გარემოებას ყურადღება მხოლოდ ჯაჭვური ხელშეკრულებების შემთხვევაში

¹⁷ Lambke, Mark – Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen in der Praxis, NJW 2006, 325, 326

¹⁸ BAG, NZA 2005, 218, 220

¹⁹ Lambke, Mark – Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen in der Praxis, NJW 2006, 325, 326

²⁰ Berufsbildungsgesetz, §10 II

²¹ Lambke, Mark – Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen in der Praxis, NJW 2006, 325, 326

დასაქმებულთან უვადო შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის საკითხის გადაწყვეტისას შეიძლება მიექცეს. საფუძვლის მითითების გარეშე ვადიანი ხელშეკრულების დადების უფლებამოსილება მხოლოდ ხელშეკრულების ხანგრძლივობას უკავშირდება და დასაშვებია, თუ ის 12 თვიდან 30 თვემდე ვადით იდება.

გერმანიის კანონმდებლობისაგან განსხვავებით, სადაც დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობის საწყის ეტაპზე ანიჭებს კანონმდებლობა საფუძვლის მითითების გარეშე ვადიანი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას, გაუგებარია რა მიზანს ემსახურება საფუძვლის მითითების გარეშე ვადიანი ხელშეკრულების დადებასთან დაკავშირებით საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული რეგულაციები. 2013 წლის ცვლილებების განმარტებით ბარათშიც არაფერი წერია ხელშეკრულების ვადასთან დაკავშირებული პირობის უსაფუძვლოდ განსაზღვრის შესაძლებლობისა და მისი მიზნების შესახებ. უფრო მეტიც, ვადებთან დაკავშირებულ მთავარ ნოვაციად მიჩნეულია ვადიანი ხელშეკრულების მხოლოდ ობიექტური საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში დადების შესაძლებლობის შემოღება, რასაც, განმარტებითი ბარათის თანახმად, ობიექტური საფუძვლის არარსებობისას დასაქმებულთან უვადო ხელშეკრულების დადება უნდა მოჰყოლოდა შედეგად. დამსაქმებლისათვის ხელშეკრულების ვადის უსაფუძვლოდ დაწესების უფლების მინიჭებით არც დასაქმებულთა სამართლებრივი გარანტიების გაზრდის მიზანი მიიღწევა. მართალია, აღნიშნული რეგულაცია აიძულებს დამსაქმებელს, საფუძვლის მითითების შეუძლებლობის შემთხვევაში არანაკლებ 1 წელზე მეტი ვადით დადოს ხელშეკრულება, რაც დასაქმებულს მოკლევადიანი უსაფუძვლო ხელშეკრულებებისაგან დაიცავს, თუმცა დამსაქმებელს მაინც რჩება შესაძლებლობა, კონკრეტული საფუძვლის არარსებობისას 1 წლიანი ხელშეკრულების გაფორმებით გაუმართლებლად შელახოს დასაქმებულის დაცვის ღირსი ინტერესი შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებასთან ან ხელშეკრულების მოშლის დაცვითი რეგულაციების გამოყენებასთან დაკავშირებით. გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ 2013 წელს საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების განმარტებითი ბარათში აღნიშნულია, რომ ვადებთან დაკავშირებული რეგულაციების შემოღებით დამსაქმებლის ინტერესები არ შელახულა, ვინაიდან კანონმდებლობა გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვიანი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას უტოვებს მას.²² ბუნდოვანია, თუ კანონმდებლის მოსაზრებით გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებული რეგულაციები საკმარისია დამსაქმებლის ინტერესების უზრუნველსაყოფად, რა მიზნით უნდა მიექცეს მას დამატებითი თავისუფლება 12-30 თვიანი ხელშეკრულების ვადის ყოველგვარი საფუძვლის არსებობის გარეშე განსაზღვრისა.

3. გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება

3.1 გამოსაცდელი ვადა, როგორც ვადიანი ხელშეკრულების დადების ერთ-ერთი საფუძველი

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის თანახმად, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს

²² განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის თაობაზე საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე, გვ. 16

6 თვისა. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებისათვის კანონი სავალდებულო წერილობით ფორმას ითვალისწინებს. დამსაქმებელი უფლებამოსილია, გამოსაცდელი ვადის პერიოდში ნებისმიერ დროს დადოს პირთან ვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. ამასთან, გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტაზე არ ვრცელდება ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებულის დაცვითი ნორმები.

აღნიშნული რეგულაცია დამსაქმებელს აძლევს სრულ თავისუფლებას ერთჯერადად, 6-თვიანი ვადის განმავლობაში დადოს დასაქმებულთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება ყველანაირი საფუძვლის მითითების გარეშე და ისარგებლოს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის განსხვავებული წესებით. გამოსაცდელი ვადის არსებობა ემსახურება დამსაქმებლის ინტერესს, ჩვეულებრივი შრომითი ურთიერთობის დაწყებამდე შეამოწმოს პირის შესაბამისობა შესასრულებელ სამუშაოსთან/მოცულობასა და შესრულებულ ხარისხთან. გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებული საკითხების ცალკე მოწესრიგება ცხადყოფს, რომ პირის ცოდნის, უნარების, გამოცდილებისა თუ სხვა პირადი თვისებების შემოწმება არ შეიძლება გახდეს “სხვა ობიექტური გარემოება”, რომელიც გაამართლებს ვადიანი ხელშეკრულების დადებას. ამ მიზნით დამსაქმებელს მხოლოდ 6-თვიანი ხელშეკრულების დადების უფლებას ანიჭებს კანონმდებლობა.

გამოსაცდელი ვადის გაგრძელება, ქართული კანონმდებლობის მიხედვით, დაუშვებელია. აკრძალულია არა მარტო ის, რომ გამოსაცდელი ვადა 6 თვეს აღემატებოდეს, არამედ ისიც, რომ 6 თვეზე ნაკლები გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება 6 თვემდე გაგრძელდეს. გერმანიის სასამართლო პრაქტიკის თანახმად კი, დასაშვებად იქნა მიჩნეული მხარეთა შეთანხმების შემთხვევაში გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების 6 თვემდე გაგრძელება, მაშინაც კი როდესაც უფრო ნაკლები დროით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადა გასულია.²³

3.2 გამოსაცდელი ვადა ვადიან შრომით ურთიერთობაში

ვადიან შრომით ხელშეკრულებაში დამატებითი გამოსაცდელი ვადის დაწესებამ შესაძლებელია გამოსაცდელი ვადის თაობაზე სტანდარტული პირობის ბათილობა გამოიწვიოს. გერმანიის შრომის ფედერალური სასამართლოს განმარტებით, ასეთ შემთხვევაში გამოსაცდელი ვადის დაწესება მხოლოდ მაშინაა შესაძლებელი, თუ ამის თაობაზე ინფორმაცია დასაქმებულისათვის ცალსახად შეცნობადია. სასამართლოს განსახილველად ჰქონდა შემთხვევა, როდესაც ერთწლიანი ვადიანი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით შედგენისას გამოყენებულ იქნა ფორმულარი, რომელიც შეიცავდა ამვდროულად 6-თვიანი გამოსაცდელი ვადის პირობას. ეს პირობა სხვა პირობებთან შედარებით გამოკვეთილი არ ყოფილა. მოსარჩელის განმარტებით, ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულებისას 6-თვიანი გამოსაცდელი ვადის თაობაზე ხელშეკრულების სტანდარტული პირობა მოულოდნელი იყო მხარისათვის, რის გამოც ის არ უნდა გამხდარიყო ხელშეკრულების ნაწილი. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა – 1 წელი – ხელშეკრულებაში უფრო მუქად იყო ჩაბეჭდილი, რაც დასაქმებულისათვის ქმნიდა იმის ვარაუდის საფუძველს, რომ ხელშეკრულების მინიმალური ვადა 1 წელი იყო, ამდენად, მას 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადის გამო ხელშეკრულების უფრო ადრე

²³ LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 05.01.1999, Az.: 2 (4) Sa 1139/98 NZA 2000, 258

დასრულება არ შეეძლო ევარაუდა.²⁴ სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის დასაბუთება და ბათილად ცნო გამოსაცდელი ვადის პირობა. მიუხედავად იმისა, რომ ეს პირობა ხელშეკრულების პირველივე მუხლში ეწერა, რომლის სახელწოდებაც “ხელშეკრულების ვადა და გამოსაცდელი ვადა” იყო, სასამართლომ მაინც მოულოდნელად ჩათვალა აღნიშნული პირობა, რადგან დასაქმებულისათვის წინასწარ ნათელი არ იყო, ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით იყო დადებული, თუ მხოლოდ 6-თვიანი გამოსაცდელი ვადის გასვლის შედეგად წყდებოდა. შესაბამისად, მსგავსი პირობა ეწინააღმდეგებოდა განსაზღვრულობის პრინციპსაც.

ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისას სტანდარტული პირობების გამოყენებისას, ხელშეკრულების ვადასთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი ეკონომიკური შედეგების გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობის დასრულების დრო რიგითი დასაქმებულისათვის შეცნობადი და აღქმადი მეთოდებით უნდა განსაზღვროს.²⁵ განსახილველ შემთხვევაში მართალია ცალკე აღებული ორივე პირობა – ხელშეკრულების მოქმედების ერთწლიანი ვადა და ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადა ნათლად და გასაგებად იყო ფორმულირებული, თუმცა ამ ორი პირობის ერთად შეფასებისას, ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადის არსებობა აზრს უკარგავდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ერთი წლით განსაზღვრას.

სასამართლოს გადაწყვეტილებათა ანალიზის შედეგად შესაძლებელია დავასკვნათ, რომ ვადიანი ხელშეკრულებისას გამოსაცდელი ვადის გამოყენება ძირითადად დასაშვებია, თუმცა დასაქმებულს ნათლად უნდა განემარტოს, რომ ხელშეკრულების მოქმედება გამოსაცდელი ვადის (და არა ძირითადი ვადის) გასვლის შედეგად შეიძლება შეწყდეს.²⁶

V. დამწყები საწარმოსათვის დადგენილი საგამონაკლისო პირობები

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-6 პუნქტი დამწყები საწარმოსათვის საგამონაკლისო რეგულაციას აწესებს. დამწყებ საწარმოზე არ ვრცელდება ვადიანი ხელშეკრულებების დადებასთან დაკავშირებით განსაზღვრული შეზღუდვები. დამწყებ საწარმოდ განისაზღვრება საწარმო, რომლის სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე.

აღნიშნული ნორმა საქართველოს შრომის კოდექსში გაჩნდა 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების შედეგად. მიუხედავად იმისა, რომ კოდექსში პირდაპირი ჩანაწერი არ არსებობს, უნდა ვივარაუდოთ, რომ ეს ნორმა ვრცელდება იმ საწარმოებზეც, რომლებიც ცვლილების ძალაში შესვლამდე დაფუძნდნენ, თუმცა ცვლილების ძალაში შესვლის დროისათვის მათი დაფუძნებიდან არ იყო გასული 48 თვე და ამ ვადის გასვლამდე მათ აქვთ ხელშეკრულების მინიმალური – სამთვიანი ვადით დადების შესაძლებლობა.

საქართველოს შრომის კოდექსს ამ ნაწილში გერმანული სამართლის მიგდომა აქვს გაზიარებული. შრომითი ურთიერთობის ვადის უსაფუძვლოდ განსაზღვრის უფლება, გერმანული კანონმდებლობის თანახმად, ახალდაფუძნებულ საწარმოს ენიჭება დაფუძნებიდან 4 წლის განმავლობაში. შრომითი ურთიერთობის ვადა 4 წელს

²⁴ BAG, Urteil vom 16.4.2008 – 7 AZR 132/7=NZA 2008,876

²⁵ Pfaff, Stephan Oliver – Aktuelle Entwicklungen im Befristungsrecht, NJ 2009, 265, 268

²⁶ Pfaff, Stephan Oliver – Aktuelle Entwicklungen im Befristungsrecht, NJ 2009, 265, 269

არ უნდა აღემატებოდეს და იგი კონკრეტული კალენდარული თარიღის მითითებით უნდა განისაზღვროს.

ქართული სამართლისაგან განსხვავებით, გერმანული კანონმდებლობა განსაზღვრავს დამწყები საწარმოს მიერ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ დადების მაქსიმალურ ვადას, ქართული კანონმდებლობით მხოლოდ მინიმალური, 3-თვიანი ვადაა განსაზღვრული. გარდა ამისა, შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-8 პუნქტი განსაზღვრავს, რომ 48-თვიანი ვადის გასვლის შემდეგ ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად ჩაითვლება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც დამწყებ საწარმოს ობიექტური საფუძვლის მითითებით აქვს გაფორმებული ვადიანი ხელშეკრულება. შესაბამისად, ახალდაფუძნებულ საწარმოს ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმება შეუძლია არანაკლებ 3 და არაუმეტეს 48 თვის ვადით. ამასთან, 48 თვის ვადით ხელშეკრულების დადება საწარმოს შეუძლია დაფუძნების მომენტში. უსაფუძვლოდ ვადიანი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობა მას დაფუძნებიდან 45 თვის განმავლობაში აქვს.

ქართული კანონმდებლობა დამწყებ საწარმოს აძლევს როგორც საფუძვლის მითითებით, ისე საფუძვლის მითითების გარეშე ვადიანი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას. შესაბამისად, საწარმოს სურვილზეა დამოკიდებული, ხელშეკრულების გაფორმებისას კანონმდებლობის მიერ შემოთავაზებულ რომელ გზას აირჩევს.

საფუძვლის მითითებით ხელშეკრულების დადება მხოლოდ ერთ წლამდე ვადითაა შესაძლებელი. შესაბამისად, დამწყები საწარმოს მიერ საფუძვლის მითითებით 1 წლამდე ვადით დადებული ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემთხვევაში, საწარმოს შრომის კანონმდებლობა აძლევს ხელმეორე ვადიანი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას, ობიექტური საფუძვლის მითითების გარეშე, თუ მისი დაფუძნებიდან არაა გასული 48 თვე და განმეორებით დადებული ხელშეკრულების მოქმედება სრულდება მისი დაფუძნებიდან 48-თვიან პერიოდში.

გერმანული სამართალი პირდაპირ განსაზღვრავს, რომ ახალდაფუძნებულ საწარმოს კანონმდებლობით განსაზღვრული მაქსიმალური ვადის ფარგლებში ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება შეუძლებელია. ქართული კანონმდებლობა მსგავს ჩანაწერს არ ითვალისწინებს. თუმცა რეგულაციის მიზანს წარმოადგენს ახალდაფუძნებული საწარმოსათვის 48 თვის განმავლობაში შრომითი ურთიერთობების ვადის განსაზღვრასთან დაკავშირებით სრული თავისუფლების მიცემა. კანონმდებელს, განსხვავებით გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულებებისაგან, არ შეუზღუდია ამ 48 თვიანი ვადის პერიოდში ერთსა და იმავე დასაქმებულთან ვადიანი ხელშეკრულების რამდენიმეჯერ დადების შესაძლებლობა. ამდენად, ამ ვადის ფარგლებში ხელშეკრულების გაგრძელება ან იმავე დასაქმებულთან სხვა პირობებით ვადიანი ხელშეკრულების დადება დასაშვებად უნდა მივიჩნიოთ.

VI. უვადო შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად

1. ხელშეკრულებათა მოშლის მომწესრიგებელი ნორმების დაცვითი ფუნქცია

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, თუ ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ის უვადოდ დადებულად ითვლება.

უვადო ხელშეკრულების არსებობა არ ნიშნავს დასაქმებულისათვის მთელი სიცოცხლის მანძილზე სამუშაო ადგილის შენარჩუნების გარანტიას, თუმცა უვადო ხელშეკრულების მოშლისათვის კანონმდებლობით გათვალისწინებული წინაპირობები, ვადიანი ხელშეკრულებებისაგან განსხვავებით, დასაქმებულის დაცვის უფრო მაღალ სტანდარტს უზრუნველყოფს.

კანონმდებლობით ხელშეკრულების მოშლის ზუსტი ვადებისა და პირობების მოწესრიგებით დაცულია როგორც დასაქმებული, ისე დამსაქმებელი თვითნებობისა და დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილებებისაგან, რეგულაციები ქმნის დასაქმებულისათვის სტაბილურობის განცდას, ხოლო დამსაქმებელს თავისი საქმიანობის უკეთ დაგეგმვის შესაძლებლობას აძლევს.²⁷

საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო 48-ე მუხლით დადგენილია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი. დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას ევალება დასაქმებულის გაფრთხილება არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე და მისთვის კომპენსაციის სახით არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების მიცემა. დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული, თუმცა ასეთ შემთხვევაში მას დასაქმებულისათვის არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის გადახდა დაეკისრება.

იმისათვის, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტა ნამდვილად ჩაითვალოს, როგორც ქართული, ისე გერმანული სასამართლების განმარტებით, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობების დარეგულირების სხვა ყველა შესაძლებლობა უნდა იყოს ამოწურული.²⁸

2. მიმდევრობით დადებული, ე.წ. ჯაჭვური ხელშეკრულებები

ევროპის გაერთიანების 1999 წლის 28 ივნისის დირექტივით წევრი-სახელმწიფოებისათვის სავალდებულო გახდა მათი კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანა „ვადიანი ხელშეკრულებების შესახებ ჩარჩო-შეთანხმების“ მოთხოვნებთან. ჩარჩო-ხელშეკრულების მე-5 პარაგრაფის თანახმად, მიმდევრობით შრომის ხელშეკრულებების დადების შესაძლებლობის ბოროტად გამოყენების თავიდან ასარიდებლად წევრმა სახელმწიფოებმა ერთი ან რამდენიმე შემდეგი ღონისძიება უნდა გაატარონ: განსაზღვრონ ის საფუძვლები, რომლებიც ამართლებენ ვადიანი ხელშეკრულებების გაგრძელებას, დაადგინონ მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებების მაქსიმალური ხანგრძლივობა ან/და ვადიანი ხელშეკრულებების გაგრძელების მაქსიმალური დასაშვები ოდენობა. ამასთან, წევრი სახელმწიფოები განსაზღვრავენ, როდის ჩაითვლება ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად და რა წინაპირობებია საჭირო, მათი უვადოდ ჩათვლისათვის. ჩარჩო-ხელშეკრულების მე-4 პარაგრაფის მე-8 ნაწილმა წევრ სახელმწიფოებს მისცა საკუთარ კანონმდებლობაში დამსაქმებულისათვის ხელშეკრულებით გათვალისწინებულზე უფრო ხელსაყრელი პირობების დადგენის შესაძლებლობა.

²⁷ Bundesministerium für Arbeit und Soziales – Kündigungsschutz, 2016, S. 5

²⁸ Jahn, Elke J. – Wie wirkt der Kündigungsschutz?, ZAF 2 und 3/2005, S. 287 http://doku.iab.de/zaf/2005/2005_2-3_zaf_jahn.pdf 17.05.2016

„ვადიანი ხელშეკრულებების შესახებ ჩარჩო-შეთანხმების“ მოთხოვნები ქართულმა კანონმდებლობამაც გაითვალისწინა. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, თუ ორი ან მეტი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მიმდევრობით არის დადებული და შრომითი ურთიერთობა გრძელდება 30 თვეზე მეტი ვადით, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

მიმდევრობით დადებულ ხელშეკრულებებთან დაკავშირებული ამ რეგულაციის შემოღებით კანონმდებელს სურდა დასაქმებულის დაცვა დამსაქმებლის მიერ ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების უფლების ბოროტად გამოყენებისაგან. თუმცა მარტივი წარმოსადგენია შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებელმა შესაძლებელია მაინც მოახერხოს კანონმდებლის მიზნისათვის გვერდის ავლა:

1. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი ვადიან ხელშეკრულებებს შორის შუალედად 60 დღეზე მეტ ვადას აიღებს, ნორმის სიტყვასიტყვითი განმარტებიდან გამომდინარე, შესაძლებელია აღნიშნული ხელშეკრულებები არ იქნეს მიჩნეული ე.წ. ჯაჭვურ ხელშეკრულებებად და არ გავრცელდეს მათზე საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის შეზღუდვა. ევროპის სასამართლოს პრაქტიკის გათვალისწინებით²⁹, მიზანშეწონილია აღნიშნული ნორმა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან კავშირში განიმარტოს და დასაქმებულთან უვადო შრომითი ურთიერთობის გვერდის ავლის მცდელობა 60 დღეზე უფრო ხანგრძლივი შუალედით ვადიანი ხელშეკრულებების დადების გზით (თუ არ არსებობს მსგავსი ქმედების დასაბუთებელი აუცილებლობა) დამსაქმებლის მიერ უფლების ბოროტად გამოყენებად იქნეს შეფასებული.³⁰ თუმცა, ნორმის ფორმულირებიდან გამომდინარე, მოსამართლემ შესაძლებელია არ მიიჩნიოს ერთი შეხედვით დამსაქმებლისათვის კანონმდებლობით ნებადართული ქმედება უფლების ბოროტად გამოყენებად და დასაქმებული კანონმდებლის მიზნით გათვალისწინებული დაცვის გარეშე დატოვოს.

2. გარდა ზემოაღნიშნულისა, ბუნდოვანია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის დანაწესი “მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო“. 3 ან მეტი ვადიანი ხელშეკრულების არსებობისას, გაუგებარია რომელი ხელშეკრულების დადებიდან იწყება 60-დღიანი ვადის ათვლა. თუ ნორმას სიტყვასიტყვით განვმარტავთ, 3 ან მეტი ხელშეკრულების შემთხვევაში ყოველი მომდევნო ხელშეკრულებისას პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან უნდა დაიწყოს 60-დღიანი ვადის ათვლა, რაც გაუმართლებლად შეამცირებდა ჯაჭვური ხელშეკრულებების უვადო ხელშეკრულებად მიჩნევის შემთხვევებს. კანონმდებლის მიზანი იყო მიმდევრობით დადებულად მიეჩნია არაუმეტეს 60 დღიანი ინტერვალით დადებული ხელშეკრულებები, შესაბამისად ნორმის განმარტებაც მისი მიზნიდან

²⁹ EuGH, Urt. v. 4.7.2006, Rs. C-212/04 (Konstantinos Adeneler u.a. ./ Ellenikos Organismos Galaktos (ELOG) http://lorenz.userweb.mwn.de/urteile/njw06_2465.htm

³⁰ ჩაჩავა, სოფიო – „შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია“, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014, გვ. 90

გამომდინარე უნდა მოხდეს და 60-დღიანი ვადის ათვლა დაიწყოს ყოველი წინა (და არა პირველი) ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან.

მიმდევრობით დადებულ ხელშეკრულებებთან დაკავშირებულ გაუგებრობებსა და რისკებს კანონმდებელი თავიდან აიცილებდა ხელშეკრულების ვადებთან დაკავშირებით გერმანული სამართლის მსგავსი მიდგომის დამკვიდრებით. გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებული რეგულაციების გათვალისწინებით, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას დადების შესაძლებლობის შემთხვევაში, უსაფუძვლოდ დადებული ნებისმიერი ხელშეკრულება უვადოდ ჩაითვლებოდა, ხოლო საფუძვლის მითითებით დადებული ხელშეკრულების ხანგრძლივობა შესაბამისი საფუძვლის არსებობის ვადით განისაზღვრებოდა, რის შესახებაც დასაქმებულს ხელშეკრულების დადებისთანავე ექნებოდა ინფორმაცია და შესაბამისად, მსგავსი რეგულაცია არ გამოიწვევდა მისი უფლებების გაუმართლებელ შეზღუდვას.

VII. ვადიანი შრომითი ურთიერთობების გაგრძელება

1. საფუძვლის მითითებით დადებული ვადიანი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება

საფუძვლის მითითებით ვადიანი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებისათვის აუცილებელია არსებობდეს ახალი ობიექტური გარემოება, რომელიც გაამართლებს განმეორებითი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა დამსაქმებელს აქვს საფუძვლის მითითების გარეშე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების უფლებამოსილება. სხვა შემთხვევაში ვადიანი შრომითი ურთიერთობების გაგრძელებისას ივარაუდება, რომ იდება უვადო ხელშეკრულება.

გერმანიის კანონმდებლობის თანახმად, მხოლოდ მაშინაა დამსაქმებელი უფლებამოსილი, გააგრძელოს საფუძვლის მითითებით გაფორმებული ვადიანი ხელშეკრულების ვადა, თუ ამისათვის ობიექტური გარემოება არსებობს. ამასთან, თუ დამსაქმებელი ადრე არ ყოფილა შრომით ურთიერთობაში დასაქმებულთან და მასთან შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან 2 წელი არ გასულა, მას საფუძვლის მითითების გარეშე შეუძლია ამ 2 წლიანი ვადის გასვლამდე შრომითი ურთიერთობების გაგრძელება.

საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების შესაძლებლობებს, თუმცა მისი მაქსიმალური ვადის დაწესებით და ამასთან, ჯაჭვურ ხელშეკრულებებთან დაკავშირებული რეგულაციების შემოღებით ცხადყოფს, რომ ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება ან ახალი ვადიანი ხელშეკრულების დადება 30-თვიანი მაქსიმალური ვადის ფარგლებში დასაშვებია.

2. საფუძვლის გარეშე დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება

გერმანიის კანონმდებლობის თანახმად, საფუძვლის გარეშე დადებული ვადიანი ხელშეკრულება შეიძლება მხოლოდ 3-ჯერ გაგრძელდეს და მისი მაქსიმალური ვადა 2 წელს არ უნდა აღემატებოდეს.

ვადის გაგრძელების თაობაზე შეთანხმება ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე უნდა იქნეს მიღწეული და მხოლოდ ხელშეკრულების ვადასთან დაკავშირებული პირობის შეცვლას უნდა იწვევდეს. ვადის გაგრძელების ცნება ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ცვლილებას იწვევს, ხელშეკრულების სხვა პირობების შეცვლისას უკვე სახეზეა არა ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება, არამედ ხელშეკრულების შეცვლა, რაც ახალი ხელშეკრულების დადების ტოლფასია. ვადიანი ხელშეკრულებისას დასაქმებულთან ახალი ვადიანი ხელშეკრულების დადება კი, გერმანიის კანონმდებლობის თანახმად, მხოლოდ ობიექტური საფუძვლის არსებობისას არის დასაშვები.³¹

ვადიანი ხელშეკრულების გაგრძელებისას ვადის გარდა სხვა პირობის შეცვლა დასაშვებადაა მიჩნეული მხოლოდ საკანონმდებლო ცვლილებებით გამოწვეული აუცილებლობისას ან თუ დასაქმებულს აქვს რაიმე დამატებითი პირობის ხელშეკრულებაში ასახვის მოთხოვნის უფლება.³² მაგალითად, თუ თავდაპირველი ხელშეკრულებით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების შემთხვევაში დასაქმებულს უფლება ექნება, ისარგებლოს 2 დღით მეტი შვებულებით.

სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, ხელშეკრულების სხვა პირობების ცვლილება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებისას ახალი ხელშეკრულების დადებად მიიჩნევა მაშინაც კი, თუ ისინი დასაქმებულისათვის ხელსაყრელია. გერმანიის ფედერალური სასამართლო სამეცნიერო ლიტერატურაში გაკრიტიკებულია ვადიანი ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების სიმკაცრისა და ფორმალურობის თვალსაზრისით.³³

საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს საფუძვლის მითითების გარეშე ვადიანი ხელშეკრულებების გაგრძელების მაქსიმალურ დასაშვებ ვადას ან ოდენობას. უნდა ვივარაუდოთ, რომ საფუძვლის გარეშე ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება მხოლოდ არანაკლებ 1 წლით არის დასაშვები. ვინადაიდან 1 წლამდე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადება მხოლოდ საფუძვლის მითითების შემთხვევაშია შესაძლებელი, აღნიშნული რეგულაცია ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების შემთხვევებზეც უნდა გავრცელდეს.

3. თანასწორობის პრინციპის საფუძველზე ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების მოთხოვნის დასაშვებობა.

გერმანიის ფედერალური შრომის სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებულის მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობის ვადის გაგრძელებაზე ობიექტური საფუძვლის გარეშე არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებისას არ შეიძლება დაეფუძნოს შრომითსამართლებრივ თანასწორობის პრინციპს. სასამართლოს განსახილველად ჰქონდა შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებელმა მოსარჩელე და მასთან ერთად 18 ადამიანი დაასაქმა კანონით დადგენილი წესით, ობიექტური საფუძვლის გარეშე გარკვეული ვადით. ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის გასვლამდე 18 თანამშრომელს დამსაქმებელმა

³¹ TzBfG §14 Abs.1 S.1

³² Pfaff, Stephan Oliver – Aktuelle Entwicklungen im Befristungsrecht, NJ 2009, 265, 266

³³ იქვე, S. 266

ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გაგრძელება შესთავაზა, თუმცა მოსარჩელეს მსგავსი შეთავაზება არ მიუღია.³⁴

სასამართლომ განმარტა, რომ მოსარჩელეს არ ჰქონდა უფლება, სხვა დასაქმებულის მსგავსად ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება მოეთხოვა. თანასწორობის პრინციპი არ ვრცელდება ობიექტური მიზეზის გარეშე დადებული ვადიანი შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მოთხოვნებზე. დამსაქმებლისათვის ობიექტური მიზეზის გარეშე ვადიანი ხელშეკრულების დადების უფლების მინიჭებით კანონმდებელი აძლევს მას შესაძლებლობას, იმ პირებთან, ვისთანაც მას ჯერ არ ჰქონია შრომითი ურთიერთობა, ორ წლამდე ვადით გააფორმოს ხელშეკრულება. აღნიშნული ნორმის მიზანია დამსაქმებლისათვის მოქნილი რეგულაციის დაწესება და იგი ქმნის ერთგვარ “ხიდს” უვადო შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობისაკენ.³⁵ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებისას თანასწორობის პრინციპის გათვალისწინების იძულება დამსაქმებლისათვის მოქნილობას დაუკარგავდა თავისუფლად, მიზეზის მითითების გარეშე ვადიანი ხელშეკრულების დადების თაობაზე საკანონმდებლო რეგულაციებს. მოცემულ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების იძულება უხეში ჩარევა იქნებოდა დამსაქმებლის სამეწარმეო თავისუფლებაში.

ვინაიდან ქართული კანონმდებლობაც ითვალისწინებს საფუძვლის მითითების გარეშე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას, გერმანიის შრომის ფედერალური სასამართლოს ზემოაღნიშნული განმარტებები ქართველი მოსამართლეებისთვისაც რელევანტური შეიძლება იყოს.

VIII. ვადიანი შრომითი ურთიერთობის დასრულება

1. ვადიანი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობების ზოგადი მიმოხილვა

“შეთავსებითი და ვადიანი შრომითი ურთიერთობების შესახებ” გერმანიის ფედერალური კანონის მე-15 პარაგრაფის თანახმად, კალენდარული ვადით განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულება სრულდება ვადის გასვლით. გარკვეული მიზნით დადებული ვადიანი ხელშეკრულება სრულდება ამ მიზნის მიღწევით, თუმცა არაუადრეს 2 კვირისა მას შემდეგ, რაც დამსაქმებელი წერილობით გააფრთხილებს დასაქმებულს მიზნის მიღწევის სავარაუდო თარიღის თაობაზე. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მოშლა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ხელშეკრულებით ან სატარიფო ხელშეკრულებითაა გათვალისწინებული. ამასთან, ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების ვადაზე ადრე მოშლას, ყოველთვის შეიძლება იყოს როგორც ვადიანი, ისე უვადო ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი.³⁶

თუ შრომითი ხელშეკრულება პირის სიცოცხლის ვადითაა დადებული ან მისი ვადა 5 წელს აღემატება, დასაქმებულს შეუძლია მისი მოშლა 5 წლის გასვლის

³⁴ Pfaff, Stephan Oliver – Aktuelle Entwicklungen im Befristungsrecht, NJ 2009, 265, 266

³⁵ იქვე, 269

³⁶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales – Kündigungsschutz, 2016, S. 11

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a163-kuendigungsschutz.pdf?__blob=publicationFile 15.05.2016

შემდეგ. ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე მან დამსაქმებელს 6 თვით ადრე უნდა აცნობოს.

თუ ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვადის გასვლის ან მიზნის მიღწევის შემდეგ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება და ამის თაობაზე დამსაქმებელი ფლობს ინფორმაციას, ივარაუდება, რომ ხელშეკრულება გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით, თუ დამსაქმებელი დაუყოვნებლივ არ შეატყობინებს დასაქმებულს ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვადის გასვლის ან მიზნის მიღწევის და შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის დასრულების თაობაზე.

გარკვეული სპეციფიკით ხასიათდება მიზნით განსაზღვრული ვადიანი შრომითი ურთიერთობა. გარკვეული მიზნით განსაზღვრული ვადიანი ხელშეკრულება მხოლოდ ობიექტური საფუძვლის არსებობისას იდება. ამასთან, მიზნის მიღწევის სავარაუდო ვადა წინასწარ განსაზღვრადი და ხელშეკრულების დადებისას განჭვრეტადია. დასაქმებულისათვის ეს ვადა ხელშეკრულების დადებისას შეცნობადი უნდა იყოს ან დროულად უნდა ეცნობოს მას დამსაქმებლის მხრიდან ამ ვადის დადგომის თაობაზე.³⁷

შეთანხმებული ვადის გასვლა და სამუშაოს შესრულება ქართული კანონმდებლობის მიხედვითაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ავტომატურ საფუძვლეს წარმოადგენს. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის საფუძვლები საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის 1 პუნქტის „ბ“ და „გ“ ქვეპუნქტებითაა გათვალისწინებული.³⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლი არ განსაზღვრავს ასეთი შემთხვევებისათვის დასაქმებულისათვის წერილობითი შეტყობინების ან ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით ნების სხვაგვარი გამოვლენის აუცილებლობას. მხარეებმა განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების ან კონკრეტული თარიღის დადგომას დაუკავშირეს ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, შესაბამისად ამ გარემოებების დადგომისას ხელშეკრულების შეწყვეტის ნება მათ ვადიანი ხელშეკრულების დადებისთანავე გამოავლინეს.

იმ შემთხვევაში, თუ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ის მიიჩნევა უვადოდ დადებულად. თუმცა ეს არ ნიშნავს, რომ დამსაქმებელს არ ექნება ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვადის გასვლისას ხელშეკრულების მოშლის შესაძლებლობა. იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების ვადა საფუძვლის მითითებითაა განსაზღვრული და 30 თვეზე მეტი ვადით ხელშეკრულების დადებას ობიექტური გარემოება განაპირობებს, ამ ვადის გასვლის შემდეგ დამსაქმებელს ექნება უვადო ხელშეკრულების მოშლის უფლება, თუმცა არა საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ბ“ და „გ“ ქვეპუნქტებზე დაყრდნობით, არამედ 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ „სხვა ობიექტური გარემოებაზე“ დაყრდნობით. გასათვალისწინებელია, რომ ამ დროს დამსაქმებელი ვალდებულია დაიცვას საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლით ხელშეკრულების მოშლისათვის გათვალისწინებული მოთხოვნები.

³⁷ Hunold, Wolf – Die Rechtsprechung zur Befristung von Arbeitsverträgen, NZA-RR 2000, 505, 506

³⁸ ჩაჩავა, სოფიო – „შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია“, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014, გვ. 85

2. ვადის განსაზღვრის მიზნით გათვალისწინებული შედეგის დადგომა, როგორც ვადიანი ხელშეკრულების დასრულების წინაპირობა

ინტერესს იწვევს, ითვლება თუ არა მიზნით განსაზღვრული ვადიანი შრომითი ურთიერთობის დასრულებად მიზნით გათვალისწინებული შედეგის დადგომა მაშინაც კი, თუ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ობიექტური ინტერესი დასაქმებულთან ამ მიზნის მიღწევის შემდეგაც შესაძლოა არსებობდეს. მაგალითად, თუ პირი დროებით შრომისუუნარო თანამშრომლის ჩანაცვლების მიზნით არის დასაქმებული, ხოლო თანამშრომელი გამოჯანმრთელების მიუხედავად უარს ამბობს შრომითი ურთიერთობის აღდგენაზე და აღარ ბრუნდება სამსახურში.³⁹

მსგავს შემთხვევასთან დაკავშირებით გერმანიის ფედერალურმა შრომითმა სასამართლომ განმარტა, რომ თუ დამსაქმებელი სხვა თანამშრომლის ჩანაცვლების მიზნით დასაქმებულ პირს შეუთანხმდება, რომ შრომითი ურთიერთობა მთავრდება დროებით შრომისუუნარო თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის აღდგენისას, ეს არ ნიშნავს რომ მხარეები ამავდრულად შეთანხმდნენ, რომ შრომითი ურთიერთობა მაშინაც მთავრდება, თუ ჩანაცვლებული თანამშრომელი უარს იტყვის შრომითი ურთიერთობის აღდგენაზე.⁴⁰

შრომის ფედერალური სასამართლოს ამგვარ გადაწყვეტილებას მეცნიერთა კრიტიკა მოჰყვა. ზოგიერთი მეცნიერის მოსაზრებით, სასამართლომ ერთმანეთში აურია შეთანხმება ვადიანი ხელშეკრულების დადების თაობაზე და ვადიანი ხელშეკრულების დადების ობიექტური საფუძველი. მიზნით განსაზღვრული ვადიანი ხელშეკრულებისას ერთმანეთისაგან განსხვავდება ობიექტური გარემოება, რომელიც ვადიანი ხელშეკრულების დადებას ამართლებს და ის გარემოება, რომელსაც მხარეებმა შრომითი ურთიერთობის დასრულება დაუკავშირეს. პირველს წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ შრომისუუნარო თანამშრომლის ჩანაცვლების შემთხვევაში მხოლოდ გარკვეული ვადით არსებობს ახალი თანამშრომლის მიერ სამუშაოს შესრულების საჭიროება, ხოლო შეთანხმება, თუ როდის წყდება შრომითი ურთიერთობა დამსაქმებელსა და დროებით დასაქმებულს შორის შესაძლებელია სხვადასხვა პირობაზე იყოს დამოკიდებული. განმსაზღვრელია პირობის ფორმულირება: მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ, რომ შრომითი ურთიერთობა შეწყდება, როგორც კი აღარ იარსებებს ჩანაცვლებული თანამშრომლის დროებითი შრომითი ქმედუუნარობის მდგომარეობა, ან შეიძლება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ძველ თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის განახლების მომენტს დაუკავშირონ. პირველი შეთანხმების შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილად უნდა ჩაითვალოს იმ შემთხვევაშიც, თუ შრომისუუნარო თანამშრომელი უარს იტყვის შრომითი ურთიერთობის აღდგენაზე.⁴¹

IX. შრომითი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრის საფუძვლების კანონიერების სასამართლო კონტროლი

1. ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის გასაჩივრება გერმანული კანონმდებლობის თანახმად

³⁹ Hunold, Wolf – Die Rechtsprechung zur Befristung von Arbeitsverträgen, NZA-RR 2000, 505, 506

⁴⁰ BAG, NZA 1997, 200

⁴¹ Hunold, Wolf – Die Rechtsprechung zur Befristung von Arbeitsverträgen, NZA-RR 2000, 505, 506

გერმანიის კანონმდებლობის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის კანონიერების შესამოწმებლად სასამართლოს მიმართოს. დაუშვებელია ვადის განსაზღვრის კანონიერების თაობაზე სასამართლოსადმი მიმართვის უფლებაზე უარის თქმა როგორც ხელშეკრულების დადებამდე, ისე დადების შემდეგ.⁴²

“შეთავსებითი და ვადიანი შრომითი ურთიერთობების შესახებ” ფედერალური კანონის მე-17 პარაგრაფის თანახმად, თუ დასაქმებულს სურს დაამტკიცოს, რომ არსებობს შრომითი ურთიერთობის კონკრეტული ვადით შეზღუდვის ბათილობის საფუძველი, მას უფლება აქვს ვადიანი შრომითი ურთიერთობის დასრულებიდან სამი კვირის განმავლობაში სარჩელით მიმართოს შრომითი დავების განმხილველ სასამართლოს.

1996 წლამდე გერმანიის ფედერაციულ რესპუბლიკაში არ არსებობდა ცალსახა რეგულაცია, თუ როდის იყო შესაძლებელი მსგავსი სარჩელით სასამართლოსადმი მიმართვა, როდიდან აითვლებოდა ვადა. დასაქმებულს ინტერესი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებასთან დაკავშირებით შრომითი ურთიერთობის ვადის დამთავრებამდეც აქვს, განსაკუთრებით მაშინ, თუ ის შრომითი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრის სამართლებრივ საფუძველს აყენებს ეჭვქვეშ. შესაბამისად, პირდაპირი რეგულაციის არარსებობა იწვევდა გაურკვევლობას გასაჩივრების ვადის ათვლასთან დაკავშირებით.⁴³ დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ 1996 წლის ფედერალურმა კანონმა შრომითი ურთიერთობის დასრულებას დაუკავშირა სასამართლოსადმი სარჩელით მიმართვის შესაძლებლობა. 3-კვირიანი გასაჩივრების ვადა ნებისმიერი საფუძველით დადებული ვადიანი ხელშეკრულებისათვის იქნა დაწესებული. გასაჩივრების სამკვირიანი ვადის გაშვება დასაქმებულს ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძველთან დაკავშირებით დავის შესაძლებლობას ართმევს და ივარაუდება, რომ შრომითი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრა კანონმდებლობის შესაბამისად განხორციელდა.⁴⁴

თუ ერთმანეთის მიყოლებით რამდენიმე ვადიანი ხელშეკრულება იქნა დადებული, დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, სასამართლო ბოლო ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის პირობის კანონიერებას ამოწმებს. სასამართლო წინა ხელშეკრულებების ვადის განსაზღვრის კანონიერებას მხოლოდ მაშინ შეამოწმებს, თუ მხარეები ბოლო ხელშეკრულებაში გაითვალისწინებენ წინა ვადიანი შრომითი ურთიერთობების კანონიერების შემოწმების შესაძლებლობას. შრომის ხელშეკრულების ვადასთან დაკავშირებული პირობის კანონიერების შემოწმებისას მტკიცების ტვირთი აწევს იმ მხარეს, რომელიც ამ პირობას ეყრდნობა, როგორც წესი, ეს მხარე დამსაქმებელია. თუმცა იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულს ამტკიცებს, რომ მას უკვე ჰქონდა დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობა, რაც გამორიცხავს მომდევნო შრომითი ურთიერთობისათვის ვადის უსაფუძვლოდ განსაზღვრის შესაძლებლობას, მტკიცების ტვირთი დასაქმებულს ეკისრება.⁴⁵

⁴² Lambke, Mark – Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen in der Praxis, NJW 2006, 325, 332

⁴³ Preis, Ulrich - Das arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz 1996, NJW 1996, 3369, 3374

⁴⁴ Hunold, Wolf – Die Rechtsprechung zur Befristung von Arbeitsverträgen, NZA-RR 2000, 505, 507

⁴⁵ Lambke, Mark – Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen in der Praxis, NJW 2006, 325, 332

ვადის დაწესების პირობის ბათილობის მოთხოვნით სასამართლოში წარმოებული დავისას შესაძლებელია მხარეთა მორიგება, რაც იმაში გამოიხატება, რომ მხარეებს აქვთ შესაძლებლობა, შეთანხმდნენ შრომითი ურთიერთობა კვლავ განსაზღვრული ვადით გაგრძელდეს.⁴⁶

2. ხელშეკრულების ვადასთან დაკავშირებული პირობის გასაჩივრება ქართული კანონმდებლობის შესაბამისად

2.1 ხანდაზმულობის ვადა

ქართული კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს უშუალოდ ხელშეკრულების ვადასთან დაკავშირებული პირობის კანონიერების შემოწმების მიზნით სასამართლოსადმი მიმართვის სპეციფიკურ ვადებს ან სარჩელის ფორმას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-6 და მე-7 ნაწილები ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებულის სასამართლოსადმი მიმართვის უფლებისათვის 30-დღიან ვადას აწესებს. აღნიშნული ნორმების თანახმად, დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების შესაძლებლობა აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 დღის ვადაში. დასაბუთების თაობაზე მოთხოვნის წარდგენიდან 7 დღის ვადაში წერილობითი დასაბუთების მიუღებლობისას მას ასევე 30 დღის ვადაში შეუძლია გაასაჩივროს სასამართლოში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

როგორც უკვე აღინიშნა, ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობა შეიძლება იყოს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა ან შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება. თუმცა ამ საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლი სპეციალურ წესს არ ითვალისწინებს, შესაბამისად არც დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის შეტყობინებისა და წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებაა გათვალისწინებული აღნიშნული საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში.

აღნიშნული ქმნის იმის ვარაუდის საფუძველს, რომ 48-ე მუხლის მე-6 – მე-7 ნაწილებით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა არ ვრცელდება ვადიანი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შემთხვევებზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 74-ე მუხლის თანახმად, პირს უფლება აქვს, ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული სარჩელის გარდა, ამ კანონიდან გამომდინარე სხვა სარჩელით სასამართლოს მიმართოს 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც მან შეიტყო ან მას უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. ამდენად, აღნიშნულიდან გამომდინარე, ვადასთან დაკავშირებული პირობის გასაჩივრებისათვის კანონმდებელი დასაქმებულს ერთწლიან ვადას აძლევს.

2.2 ხანდაზმულობის ვადის ათვლა

მნიშვნელოვანია აგრეთვე ხანდაზმულობის ვადის დენის დაწყების მომენტის განსაზღვრა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის კანონიერებასთან დაკავშირებული მოთხოვნებისას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის

⁴⁶ იქვე, S. 333

წარმოშობის მომენტად კი ითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. საქართველოს შრომის კოდექსის 74-ე მუხლის შესაბამისადაც, ერთწლიანი ხანდაზმულობის ვადის დენა იწყება მას შემდეგ, რაც პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

ხელშეკრულების ვადასთან დაკავშირებული პირობის თაობაზე დასაქმებულს ხელშეკრულების დადების მომენტშივე აქვს ინფორმაცია. შესაძლებელია, ხელშეკრულების დადებისას დასაქმებულს არ ჰქონდეს ეჭვი ვადიანი ხელშეკრულების დადების კანონმდებლობასთან შესაბამისობის თაობაზე და ხელშეკრულების განმავლობაში გახდეს მისვის ცნობილი, რომ ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლად არსებული გარემოება უფრო ხანგრძლივი ვადით ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას იძლევა. თუმცა ამ შემთხვევაშიც ამ ინფორმაციის მიღების მომენტი დაიწყება ხანდაზმულობის ვადის ათვლა და არა ხელშეკრულების ვადის გასვლის მომენტიდან, როგორც ეს გერმანული კანონმდებლობითაა გათვალისწინებული.

ხელშეკრულების დადებისთანავე დასაქმებულისათვის ვადასთან დაკავშირებული პირობის ბათილობის მოთხოვნით სასამართლოსადმი მიმართვის უფლებამოსილების მინიჭება, შრომითი ურთიერთობების სპეციფიკიდან გამომდინარე, აზრს მოკლებულია. ამდენად, სასურველია, გერმანული სამართლის მსგავსად, დაკონკრეტდეს ხანდაზმულობის ვადის დაწყების საკითხი და იგი ხელშეკრულების ვადის გასვლის მომენტს დაუკავშირდეს.

X. დასკვნა

როგორც ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრასთან დაკავშირებული ნორმების ანალიზმა ცხადყო, 2013 წლის ცვლილებების შემდეგ არ იყო დასაქმებული ბოლომდე დაცული დამსაქმებლის მიერ ვადიანი ხელშეკრულებების საფუძვლის მითითების გარეშე დადებისაგან. ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრასთან დაკავშირებული ზოგერთი ნორმა ბუნდოვანია და დამატებით განმარტებას საჭიროებს. აღნიშნული მდგომარეობა არც შრომის კოდექსში 2020 წელს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად შეცვლილა.

გაუგებარია ერთ წელზე მეტი და 30 თვეზე ნაკლები ვადით დადებული ხელშეკრულებებისას დამსაქმებლისათვის ვადის საფუძვლის მითითების გარეშე განსაზღვრის უფლებამოსილების მინიჭების მიზანი. თუ კანონმდებელი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობის დაწყებისას 6-თვიანი გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე დადებისა და შეწყვეტის შესაძლებლობას დამსაქმებლის ინტერესების დასაცავად საკმარის ღონისძიებად მიიჩნევს, გაუმართლებელია შრომითი ხელშეკრულების ვადის უსაფუძვლოდ განსაზღვრის უფლება მხოლოდ ხელშეკრულების ხანგრძლივობას უკავშირდებოდეს. ამასთან, საფუძვლის მითითების გარეშე ხელშეკრულების გაგრძელების მაქსიმალური დასაშვები ოდენობის განსაზღვრისა და ერთსა და იმავე დასაქმებულთან საფუძვლის მითითების გარეშე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების აკრძალვის არარსებობა ქმნის ვადიანი ხელშეკრულებების ვადის გაგრძელების თაობაზე ნორმების არაერთგვაროვანი ინტერპრეტაციის შესაძლებლობას. მნიშვნელოვანია, ნორმები იმგვარად განიმარტოს, რომ დამსაქმებელს საფუძვლის მითითების გარეშე არანაკლებ 12 თვით

ჰქონდეს ხელშეკრულების გაგრძელების უფლებამოსილება. სხვგვარი განმარტება ეწინააღმდეგება 2013 წლის ცვლილებების მიზანს, უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობა.

დასაქმებულთა ინტერესების გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია ვადიანი ხელშეკრულების დადების უფლებამოსილება დამსაქმებელს მხოლოდ საამისოდ აუცილებელი საფუძვლის მითითების შემთხვევაში ჰქონდეს. გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებული რეგულაციების გარდა, შესაძლებელია, გერმანიის კანონმდებლობის მსგავსად, შრომითი ურთიერთობების საწყის ეტაპზეც მიეცეს დამსაქმებელს საფუძვლის მითითების გარეშე შრომითი ურთიერთობის ვადით განსაზღვრის შესაძლებლობა, თუმცა 12-დან 30 თვემდე პერიოდში დამსაქმებლისათვის ამ უფლებამოსილების მინიჭება არც მისი ინტერესების დაცვას ემსახურება და ამასთან გაუმართლებლად ზღუდავს დამსაქმებლის უფლებებს.

არსებული მოწესრიგების ფარგლებში, კანონმდებლის მიზნის გვერდის ავლის შესაძლებლობა აქვს დამსაქმებელს მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებების შემთხვევაშიც. ხელშეკრულებებს შორის 60 დღეზე მეტი შუალედით დადების შემთხვევაში დამსაქმებელმა შესაძლოა გვერდი აუაროს შრომითი ურთიერთობის უვადოდ მიჩნევის პრინციპს. სასამართლოს შეფასებაზე დამოკიდებული, რამდენად იქნება მიჩნეული უფლების ბოროტად გამოყენებად ჯაჭვური ხელშეკრულებების 60 დღეზე მეტი შუალედით დადება, თუმცა დასაქმებულთათვის მეტი გარანტიების შექმნისათვის აუცილებელია კანონმდებლობით განისაზღვროს, რომ მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებების შემთხვევაში შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა მაშინაც უვადოდ ჩაითვლება, თუ დამსაქმებელი ვერ დაადასტურებს უფრო ხანგრძლივი შუალედით ხელშეკრულების დადებისათვის ობიექტური საფუძვლის არსებობას.

ბუნდოვანია მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის ფორმულირებაც, რომელიც ჯაჭვური ხელშეკრულებებისას შრომითი ურთიერთობის უვადოდ მიჩნევისათვის ხელშეკრულებებს შორის 60 დღიანი ინტერვალის ათვლას პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლას უკავშირებს. შესურველია გასწორდეს აღნიშნული ხარვეზიც და 60-დღიანი ვადის ათვლა ყოველი მომდევნო ხელშეკრულებისას არა პირველი, არამედ წინა ხელშეკრულების ვადის გასვლას დაუკავშირდეს.

მნიშვნელოვანია მოქმედი შრომის კოდექსის 74-ე მუხლის დათქმა, რომლის მიხედვითაც „პირს უფლება აქვს, ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული სარჩელის გარდა, ამ კანონიდან გამომდინარე სხვა სარჩელით სასამართლოს მიმართოს 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც მან შეიტყო ან მას უნდა შეეცყო უფლების დარღვევის შესახებ.“ აღნიშნული მუხლი საჭიროებს დახვეწას და მისი მოქმედება არ უნდა ვრცელდებოდეს ხელშეკრულების მოქმედების ვადიდან გამომდინარე წარმოშობილ სადავო საკითხებზე. იმ შემთხვევაში, თუ ამ მუხლის მოქმედება გავრცელდება ზემოხსენებულზე, მაშინ, სასარჩელო დაცვის გარეშე რჩება ნებისმიერი დასაქმებული პირი ხელშეკრულების ხელმოწერიდან 365 დღის შემდგომ, რაც წინააღმდეგობაში მოდის, დასაქმებულის უფლებების დაცვის სტანდარტთან, რომლის მიხედვითაც, მას უნდა ჰქონდეს სულ მცირე, შრომის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ნებისმიერ საკითხთან დაკავშირებით, ამ ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში საკუთარი უფლებების დაცვის მიზნით სასამართლოში მიმართვის უფლება.

გამოყენებული ლიტერატურა:**სტატიები:**

1. კერესელიძე, თათია – „შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები – სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია თუ რისკი?“, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014
2. ჩაჩავა, სოფიო – „შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია“, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014
3. Hunold, Wolf – Die Rechtsprechung zur Befristung von Arbeitsverträgen, NZA-RR 2000, 505
4. Lambke, Mark – Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen in der Praxis, NJW 2006
5. Pfaff, Stephan Oliver – Aktuelle Entwicklungen im Befristungsrecht, NJ 2009, 265
6. Preis, Ulrich - Das arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz 1996, NJW 1996, 3369
7. Absenger, Nadine, Priebe, Andres – „Arbeiten mit Verfallsdatum“, AiB 7-8, 2015

ნორმატიული მასალა:

1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“
2. საქართველოს კანონი „საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი“
3. Gesetz über Teilzeitarbeit und Befristete Arbeitsverträge
4. Berufsbildungsgesetz

სასამართლოს გადაწყვეტილებები:

1. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 05.01.1999, Az.: 2 (4) Sa 1139/98 NZA 2000, 258
2. BAG: Befristeter Arbeitsvertrag, NJOZ 2002
3. BAG, NZA 2005, 218
4. BAG, Urteil vom 16.4.2008 – 7 AZR 132/7=NZA 2008,876
5. BAG, NZA 1997, 200
6. EuGH, Urt. v. 4.7.2006, Rs. C-212/04 (Konstantinos Adeneler u.a. ./ Ellenikos Organismos Galaktos (ELOG))

ინტერნეტ- და სხვა მასალა:

1. Bundesministerium für Arbeit und Soziales – Kündigungsschutz, 2016
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a163-kuendigungsschutz.pdf?__blob=publicationFile 17.05.2016
2. Rudolph, Helmut – „Befristete Beschäftigung –ein Überblick“, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
http://doku.iab.de/mittab/1987/1987_3_mittab_rudolph.pdf 15.05.2016
3. Jahn, Elke J. – Wie wirkt der Kündigungsschutz?, ZAF 2 und 3/2005,
http://doku.iab.de/zaf/2005/2005_2-3_zaf_jahn.pdf 17.05.2016
4. განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის თაობაზე საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე