

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და მისი სამართლებრივი შედეგები

ილნარი ხარანაული*, გიორგი გ. თუმანიშვილი **

*კავკასიის უნივერსიტეტი,

კავკასიის სამართლის სკოლის დოქტორანტი

**სამართლის დოქტორი,

კავკასიის უნივერსიტეტის პროფესორი,

მეცნიერების, ინჟინერიისა და ტექნოლოგიის მსოფლიო აკადემიის წევრი.

აბსტრაქტი

საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის თანახმად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელზე არ ვრცელდება მთელი რიგი ის ვალდებულებები რაც საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულია ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევებისთვის, კერძოდ, ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დასაქმებულის წინასწარ გაფრთხილების, შესაბამისი კომპენსაციის გადახდის, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების დასაბუთების და შესაბამის გარემოებათა არსებობის შემთხვევაში გათავისუფლებული პირის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის ან კომპენსაციის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ვალდებულება, თუ ამავე ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

წარმოდგენილ ტექსტში გაანალიზებულია გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესისა და მის სამართლებრივ შედეგებთან დაკავშირებული საკითხების მარეგულირებელი სამართლებრივი ნორმები, სასამართლო და საერთაშორისო გამოცდილება, განხილულია რა შემთხვევაშია დამსაქმებელი უფლებამოსილი შეწყვიტოს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რა უფლებებით სარგებლობს დასაქმებული ამ პროცესში და როგორია მისი სამართლებრივი მდგომარეობა ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ, არის თუ არა არსებული რეგულაცია შესაბამისობაში შრომითი სამართლის მიზანთან - დაიცვას დასაქმებული მისი უფლებების უსაფუძვლოდ შელახვისაგან; ამასთან, გარკვეული რეკომენდაციების წარმოდგენის გზით განსაზღვრულია, თუ როგორ შეიძლება მეტად დაბალანსებული იყოს მხარეთა ინტერესები გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან მიმართებაში.

საკვანძო სიტყვები: გამოსაცდელი ვადა, ხელშეკრულება, შეწყვეტა

შესავალი

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება;¹ ამასთან, აღნიშნულ შემთხვევაში, დამსაქმებელზე არ ვრცელდება მთელი რიგი ის ვალდებულებები რაც ამავე კოდექსით გათვალისწინებულია ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევებისთვის, კერძოდ, ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დასაქმებულის წინასწარ გაფრთხილების, შესაბამისი კომპენსაციის გადახდის, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების დასაბუთების და შესაბამის გარემოებათა არსებობის შემთხვევაში გათავისუფლებული პირის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის/კომპენსაციის/იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ვალდებულება, თუ ამავე ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული² (წინამდებარე ტექსტში განხილულია აღნიშნული მოწესრიგება სწორედ ისეთი შემთხვევებისთვის, როდესაც შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული).

საქართველოს შრომის კოდექსში 12.06.2013-ის ცვლილებების³ განხორციელებამდე მოქმედი შრომის კოდექსის მე-9 და 38-ე მუხლების მესამე პუნქტების თანახმად გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი თავისუფლდებოდა მხოლოდ კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებისგან. შესაბამისად, აღნიშნული ცვლილებებით გაუარესდა დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობა ხელშეკრულების შეწყვეტასთან მიმართებაში.

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და მისი სამართლებრივი შედეგების არსებული მოწესრიგება პრობლემური და აქტუალურია როგორც თეორიული, ასევე პრაქტიკული თვალსაზრისით.

შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში არსებობს დამსაქმებლის მიერ თავისი უფლებების ბოროტად გამოყენების ალბათობა და სახელმწიფო ვალდებულია ეს საფრთხე გაანეიტრალოს ე.წ. დამცავი კანონმდებლობით.⁴ მიუხედავად აღნიშნულის, საქართველოს შრომის კოდექსში 12.06.2013-ს შეტანილი ცვლილებებით დამსაქმებელს მიენიჭა პრაქტიკულად შეუზღუდავი უფლება ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, მაშინ როცა პარალელურად აღიარებს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის მხარეთა თანასწორუფლებიანობას.⁵ არსებული რეგულაციით კანონმდებელმა მოსპო შესაძლებლობა მოხდეს უკანონოდ

¹ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტი

² საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-17 მუხლის მე-4 პუნქტი

³ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 04.07.2013.

⁴ ჩაჩავა ს., სადისერტაციო ნაშრომი მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძვლების კონკურენცია კერძო სამართალში, თბილისი, 2010, 98.

⁵ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი

გათავისუფლებული პირის უფლებრივი რესტიტუცია. მოქმედი (2021 წლის მდგომარეობით) რეგულაციით, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით დამსაქმებლისთვის მიწიჭებული უსაზღვრო დისკრეციის გათვალისწინებით, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების დაწყება (და არა მარტო) ნებისმიერ შემთხვევაში გამოსაცდელი ვადის დაწესებით, მეტად მომხიბვლელია დამსაქმებლისთვის. რაც იმას ნიშნავს, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული დასაქმებულის უფლებების ამოქმედება, გამოსაცდელი ვადის მაქსიმალური 6 თვიანი ვადის⁶ გათვალისწინებით, შეიძლება ამოქმედდეს მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან 6 თვის გასვლის შემდეგ.

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან, შეწყვეტის საფუძვლებთან და მის სამართლებრივ შედეგებთან დაკავშირებით არაერთგვაროვანი და არათანმიმდევრულია სასამართლო პრაქტიკაც.

ამ კვლევის მიზანს და ამოცანას წარმოადგენს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის და მის სამართლებრივ შედეგებთან დაკავშირებული საკითხების მარეგულირებელი სამართლებრივი ნორმების, სასამართლო და საერთაშორისო გამოცდილების ანალიზი, რა შემთხვევაშია დამსაქმებელი უფლებამოსილი შეწყვიტოს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რა უფლებებით სარგებლობს დასაქმებული ამ პროცესში და როგორია მისი სამართლებრივი მდგომარეობა ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ, არის თუ არა არსებული რეგულაცია შესაბამისობაში შრომითი სამართლის მიზანთან - დაიცვას დასაქმებული მისი უფლებების უსაფუძვლოდ შელახვისაგან; ამასთან, გარკვეული რეკომენდაციების წარმოდგენის გზით განვსაზღვროთ, თუ როგორ შეიძლება მეტად დაბალანსებული იყოს მხარეთა ინტერესები გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან მიმართებაში.

კვლევის ჰიპოთეზის თანახმად შრომის კოდექსის არსებული რეგულაციით შესაძლოა ილახებოდეს გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირის უფლება არ იქნეს უკანონოდ გათავისუფლებული და შესაბამისი წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში მოხდეს მისი უფლებრივი რესტიტუცია.

თავი I. გამოსაცდელი ვადის არსი და გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება

1.1 გამოსაცდელი ვადა შრომის სამართალში

შრომით ურთიერთობებში გამოსაცდელი ვადის გამოყენების მიზანს კანონმდებლობა განსაზღვრავს და ადგენს, რომ ეს ვადა შეიძლება გამოყენებულ იქნეს პირის შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით.⁷ „კანონი დამსაქმებლის მოლოდინების ობიექტური განსაზღვრის შესაძლებლობისათვის, შრომითი ურთიერთობის სტაბილური განვითარების რეალობის და ეფექტიანობის შეფასებისათვის უშვებს ისეთ ლეგიტიმურ საშუალებას, როგორც არის დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის

⁶ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-17 მუხლის პირველი პუნქტი

⁷ იქვე.

განვითარებისათვის გამოსაცდელი ვადის გამოყენების უფლებამოსილებით აღჭურვა, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულს გამოსაცდელი ვადის გამოყენებით საშუალება ეძლევა შეაფასოს დასაქმებულის რეალური პერსპექტივები, როგორც სამუშაოს შესასრულებლად ეფექტიანი და სარგებლის მომტანი სამუშაო ძალისა.⁸ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში გამოსაცდელი ვადა, ეს ერთგვარად არის დასაქმებულის უნარების „გამოცდა“ - რამდენად აქვს მას უნარი შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობები.⁹

როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს, „კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას, მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარმართოს მხარეთა შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის შემდგომი ტრანსფორმაცია ვადიან თუ უვადო ურთიერთობაში დამოკიდებულია იმაზე, თუ საპრობაციო პერიოდში რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობა, რაც უთუოდ გულისხმობს ამ უკანასკნელის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებლის შესწავლა-დაკვირვებას და მისი დასკვნის (მოსაზრების) მნიშვნელობას შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესატყვისობის თაობაზე. ამ პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მოსაზრება შესაძლოა საფუძვლად დაედოს, ამ უკანასკნელის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შემდგომ ვადიან/უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე.“¹⁰

გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენასთან დაკავშირებით უნდა ითქვას, რომ ამ მხრივ საკმაოდ ბუნდოვანია შრომის კოდექსში მოცემული რეგულაცია - არ არის განსაზღვრული თუ რისი შემოწმება ხდება გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში და ამ თვალსაზრისით მხოლოდ სასამართლოთა ზემოაღნიშნული განმარტებებით შეგვიძლია ხელმძღვანელობა. მაგალითად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი პირდაპირ განსაზღვრავს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში თუ რა თვალსაზრისით ხდება პირის გამოცდა და ადგენს, რომ მოწმდება გამოსაცდელი პირის პროფესიული უნარ-ჩვევების, პროფესიული შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შესაბამისობა დაკავებულ თანამდებობასთან,¹¹ ხოლო შეფასების წესი და პერიოდულობა ასევე განისაზღვრება კანონმდებლობით.¹²

აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით, თუ განვიხილავთ იტალიის რესპუბლიკის მაგალითს - „გამოსაცდელი ვადის შესახებ შეთანხმება უნდა ითვალისწინებდეს იმ მოქმედებებსა და

⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 18.04.2018-ის გადაწყვეტილება #ას-142-134-2017 საქმეზე.

⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 13.10.2017-ის გადაწყვეტილება #ას-227-216-2017 საქმეზე.

¹⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 13.10.2017-ის გადაწყვეტილება #ას-227-216-2017 საქმეზე.

¹¹ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 11.11.2015, 45-ე მუხლის მე-4 პუნქტი.

¹² საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 11.11.2015, 53-ე მუხლი და საქართველოს მთავრობის პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ #220 დადგენილება, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 28.04.2017.

დავალეებს, რომლებიც დასაქმებულმა უნდა შეასრულოს ექსპერიმენტის მსვლელობისას და რომლებიც ქმნიან შეთანხმების საგანს; აქაც, ამ ინფორმაციის ჩაურთველობა იწვევს თავად შეთანხმების ბათილობას და მის გადაქცევას ჩვეულებრივ შრომით ხელშეკრულებად.¹³

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია არ ადგენს რაიმე მავალდებულებელ ნორმებს გამოსაცდელი ვადასთან მიმართებაში, მაგრამ საერთო სამართლის ქვეყნებიდან მომავალი ტენდენციის მიხედვით გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებისას დამსაქმებელმა წინასწარ უნდა განსაზღვროს ე.წ. შესაბამისობის კრიტერიუმები, რომელთა შესახებ ინფორმაცია გასაგებად უნდა მიეწოდოს დასაქმებულს და ასევე, დამსაქმებელმა, როგორც კეთილსინდისიერმა მხარემ უნდა უზრუნველყოს დასაქმებული იმ შესაძლებლობით, რომ ამ უკანასკნელმა შეძლოს თავის „შესაბამისობის“ დადასტურება.¹⁴ მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის პირველ პუნქტი „დამსაქმებლის პოზიციიდან უფრო უდგება საკითხს, ვიდრე ორივე მხარის თვალთახედვიდან“,¹⁵ უნდა ითქვას, რომ გამოსაცდელი ვადა დასაქმებულისთვისაც არის შესაძლებლობა დაინახოს ამ ურთიერთობის/შესასრულებელი სამუშაოს უპირატესობები და ნაკლოვანებები და თავიდან აიცილოს არასასურველი შრომითი ურთიერთობა.¹⁶ ამ შემთხვევაში გასათვალისწინებელია, ის თუ რამდენად ეძლევა დასაქმებულს შანსი სრულად აითვისოს თავიდან მიცემული ვადა (ე.წ. გამოსაცდელი ვადა) „დადებითად წარმოაჩინოს თავისი შრომითი უნარ-ჩვევები, დაარწმუნოს დამსაქმებელი მის მაღალ კვალიფიკაციაში, თუ დაკავებული თანამდებობის მოთხოვნებისადმი შესაბამისობაში და ამით საფუძვლიანი პრეტენზია განაცხადოს ხანგრძლივადიან შრომით ურთიერთობაზე.“¹⁷

შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტი დამსაქმებელს აძლევს უფლებას გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. მიუხედავად აღნიშნული რეგულაციისა, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს რამდენად საკმარისი დრო იყო განსაზღვრული დასაქმებულის შესაფასებლად ან რამდენად მიეცა დასაქმებულს შესაძლებლობა სრულად აეთვისებინა ეს ვადა.

აღნიშნულთან დაკავშირებით ასევე საინტერესოა, როგორ უნდა დარეგულირდეს გამოსაცდელი ვადის ფაქტობრივი ხანგრძლივობა და მისი საკმარისობა, თუ ამ ვადის განმავლობაში წარმოიშობა კანონით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ისეთი საფუძვლები, როგორიც არის: ა) გაფიცვა; ბ) ლოკაუტი; გ) აქტიური საარჩევნო უფლების ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება; დ) საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამომიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადება; ე) სამხედრო სავალდებულო

¹³ ბორონი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბილისი, 2016, 101.

¹⁴ Omed A., Unfair Termination Review During Probationary Period: The Case of Iraq in Light of New Judiciary Trend, 88, იბ. <<file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/6716-Cikk%20sz%C3%B6veg-14845-1-10-20200802.pdf>> [10.12.2020].

¹⁵ ბორონი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბილისი, 2016, 97.

¹⁶ ბორონი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბილისი, 2016, 96.

¹⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 13.10.2017-ის გადაწყვეტილება #ას-227-216-2017 საქმეზე.

სამსახურში გაწვევა; ვ) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა; ზ) შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო; თ) ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, თუ იგი ვეღარ ასრულებს სამსახურებრივ მოვალეობას, მაგრამ წელიწადში არაუმეტეს 30 კალენდარული დღისა; ი) დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს; კ) კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობაც წელიწადში 30 კალენდარულ დღეს არ უნდა აღემატებოდეს; ლ) ანაზღაურებისგარეშე შვებულება; მ) ანაზღაურებადი შვებულება.¹⁸

უნდა დავეთანხმეთ სასამართლოს განმარტებას, რომლის მიხედვითაც თუ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში მოსარჩელე კანონით გათვალისწინებული წესით სარგებლობს შვებულებით, შვებულების ვადითვე უნდა შეჩერდეს გამოსაცდელი ვადაც, რათა დასაქმებულს მიეცეს შანსი თავის საჭიროება დამტკიცოს დამატებით იმ ვადაში, რა ვადითაც იყო შეჩერებული შრომითი ურთიერთობა. მხოლოდ ამის შემდეგ იქნება დამსაქმებელი უფლებამოსილი მიიღოს გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შესახებ.¹⁹

დრო, რომლითაც შეჩერებულია შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობის შეჩერების რომელიმე საფუძვლით, გამოსაცდელ ვადაში არ უნდა ჩაითვალოს იმ შემთხვევაშიც კი, თუ შეჩერების ვადა სცდება გამოსაცდელ ვადას. „თუ მოსარჩელე უთითებს, რომ მასთან დამსაქმებელმა გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ისეთ დროს და იმ პირობებში შეწყვიტა ხელშეკრულება, რომლითაც მოესპო გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულს საკუთარი სოციალური და პროფესიული უნარების გამოვლენის შესაძლებლობა, დაემტკიცებინა დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობა, მტკიცების ტვირთი გადავა მოპასუხეზე (დამსაქმებელზე), რომელმაც შესაბამის პროცესუალურ ეტაპზე, სსსკ-ის 201-ე მუხლით დადგენილი წესით, სრულად, ამომწურავად და თანმიდევრობით უნდა უარყოს დასაქმებულის მიერ სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.“²⁰

აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით მაგალითად, იტალიის რესპუბლიკის მიდგომა არის იმგვარი, რომ თუკი სახეზეა ისეთი მოვლენები, როგორც არის დასაქმებულის ორსულობა, ავადმყოფობა, შვებულებაში ყოფნა და ა.შ., მაშინ გამოსაცდელი ვადის გასვლის თარიღი გადაიწვეს, რადგან ამ მოვლენათა არსებობის გამო შეუძლებელია შრომითი ურთიერთობის შეფასება.²¹ ვინაიდან მოქმედი კანონმდებლობა გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელს არ აკისრებს იმ ვალდებულებებს, რომლებიც გათვალისწინებულია ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის

¹⁸ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტი

¹⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 13.10.2017-ის გადაწყვეტილება #ას-227-216-2017 საქმეზე.

²⁰ იქვე.

²¹ ბორონი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბილისი, 2016, 102.

შემთხვევებისთვის,²² გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების გამოყენება მეტად ხელსაყრელია და სახარბიელოა დამსაქმებლისთვის, იმ შემთხვევაშიც კი როდესაც ინტერესის საგანს არ წარმოადგენს შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში შესაფასებელია გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების მიზანი რეალურად შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენა იყო თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფარველად გამოყენება და კანონმდებლობით განსაზღვრული ვალდებულებებისთვის თავის არიდება. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში გამოყენებულ უნდა იქნეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 56-ე მუხლის მეორე ნაწილი²³ - ხელშეკრულება მიჩნეულ იქნას ჩვეულებრივ შრომით ხელშეკრულებად და დავის გადაწყვეტაც მოხდეს ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულებისთვის გათვალისწინებული რეგულირების შესაბამისად.²⁴

1.2 გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება

გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ წერილობითი ფორმით, მხოლოდ ერთხელ და არაუმეტეს 6 თვის ვადით.²⁵

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება არ არის ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულება, შესაბამისად მას ვერ მივაკუთვნებთ ვერც შრომის კოდექსით განსაზღვრულ ვადიან შრომით ხელშეკრულებათა რიგს, მიუხედავად იმისა, რომ კანონმდებლობით განსაზღვრულია მისი მოქმედების მაქსიმალური 6 თვიანი ვადა. ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების არსებობის პირობებში ხელშეკრულების უმთავრესი მიზანია შესრულდეს ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაო (შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ), ხოლო გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების უპირველესი მიზანია შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენა. გამოსაცდელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებას ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულებისგან კიდევ ის განასხვავებს, რომ მოქმედი შრომის კოდექსის თანახმად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლებელია ნებისმიერ დროს, ისე რომ დამსაქმებელს არ ეკისრება შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ის ვალდებულებები, რომლებიც თან ახლავს ხოლმე ჩვეულებრივი

²² საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-17 მუხლის მე-4 პუნქტი და 48-ე მუხლი.

²³ საქართველოს კანონი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, პარლამენტის უწყებანი, 31, 24.07.1997, 56-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად თუ მოსაჩვენებლად დადებული გაიგებით მხარეებს სურთ სხვა გარიგების დაფარვა, მაშინ გამოიყენება დაფარული გარიგების მიმართ მოქმედი წესები (თვალთმაქცური გარიგება) (2021 წლის 4 მაისის მდგომარეობით).

²⁴ *სტურუა ნ.*, სადოქტორო ნაშრომი შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებით სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, თბილისი, 2018, 167.

²⁵ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-17 მუხლის პირველი პუნქტი (2021 წლის 4 მაისის მდგომარეობით).

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას²⁶ და შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებულის ვადის სტანდარტი პრაქტიკულად არ მოქმედებს. თუკი გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ან მისი დასრულებისას დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი/უვადო შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში, მაშინ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება არ უნდა მივიჩნიოთ დამოუკიდებელ შრომით ხელშეკრულებად - „გამოსაცდელი ვადა არ არის დამოუკიდებელი შრომითი ხელშეკრულება, იგი უფრო გამოცალკევებული სახელშეკრულებო დებულებაა. გამოსაცდელი ვადის თაობაზე სახელშეკრულებო პირობა განისაზღვრება, როგორც ნებაზე დამოკიდებული პირობა. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ ეს პირობა წარმოშობს მხარეთა საზიარო მოლოდინს მომდევნო შეფასებით პერიოდზე, რომლის განმავლობაშიც მათ შორის ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების დადებითი და უარყოფითი მხარეები უნდა გაანალიზდეს.“²⁷

სასამართლოს განმარტებით გამოსაცდელი ვადა არ უნდა ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულების ვადაში, ვინაიდან „გამოსაცდელი ვადა წარმოადგენს დამსაქმებლის პრივილეგიას, როცა იგი ეცნობა დასაქმებულის შრომით შესაძლებლობებს, იღებს გადაწყვეტილებას მისი თანამდებობასთან - საქმიანობასთან შესაბამისობის თაობაზე და უგრძელებს უკვე არსებულ ხელშეკრულებას, ან წყვეტს ხელშეკრულებას დასაქმებულთან. გამოსაცდელი ვადის დროს დამსაქმებელს აქვს უფლება, ნებისმიერ დროს გაათავისუფლოს დასაქმებული თანამდებობიდან. გამოსაცდელი ვადის ეს თავისებურებები აღნიშნული ვადის შრომით ხელშეკრულებასა და ჩვეულებრივ შრომით ხელშეკრულებას შორის არსებით განსხვავებაზე მიუთითებს. დამსაქმებლის უფლება, შეწყვიტოს ხელშეკრულება ნებისმიერ დროს, არსებით უპირატესობას ანიჭებს მას და არ შეიძლება ასეთი ურთიერთობა მხარეთა თანასწორ ურთიერთობად იქნეს განხილული.“²⁸ სასამართლოს აღნიშნულ განმარტებას ეწინააღმდეგება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებას. შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ მიჩნევასთან დაკავშირებით - 30 თვიან ვადაში გათვალისწინებული უნდა იყოს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნამუშევარი დროც. ვინაიდან აღნიშნული ვადის დაანგარიშება რეალურად დაკავშირებულია არა ხელშეკრულებასთან, არამედ კონკრეტულ დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობაზე²⁹ და რადგანაც შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა დაკავშირებულია დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტთან,³⁰ ამიტომ გამოსაცდელი ვადის პერიოდიც უნდა მიეთვალოს ზემოაღნიშნულ 30 თვიან ვადას, რა თქმა

²⁶ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-17 მუხლის მე-3, მე-4 პუნქტები და 48-ე მუხლი (2021 წლის 4 მაისის მდგომარეობით).

²⁷ ბორონი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბილისი, 2016, 99, შემდგომი მითითებით: A. Tursi, P. A. Varesi, Lineamenti di diritto del lavoro, (5th ed., 2012), at 22. იხ. გადაწყვეტილება, Italian Corte di Cassazione (Cass.), 1993, n. 4669 (Italy). Cass., 1985, n. 233 (Italy).

²⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 10.04.2017-ის განჩინება #ას-903-869-2016 საქმეზე.

²⁹ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტი

³⁰ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-15 მუხლი.

უნდა იმ პირობის დაცვით, რომ ხელშეკრულებების დადება/გაგრძელება უნდა მოხდეს მიმდევრობით, შრომის კოდექსით დადგენილი წესის შესაბამისად.³¹

იგივე უნდა ითქვას შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის ვადის გამოთვლასთან დაკავშირებით. თუ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში/მისი დასრულებისას დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი/უვადო შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში და დღის წესრიგში დგება შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის ვადის გამოთვლა, რომელშიც ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო,³² დაანგარიშებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს გამოსაცდელი ვადის ფარგლებში ნამუშევარი დროც.³³ საქართველოს შრომის კოდექსი შრომითი ურთიერთობის წარმოშობას უკავშირებს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტს³⁴ და თუ სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულება იწყება გამოსაცდელი ვადის დაწყებასთან ერთად, ეს ვადა გათვალისწინებული უნდა იყოს შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის ვადის გამოთვლისას, შესაბამისი ოდენობით. იგივე უნდა ვრცელდებოდეს იმ შემთხვევებზეც, როდესაც გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში პირი გადის სამუშაოს შესრულებისათვის აუცილებელ მიზნობრივ ტრენინგებს ან სხვაგვარად სწავლობს/ინფორმაციას ლეზულობს იმისათვის, რომ კვალიფიციურად შეასრულოს მასზე სამუშაო თანამდებობით გათვალისწინებული შრომითი ვალდებულებები.

მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ ერთხელ არაუმეტეს 6 თვის ვადით.³⁵ აღნიშნული არ გამოირცხავს დამსაქმებლის უფლებას რამდენჯერმე გაახანგრძლივოს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, იმგვარად რომ საერთო ვადა არ აღემატებოდეს 6 თვეს. იგივე მიდგომას ითვალისწინებს მაგალითად, იტალიის კანონმდებლობა.³⁶

გამოსაცდელი ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით ასევე უნდა ითქვას, რომ თუ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ან ვადის გასვლის შემდეგ მხარეები არ გამოთქვამენ მისი შეწყვეტის სურვილს და მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა კვლავ გრძელდება, იგულისხმება, რომ მხარეთა შორის დადებულია ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით.

კანონმდებელი არ განმარტავს რა ხდება იმ შემთხვევაში თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება არ არის წერილობითი ფორმით დადებული ან/და

³¹ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტი

³² საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, 34-ე მუხლის პირველი პუნქტი

³³ *ძიმისტარაშვილი უ.*, შვებულება - დასაქმებულისთვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?!, შრომის სამართალი, რედაქტორები: *ჩაჩავა ს.*, *ზაალიშვილი ვ.* III, თბილისი, 2014, 86-87.

³⁴ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-15 მუხლი.

³⁵ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-17 მუხლის პირველი პუნქტი

³⁶ ბორონი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბილისი, 2016, 102.

დადებულია 6 თვეზე მეტი ვადით ან/და ვადა საერთოდ არ არის განსაზღვრული ან კანონის მოთხოვნის საწინააღმდეგოდ - გამოსაცდელი ვადა გამოყენებულია არაერთხელ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 12.06.2013 წლის ცვლილებებამდე³⁷ მოქმედი რედაქციის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტი ზემოაღნიშნულ კითხვაზე პასუხს პირდაპირ იძლეოდა და განმარტავდა, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც არ იქნებოდა ამავე კანონის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში - ჩაითვლებოდა შრომით ხელშეკრულებად.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამავე კოდექსით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.³⁸ წინააღმდეგ შემთხვევაში ხელშეკრულების ასეთი პირობა მიიჩნევა ბათილად.³⁹ შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულება შეიცავს პირობას, რომლის მიხედვითაც გამოსაცდელ პერიოდს განსაზღვრულია 6 თვეზე მეტი ვადა ან ვადა საერთოდ არ არის განსაზღვრული ან კანონის მოთხოვნის საწინააღმდეგოდ - გამოსაცდელი ვადა გამოყენებულია არაერთხელ, ხელშეკრულების ასეთი პირობა ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი და მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება მიჩნეულ უნდა იქნეს ჩვეულებრივ შრომით ხელშეკრულებად. იგივე წესი უნდა გავრცელდეს თუ დაცული არ არის გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების ფორმა.

თავი II. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

2.1 გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების დადების მიზანია შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენა⁴⁰ და ამ ვადის განმავლობაში დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან ვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება.⁴¹

მსჯელობის საგანია, რა საფუძვლით არის დამსაქმებელი უფლებამოსილი შეწყვიტოს დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

საქართველოს შრომის კოდექსი ამომწურავად განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს და მხოლოდ ამ საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში აძლევს დამსაქმებელს უფლებას შეწყვიტოს ხელშეკრულება დასაქმებულთან.

³⁷ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 04.07.2013.

³⁸ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი

³⁹ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტი

⁴⁰ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-17 მუხლის პირველი პუნქტი

⁴¹ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტი

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით საკანონმდებლო რეგულაცია, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება არ მოიაზრებს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას უპირობოდ და განსაზღვრავს, რომ შეწყვეტა უნდა უკავშირდებოდეს შრომის კოდექსით დადგენილ ხელშეკრულების შეწყვეტის ზოგად საფუძველებს (გარდა ხელშეკრულების ვადის გასვლისა). თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ ვალდებულებათა არაჯეროვანი შესრულება, მაშინ გათავისუფლების სწორი სამართლებრივი ფორმულირებისთვის შეწყვეტა დაკავშირებული უნდა იყოს საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ისეთ საფუძველებთან, როგორც არის დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან ან დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.⁴²

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უნდა უკავშირდებოდეს შრომის კოდექსით განსაზღვრულ ხელშეკრულების შეწყვეტის ზემოაღნიშნულ საფუძველებს არ დაეთანხმა საქართველოს უზენაესი სასამართლო და განმარტა, რომ „სმკ-ს 37-ე მუხლი უთითებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებზე არა გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, არამედ ამ ვადის წარმატებით გავლის შემდგომ მხარეთა შორის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად დადებული შრომითი ხელშეკრულებით წარმოშობილი ურთიერთობისას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს უშუალოდ სმკ-ის მე-9 მუხლის შინაარსიდანაც, რომელიც საუბრობს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში სამომავლო შრომის ხელშეკრულების დადება - არდადებაზე და იქვე აკონკრეტებს, რომ არსებობს შრომის ხელშეკრულების არდადების მხოლოდ ერთი საფუძველი - პირის შეუსაბამობა შესასრულებელ სამუშაოსთან, რაც გულისხმობს დაკავებულ თანამდებობასთან პირის პროფესიული ჩვევების, შესაძლებლობებისა და პირადი თვისებების შეუსაბამობას.“⁴³

აღნიშნულ გადაწყვეტილებათა და მარეგულირებელ ნორმათა ანალიზის საფუძველზე უნდა ითქვას, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის სურვილით შეწყვეტის ან/და გამოსაცდელი ვადის გასვლისას დასაქმებულთან ვადიანი/უვადო შრომითი ხელშეკრულების არდადების ერთადერთი საფუძველი შეიძლება იყოს პირის/დასაქმებულის შეუსაბამობა შესასრულებელ სამუშაოსთან. შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის შეუსაბამობა, რა თქმა უნდა, მჭიდროდ არის დაკავშირებული შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა), „ზ“ (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა) და „თ“ (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და

⁴² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 18.04.2018-ის გადაწყვეტილება #ას-142-134-2017 საქმეზე.

⁴³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 18.04.2018-ის გადაწყვეტილება #ას-142-134-2017 საქმეზე.

შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა) ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ საფუძვლებთან, რომლებიც დამსაქმებლის მიერ მარტივად შეიძლება იქნეს დაკვალიფიცირებული, როგორც შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შეუსაბამობა, მაგრამ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებაში შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტი იქნება მითითებული თუ 47-ე მუხლის ზემოაღნიშნული ქვეპუნქტები, ამას ვფიქრობთ, შედეგობრივი თვალსაზრისით მნიშვნელობა არ აქვს. თუ დასაქმებულის კვალიფიკაცია, უნარ-ჩვევები ან პირადი თვისებები შეუსაბამოა დაკავებულ თანამდებობასთან ან/და შესასრულებელ სამუშაოსთან, თუ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში მან დაარღვია ინდივიდუალური/კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებები შრომის კოდექსით დადგენილი პირობების გათვალისწინებით, მაშინ დამსაქმებელს შეუძლია აღნიშნულის საფუძველზე დასაქმებული მიიჩნიოს დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამოდ და შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება ან არ დადოს ვადიანი/უვადო ხელშეკრულება ისე, რომ მას არ დაეკისრება შრომის კოდექსის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული ვალდებულებები. აღნიშნული, არ გამოირიცხავს შესაძლებლობას, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ან მისი ვადის გასვლის შემდეგ ვადიანი/უვადო შრომითი ხელშეკრულების არდადების საფუძველი იყოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლით გათვალისწინებული სხვა რომელიმე გარემოება, მაგალითად, ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას⁴⁴ ან დასაქმებულის ხანგრძლივი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს⁴⁵ ან სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.⁴⁶ თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან მისი ვადის გასვლის შემდეგ ვადიანი/უვადო შრომითი ხელშეკრულების არდადება ხდება არა დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის შეუსაბამობის საფუძველით, არამედ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა რომელიმე საფუძველით, მაშინ ვფიქრობთ, დამსაქმებელმა ვეღარ უნდა ისარგებლოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-4 პუნქტით და ხელშეკრულების შეწყვეტაზე ჩვეულებრივ უნდა გავრცელდეს ამავე კოდექსის 48-ე მუხლის მოთხოვნები - შეწყვეტამდე დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილების, კომპენსაციის გადახდის, შესაბამისი გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულება და ა.შ. უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქცია გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების რეგულირებისას შეწყვეტის

⁴⁴ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი.

⁴⁵ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტი.

⁴⁶ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი.

უფლებას მხოლოდ დამსაქმებელს ანიჭებს⁴⁷, ამავე კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე უნდა ითქვას, რომ აღნიშნული ხელშეკრულების ნებისმიერ დროს შეწყვეტის უფლება აქვს დასაქმებულსაც.⁴⁸ ამასთან, ვინაიდან შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კოდექსის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ამიტომ დასაქმებულს არ უნდა დაეკისროს 48-ე მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დამსაქმებლის წინასწარ გაფრთხილების ვალდებულება.

გვსურს, აქვე განვიხილოთ ვადის გასვლა, როგორც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ხელშეკრულების ვადის გასვლა არ უნდა დავუკავშიროთ ისეთ შემთხვევას, როდესაც გამოსაცდელი ვადა ისე გავა, რომ არ მოხდება დასაქმებულთან ვადიანი/უვადო შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, ვინაიდან ჩვეულებრივ შემთხვევებში განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულების არსებობის პირობებში დასაქმებულს არ აქვს ის მოლოდინები, რაც შეიძლება ჰქონდეს მას გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების არსებობისას. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულს აქვს მოლოდინი, რომ ვალდებულებათა ჯეროვნად შესრულების და გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლის შემთხვევაში მისი ხელშეკრულება ტრანსფორმირდება ჩვეულებრივ შრომით ხელშეკრულებად. მისი მოლოდინები დაკავშირებულია არა იმდენად კონკრეტულ ვადასთან, რამდენადაც დამსაქმებლის მიერ მის შეფასებასთან. საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი - ხელშეკრულების ვადის გასვლა „ვერ იქნება გამოსაცდელი დროით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თანმხვედრი, რადგან შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლა უკავშირდება მხოლოდ ორმხრივად შეთანხმებული ვადის გასვლის მტკიცებას და არა ცალმხრივად დასაქმებულის მხრიდან წარმოშობილ გარკვეულ გარემოებებს.“⁴⁹

შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით შეწყვეტისას, მხარეთა შორის დავის წარმოშობის შემთხვევაში „მტკიცების არეალში ექცევა შეთანხმებული დროის რეალობა ან შეთანხმებული დროის დაწყებისა და დასრულების სიზუსტე“,⁵⁰ ხოლო გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლისას თუ დასაქმებულთან არ ხდება ვადიანი/უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადება, მტკიცების საგანი შეიძლება იყოს დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერება.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან კანონით დადგენილი პერიოდის განმავლობაში, გარდა ამავე კოდექსით

⁴⁷ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტი

⁴⁸ *შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჯომია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების და იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, თბილისი, 2017, 181-182.

⁴⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 18.04.2018-ის გადაწყვეტილება #ას-142-134-2017 საქმეზე.

⁵⁰ იქვე;

გათვალისწინებული შემთხვევებისა;⁵¹ მაგრამ ბუნდოვანია საკითხი იმის შესახებ, აღნიშნული რეგულაცია ვრცელდება თუ არა გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზეც. თუ მიუხედავად აღნიშნული შეტყობინებისა, დასაქმებული ქალი არ სარგებლობს შვებულებით ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო, აგრძელებს შრომითი ფუნქცია-მოვალეობების შესრულებას და დამსაქმებელს სურს შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, ვფიქრობ, დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს უფლება შეწყვიტოს ხელშეკრულება, მხოლოდ შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებული ქალის შეუსაბამობის საფუძვლით და იმ პირობის დაცვით, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტისას დაცული იქნება დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნები.⁵² საკასაციო სასამართლო, რომელიც ადგენს, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელს არ ეკისრება შეწყვეტის დასაბუთების ვალდებულება და არ ვრცელდება მტკიცების ის სტანდარტი, რაც ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევებში, ამ წესიდან გამონაკლისად განიხილავს დისკრიმინაციის შემთხვევას და ადგენს შემდეგს: „თუ პირი უთითებს, რომ მასთან გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ან მისი გასვლის შემდეგ შრომითი ხელშეკრულება არ დაიდო რომელიმე ნიშნით მისი დისკრიმინაციის გამო, სასამართლოს დანიშნულებაა შეამოწმოს, ჰქონდა თუ არა ადგილი დისკრიმინაციულ მოპყრობას.“⁵³

2.2 გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერება

საქართველოს შრომის კოდექსის 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებამდე⁵⁴ მოქმედი რედაქციის თანახმად გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაზე არ ვრცელდებოდა ამავე კანონის მხოლოდ 38-ე მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული ნორმა, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ იქნებოდა განსაზღვრული, ხოლო 38-ე მუხლის მე-3 პუნქტი ითვალისწინებდა დასაქმებულისთვის არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულებას, თუ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა მოხდებოდა დამსაქმებლის ინიციატივით. ანუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაზე არ ვრცელდებოდა მხოლოდ ე.წ. კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება და ეს კონკრეტულად იყო მითითებული მარეგულირებელ კანონმდებლობაში.

საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისის შეტანილი ცვლილებებით⁵⁵ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევებზე კანონმდებელმა კიდევ უფრო მეტად გაათავისუფლა დამსაქმებელი ამავე კოდექსით დადგენილი ვალდებულებებისგან და დადგინდა, რომ მსგავს შემთხვევებზე არ უნდა

⁵¹ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, 47-ე მუხლის მე-5 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი.

⁵² საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი და მე-4; მე-9 მუხლები. (2013 წლის მდგომარეობით).

⁵³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 18.04.2018-ის გადაწყვეტილება #ას-142-134-2017 საქმეზე.

⁵⁴ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 04.07.2013.

⁵⁵ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 04.07.2013.

გავრცელდებულიყო ამავე კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული არცერთი მოთხოვნა,⁵⁶ ანუ გარდა დასაქმებულისთვის კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებისა, დამსაქმებელი ასევე განთავისუფლდა ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დასაქმებულის გაფრთხილების ვალდებულებისგან, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების ვალდებულებისგან და შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის/ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის/კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებისგან. თუმცა, შესაბამის ცვლილებების კანონპროექტზე დართულ განმარტებით ბარათში გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებული ცვლილებების განმარტებაში მითითებულია მხოლოდ იმის შესახებ, რომ კოდექსს ემატება ნორმა, რომლის თანახმადაც, გამოსაცდელი ვადით მუშაობა აუცილებლად ანაზღაურებადი იქნება და აგრეთვე ის, რომ ანაზღაურების ოდენობა და წესი მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრება. არაფერია განმარტებული იმასთან დაკავშირებით რომ დამსაქმებელი გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, წინა რედაქციასთან შედარებით, დასაქმებულის უფლებების ხარჯზე კიდევ თავისუფლდებოდა დამატებითი ვალდებულებებისგან.⁵⁷

საქართველოს შრომის კოდექსში 2020 წლის 29 სექტემბერს შეტანილი ცვლილებების⁵⁸ შედეგად გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული რეგულაცია შინაარსობრივად პრაქტიკულად არ შეცვლილა, კერძოდ, დღეს მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.⁵⁹ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ ამავე ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.⁶⁰

საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლი კი ითვალისწინებს შემდეგ მოთხოვნებს: ⁶¹

დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას ამავე კოდექსით განსაზღვრული პირობებით დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილების და კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებას, დასაქმებულის მოთხოვნის არსებობისას დამსაქმებლის ვალდებულებას ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთებაზე, დამსაქმებლის ვალდებულებას პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელთანაც შეწყდა შრომითი

⁵⁶ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 04.07.2013, პირველი მუხლის მე-8 პუნქტი.

⁵⁷ საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის განმარტებითი ბარათი ხელმისაწვდომია <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/20734?> გადამოწმებულია 2021 წლის 07 მაისს

⁵⁸ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის შესახებ 29.09.2020.

⁵⁹ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტი

⁶⁰ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-17 მუხლის მე-4 პუნქტი

⁶¹ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, 48-ე მუხლი.

ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი ან გადაუხადოს შესაბამისი კომპენსაცია, თუკი სასამართლო ბათილად ცნობს დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ასევე დასაქმებულის შესაბამისი მოთხოვნის და სასამართლოს გადაწყვეტილების არსებობისას იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ვალდებულებას, დასაქმებულის ვალდებულებას თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით დატოვებისას წინასწარ გააფრთხილოს დამსაქმებელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე.

რომ შევაჯამოთ, საქართველოს შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის მიხედვით გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დასაქმებულის გაფრთხილების და მისთვის კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება, დამსაქმებლის მხრიდან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების ვალდებულება, შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის/ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის/კომპენსაციის/იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ვალდებულება და ლოგიკურად უნდა ვივარაუდოთ, რომ მსგავს შემთხვევებზე არ უნდა გავრცელდეს დასაქმებულის ვალდებულება საკუთარი ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტისას წინასწარ გააფრთხილოს დამსაქმებელი.⁶²

აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით არაერთგვაროვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა. საკასაციო სასამართლო ერთ-ერთი დავის განხილვისას, თუმცა განმარტავს, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევებზე არ ვრცელდება განხილვის დროისთვის მოქმედი შრომის კოდექსის 38.8 მუხლი, იზიარებს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებულ პრაქტიკას, ყურადღებას ამახვილებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე⁶³ და განმარტავს, რომ „შრომითსამართლებრივ დავებში მნიშვნელოვანია გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენება.“⁶⁴ აღნიშნულ გადაწყვეტილებაში უზენაესი სასამართლო რატომღაც არ ამახვილებს ყურადღებას იმ საკითხზე, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება არც იმ დროს მოქმედი შრომის კოდექსის 38.8-ე მუხლი და არც 38-ე მუხლის მე-5 და მე-7 პუნქტები; ანუ დამსაქმებელს არ ეკისრება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულება და არც შესაბამისად განსაზღვრული მტკიცების ტვირთი.

გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების დასაბუთების შესახებ მსჯელობს საქართველოს უზენაესი სასამართლო კიდევ ერთ საქმეში, სადაც საკასაციო პალატამ არ გაიზიარა კასატორის პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დამსაქმებელი არ არის შეზღუდული შეწყვიტოს ხელშეკრულება და რომ ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებლის

⁶² საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, 48-ე მუხლის პირველი, მე-2, მე-3, მე-5, მე-8 და მე-9 პუნქტები

⁶³ საქართველოს კანონი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, პარლამენტის უწყებანი, 31, 24.07.1997, 115-ე მუხლის თანახმად სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

⁶⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 13.10.2017-ის გადაწყვეტილება #ას-227-216-2017 საქმეზე.

„დისკრეცია“ განუსაზღვრელია⁶⁵ და განმარტა შემდეგი: „სშკ-ს მე-9 მუხლი ადგენს, რომ დამსაქმებელი არ არის შეზღუდული და შეზოკილი სშკ-ის 38-ე მუხლის გამოყენებით, რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინასწარი ინფორმირებისა და გარკვეული კომპენსაციის გაცემის წესებს შეიცავს, თუმცა, ნათელია, რომ გამოსაცდელი ვადის „წარუმატებლად“ გავლის თაობაზე დასაბუთების ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება. ამგვარი დასკვნა გამომდინარეობს თავად გამოსაცდელი ვადის საკანონმდებლო განმარტებიდან, რომლის მიხედვით, შეზღუდული ვადით დასაქმების მიზანია შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენა. შესაბამისად, საგამოცდო ვადის გასვლამდე, სამსახურიდან დათხოვნის შემთხვევაშიც, დამსაქმებელმა უნდა მიუთითოს ის არგუმენტები, რის გამოც, დასაქმებულმა ვერ დააკმაყოფილა შესასრულებელი სამუშაოსათვის დაწესებული მოთხოვნები, რადგან ამ დროს, დასაქმებულს არ ეძლევა ამ ვადის დასრულების, მისი პროფესიული შესაძლებლობების სრულად გამოვლენის საშუალება. საგულისხმოა, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დასაქმებულის გათავისუფლება დამსაქმებლისთვის არადაამაკმაყოფილებელი შედეგების შემთხვევაშია დასაშვები, ხოლო არადაამაკმაყოფილებლობის დამადასტურებელი გარემოებების მითითება და შესაბამისი მტკიცებულებების წარმოდგენა მოპასუხე დამსაქმებლის მხარეზეა.“⁶⁶

უზენაესი სასამართლო არც ამ შემთხვევაში ამხვილებს ყურადღებას იმ დროს მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-4 და 38-ე მუხლის მე-5 და მე-7 პუნქტებზე, რომელთა თანახმადაც გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დამსაქმებელს არ ეკისრებოდა ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულება და არც შესაბამისად განსაზღვრული მტკიცების ტვირთი.

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე საკასაციო სასამართლოს აღნიშნულ გადაწყვეტილებათაგან განსხვავებული პოზიცია დააფიქსირა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მოგვიანებით მიღებულ გადაწყვეტილებაში, სადაც განმარტა, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება შრომის კოდექსის იმ დროისთვის მოქმედი რედაქციის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები “რაც მოიცავს წინასწარი გაფრთხილების, კომპენსაციისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებას.”⁶⁷ ამავე საქმეზე სასამართლომ განმარტა, რომ „გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირის გათავისუფლებისას არ მოქმედებს ის საფუძვლები და მტკიცების ის ვალდებულება, რომელიც გათვალისწინებულია სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებით“⁶⁸ და შესაგებელში მოპასუხის მიერ დაფიქსირებული ახსნა-განმარტება და დასაბუთება საკმარისად ჩათვალა მტკიცების იმ სტანდარტისთვის, რომელიც მსგავს შემთხვევაში კანონმდებლის მიერ იყო მოთხოვნილი (გამონაკლისად მიიჩნია დისკრიმინაციის შემთხვევა და განმარტა, რომ თუ მოსარჩელე უთითებს, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ან მისი გასვლის შემდეგ შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა

⁶⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 30.06.2017-ის განჩინება #ას-699-653-2017 საქმეზე.

⁶⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 30.06.2017-ის განჩინება #ას-699-653-2017 საქმეზე.

⁶⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 18.04.2018-ის გადაწყვეტილება #ას-142-134-2017 საქმეზე.

⁶⁸ იქვე.

დისკრიმინაციის გამო, სასამართლოს დანიშნულებაა შეამოწმოს, ჰქონდა თუ არა ადგილი დისკრიმინაციულ მოპყრობას და მოპასუხეს ეკისრება მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაციას ადგილი არ ჰქონია).⁶⁹ სასამართლომ ასევე მიუთითა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის #158 კონვენციაზე „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (თუმცა იქვე განმარტა, რომ კონვენცია არ არის რატიფიცირებული, თუმცა მისი გამოყენება ნორმათა განმარტების მიზნებისთვის შესაძლებელია), რომელიც საშუალებას იძლევა კონვენციის მოქმედების სფეროდან გამოირიცხოს გამოსაცდელი ვადა და ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელს არ დაეკისროს შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების ვალდებულება.⁷⁰

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნულ საქმეზე არ გაიზიარა ამავე საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა, რომელიც მდგომარეობდა შემდეგში: „გამოსაცდელი ვადით შრომით ურთიერთობაში შესვლის გამო დასაქმებულს გააჩნია სამართლიანი მოლოდინის ის უფლება, რომ დამსაქმებელმა ობიექტურად შეაფასა შრომითი საქმიანობის შესრულების ხარისხი, რის შესაბამისად მიიღო გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების თუ შეწყვეტის შესახებ. სწორედ აქედან მოდის დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთი - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება კონფლიქტის გადაწყვეტის დროს დასაბუთდეს ისეთი მაღალი მოთხოვნით, რომ დამსაქმებელმა შეძლოს თავიდან აიცილოს ყოველგვარი ეჭვი.“⁷¹

როგორც ვხედავთ, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ამ გადაწყვეტილებაში ახლებურად განმარტა გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების დასაბუთების საკითხი და დამსაქმებელი პრაქტიკულად გაათავისუფლა ამგვარი გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულებისგან. უნდა ითქვას, რომ აღნიშნული გადაწყვეტილება შესაბამისობაში იყო საკანონმდებლო მოწესრიგებასთან (თუმცა, ცალკე განხილვის საგანია კანონმდებლობაში იმგვარი რეგულაციის არსებობა, რომ დამსაქმებელს ჰქონდეს აბსოლუტურად შეუზღუდავი უფლება - დაუსაბუთებლად შეწყვიტოს დასაქმებულთან ხელშეკრულება), რადგან თუ კანონმდებელი ადგენდა, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევებზე არ უნდა გავრცელებულიყო შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი, მაშინ არც სასამართლომ უნდა დააკისროს დამსაქმებელს გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულება.

გამოსაცდელ ვადასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია საერთო სამართლის ქვეყნების (ამ შემთხვევაში აშშ-ს) მიდგომის ანალიზი. მაგალითად, აშშ-ში შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში მოქმედებს „სურვილისამებრ დასაქმების“ დოქტრინა, რაც იმას გულისხმობს, რომ მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს შეწყვიტონ შრომითი ურთიერთობა რაიმე მიზეზზე მითითების ვალდებულების და პასუხისმგებლობის გარეშე.⁷² მიუხედავად აღნიშნულისა, „სურვილისამებრ დასაქმების“ დოქტრინის მძიმე შედეგების თავიდან

⁶⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 18.04.2018-ის გადაწყვეტილება #ას-142-134-2017 საქმეზე.

⁷⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 18.04.2018-ის გადაწყვეტილება #ას-142-134-2017 საქმეზე.

⁷¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 18.04.2018-ის გადაწყვეტილება #ას-142-134-2017 საქმეზე.

⁷² *Ruud J.K., Becker W.S., Employment-at-will*, იბ.

<https://www.researchgate.net/publication/256034512_Employment-at-Will> [14.12.2020].

ასაცილებლად, სხვადასხვა შტატში მოქმედებს აღნიშნული დოქტრინიდან გამონაკლისები; კერძოდ, დასაქმებული დაცული უნდა იყოს დამსაქმებლის ისეთი ქმედებებისგან, რომელიც არღვევს საჯარო წესრიგს (ე.წ. Public-policy exception), დამსაქმებლის წერილობითი ან ზეპირი დაპირება/განცხადება ან მოქმედება, რომელიც იწვევს დასაქმებულის რწმენას, რომ მისი გათავისუფლება შეიძლება მოხდეს მხოლოდ შესაბამისი მიზეზით - ზღუდავს დამსაქმებელს უმიზეზოდ შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა (ე.წ. Implied-contract exception), ზოგიერთი შტატი კი დამსაქმებლისგან მოითხოვს კეთილსინდისიერად და სამართლიანად მოქმედებას (ე.წ. Covenant-of-good-faith exception).⁷³ როგორც ვხედავთ, მიუხედავად იმისა, რომ აშშ ერთის მხრივ თავისუფლება ანიჭებს შრომით ბაზარს, პატივს სცემს სახელშეკრულებო თავისუფლებას, მაგრამ დასაქმებულთა დასაცავად მაინც ადგენს გარკვეულ გამონაკლისებს. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების დასაბუთების საკითხთან დაკავშირებით საინტერესოა, რამდენად შესაძლებელია საქართველოს შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის პირობებში, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების კანონიერებაზე მსჯელობისას გამოყენებული იქნეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილი⁷⁴ და 115-ე მუხლი⁷⁵? სწორედ ამ ნორმებს ეყრდნობა სასამართლო დამსაქმებლის აღნიშნულ გადაწყვეტილებათა დასაბუთების ვალდებულებაზე მსჯელობისას.⁷⁶ შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი რეგულირებულია შრომის კოდექსით, კერძოდ, ხელშეკრულების შეწყვეტა დამსაქმებელს შეუძლია შეწყვიტოს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს, იმგვარად, რომ არ ეკისრება დასაბუთების ვალდებულება.⁷⁷ ამიტომ, შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მეორე პუნქტის დანაწესიდან გამომდინარე, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების კანონიერებაზე მსჯელობისას მიზანშეწონილად არ უნდა ჩაითვალოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის და 115-ე მუხლის გამოყენება, ერთის მხრივ იმის გამო, რომ შრომის კოდექსი პირდაპირ არეგულირებს, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელს შეუძლია თავისუფლად იმოქმედოს საკუთარი შეხედულებისამებრ, შეწყვეტის რაიმე კანონიერ საფუძველზე მითითების ვალდებულების გარეშე და მეორეს

⁷³ Muhl Ch., The employment-at-will doctrine: three major exceptions, იხ.

<<https://www.bls.gov/opus/mlr/2001/01/art1full.pdf>> [14.12.2020].

⁷⁴ საქართველოს კანონი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, პარლამენტის უწყებანი, 31, 24.07.1997, მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობანი.

⁷⁵ საქართველოს კანონი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, პარლამენტის უწყებანი, 31, 24.07.1997, 115-ე მუხლის თანახმად სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მართოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

⁷⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 13.10.2017-ის გადაწყვეტილება #ას-227-216-2017 საქმეზე და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 30.06.2017-ის განჩინება #ას-699-653-2017 საქმეზე.

⁷⁷ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტი და მე-4 პუნქტი, 48-ე მუხლის მე-5 პუნქტი

მხრივ იმის გამო, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის, როგორც ორგანული კანონის სპეციალური ნორმების საწინააღმდეგოდ გამოყენებული ვერ იქნება ქვემდგომი აქტის - საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმები⁷⁸

როგორც აღვნიშნეთ, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება დამსაქმებელს აქვს ამ ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს, რაიმე სახის გაფრთხილების ან წინაპირობების დაცვის გარეშე.⁷⁹ აღნიშნული რეგულაციის დასაქმებულის ინტერესებთან კონფლიქტის თვალსაჩინოებისთვის უნდა ითქვას, რომ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის მიხედვით კი გამოსაცდელი ვადით მიღებული პირი თანამდებობიდან თავისუფლდება მხოლოდ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ორჯერ უარყოფითად შეფასების საფუძველზე.⁸⁰ რაც შეეხება შეფასებას, მისი წესი და პირობები რეგულირებულია სამართლებრივი აქტით,⁸¹ რომლის მიხედვითაც გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულ პირს აქვს საშუალება თვალ-ყური ადევნოს მისი შეფასების პროცესის თითოეულ ეტაპს, ეცადოს უარყოფითი შეფასების შეცვლას და თავიდან აიცილოს თანამდებობიდან გათავისუფლების საფრთხე.

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულის წინასწარი ინფორმირების საკითხთან დაკავშირებით სახელმწიფოთა შორის არ არის ერთგვაროვანი მიდგომა. მაგალითად, შვეიცარიის შემთხვევაში კანონმდებლობით დადგენილია შეწყვეტამდე 7 დღით ადრე მხარის ინფორმირების ვალდებულება,⁸² ხოლო მაგალითად, ნორვეგიის შემთხვევაში ასეთ ვადად განსაზღვრულია 14 დღე.⁸³

დამსაქმებლის უფლებაზე მსჯელობისას, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვეტის შრომითი ხელშეკრულება ყველა იმ ვალდებულების გარეშე, რომელიც გათვალისწინებულია ზოგადად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევებში, გვერდს ვერ ავუვლით საერთაშორისო აქტებით დადგენილ რეგულირებას. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული საკითხები რეგულირებულია სხვადასხვა საერთაშორისო სამართლებრივი აქტით. ევროპის სოციალური ქარტიის მიხედვით ყველა მუშაკს აქვს დაცვის უფლება მისი დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში⁸⁴ და მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით კონვენციის მხარეები იღებენ ვალდებულებას, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტა არ უნდა მოხდეს რაიმე საპატიო მიზეზის გარეშე, ხოლო ასეთი მიზეზის გარეშე შეწყვეტის შემთხვევაში აღიარებულია მუშაკის უფლება გასაჩივრებაზე, კომპენსაციაზე ან სხვა შესაბამის დაკმაყოფილებაზე.⁸⁵ თუმცა, უნდა ითქვას, რომ კონვენციის აღნიშნული ნორმა

⁷⁸ საქართველოს ორგანული კანონი ნორმატიული აქტების შესახებ, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 09.11.2009, მე-7 მუხლის მე-3 პუნქტი.

⁷⁹ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტი.

⁸⁰ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 11.11.2015, 45-ე მუხლის მე-5 პუნქტი.

⁸¹ საქართველოს მთავრობის პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ #220 დადგენილება, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 28.04.2017.

⁸² <<https://eplex.ilo.org/country-detail/?code=CHE&yr=2019>> [10.12.2020].

⁸³ <<https://eplex.ilo.org/country-detail/?code=NOR&yr=2019>> [10.12.2020].

⁸⁴ ევროპის სოციალური ქარტია, 1996, პირველი ნაწილის 24-ე პუნქტი.

⁸⁵ ევროპის სოციალური ქარტია, 1996, მე-2 ნაწილის 24-ე მუხლი.

საქართველოს მხრიდან არ არის რატიფიცირებული.⁸⁶ იგივე მიდგომას ავითარებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კონვენცია,⁸⁷ რომელიც ასევე არ არის რატიფიცირებული საქართველოს მიერ. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ზემოხსენებული ორივე კონვენცია აძლევს მხარეებს შესაძლებლობას დაცული სფეროდან სრულად ან ნაწილობრივ გამორიცხონ გამოსაცდელი ვადით არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობები.⁸⁸ შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადა განმარტება, როგორც შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული არ არის დაცული შრომის კანონმდებლობით.⁸⁹

როგორც აღვნიშნეთ მითითებულ კონვენციათა აღნიშნული რეგულაციები არ არის რატიფიცირებული საქართველოს მიერ, მაგრამ რატიფიცირების შემთხვევაშიც კი მიმაჩნია, რომ სახელმწიფომ, რომელიც აღიარებს ევროპულ მისწრაფებებს, სოციალური სამართლიანობის და თანასწორობის პრინციპების ასახვას შრომის კანონმდებლობაში, არ უნდა ისარგებლოს კონვენციებით მიცემული იმ შესაძლებლობით, რომ დაცული სფეროდან გამორიცხოს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დასაქმებულის უფლებები შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტასთან დაკავშირებით.

შრომითი ხელშეკრულების დასაბუთებულობასთან დაკავშირებით, ასევე საყურადღებოა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მნიშვნელოვანი განმარტება შრომის თავისუფლებასთან დაკავშირებით. საკონსტიტუციო სასამართლო განმარტავს რა შრომის თავისუფლებას, განიხილავს მას სოციალური სახელმწიფოს პრინციპთან კავშირში და ადგენს, რომ „კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.“⁹⁰ ვფიქრობ, აღნიშნული განმარტება ნათლად უსვამს ხაზს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას შესაბამის საფუძვლებზე მითითების და შეწყვეტის კანონიერების დასაბუთების აუცილებლობას.

თავი III. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი შედეგები

⁸⁶ საქართველოს პარლამენტის ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის) და მისი დანართის რატიფიცირების თაობაზე #1876 დადგენილება, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 82, 13.07.2005.

⁸⁷ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ #158 კონვენცია, 1982, მე-4, მე-8-მე-10 მუხლები.

⁸⁸ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ #158 კონვენცია, 1982, მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი და ევროპის სოციალური ქარტია, 1996, დანართის მე-2 ნაწილის 24-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი.

⁸⁹ International Labour Organisation, Employment protection legislation summary indicators, 16, ib.

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_357390.pdf> [24.05.2021].

⁹⁰ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 26.10.2007-ის გადაწყვეტილება #2/2-389 საქმეზე.

3.1 გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი შედეგები შრომის კოდექსში 12.06.2013-ს ცვლილებების შეტანამდე

საქართველოს შრომის კოდექსში 12.06.2013-ს ცვლილებების⁹¹ შეტანამდე მოქმედი რედაქციის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევებზე არ ვრცელდებოდა ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 პუნქტის (თუ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ იქნებოდა განსაზღვრული). კოდექსის იმავე რედაქციის 38-ე მუხლის მე-3 პუნქტის ითვალისწინებდა დასაქმებულის კომპენსირებას, თუ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა მოხდებოდა დამსაქმებლის ინიციატივით. ანუ აღნიშნულ ცვლილებებამდე, ერთადერთი ვალდებულება, რომლისგანაც თავისუფლდებოდა დამსაქმებელი გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას იყო მხოლოდ დასაქმებულისთვის კანონით განსაზღვრული კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება. რაც შეეხება ხელშეკრულების უკანონო მოშლისგან დასაქმებულის დაცვას და ხელშეკრულების მოშლის სამართლებრივ შედეგებს, ვინაიდან ეს საკითხები შრომის კოდექსით არ იყო რეგულირებული, ამავე კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტიდან⁹² გამომდინარე რეგულირდებოდა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით. ეს იმას ნიშნავს, რომ შრომის კოდექსში 12.06.2013-ს ცვლილებების შეტანამდე თუ დამსაქმებელი გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში მოშლიდა შრომით ხელშეკრულებას, იგი თავისუფლდებოდა მხოლოდ დასაქმებულის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებისგან, ხოლო დასაქმებულს შეეძლო ედავა გათავისუფლების კანონიერებაზე. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის სამართლებრივი შედეგის მოსაწესრიგებლად „თუ სასამართლო დაადგენდა შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის ფაქტს, იძულებითი მოცდენის ანაზღაურებასა და სამუშაოზე აღდგენას, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლზე დაყრდნობით, ზიანის ანაზღაურების კონტექსტში განიხილავდა.“⁹³

„შრომის სამართლის მიზანი, თავისი ისტორიული განვითარების თანახმად, არის დასაქმებულის დაცვა მისი ინტერესების უსაფუძვლო და არათანაზომიერი ხელყოფისაგან.“⁹⁴ მიუხედავად აღნიშნულისა, ზემოთმითითებულ ცვლილებებამდე მოქმედი შრომის კოდექსი იძლეოდა საშუალებას, რომ მხარეებს საკუთარი უფლება-მოვალეობები შრომის კოდექსისგან განსხვავებულად მოეწესრიგებინათ, თუნდაც ამგვარ მოწესრიგებას დასაქმებულის

⁹¹ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 04.07.2013.

⁹² 12.06.2013-ის ცვლილებებამდე მოქმედი შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

⁹³ *შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჯომია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების და იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, თბილისი, 2017, 263, შემდგომი მითითებით: იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2011 წლის 01 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1429-1444-2011.

⁹⁴ *ჩაჩავა ს.*, სადისერტაციო ნაშრომი მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძვლების კონკურენცია კერძო სამართალში, თბილისი, 2010, 96, შემდგომი მითითებით: *Palandt/Weidenkaff*, BGB Kommentar, 67. Aufl., 2008, § 611, RdNr. 2 ff; *Lingemann* in Prütting/Wegen/Weinreich (Hrsg.), BGB Kommentar, 2006, § 611, RdNr. 16; *Lieb*, Arbeitsrecht, 8. Aufl., 2003, S. 4; *Benecke*, Gesetzesumgebung im Zivilrecht, 2004, S. 205 ff.

მდგომარეობა გაეუარესებინა; ამიტომ, „საერთო ჯამში, 2006 წლის შრომის კოდექსი შეფასდა, როგორც დამსაქმებლის ინტერესზე მორგებული კანონმდებლობა.“⁹⁵

3.2 გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი შედეგები შრომის კოდექსში 12.06.2013-ს ცვლილებების შეტანის შემდეგ

საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანის და ასევე, საერთაშორისო დონეზე აღებული ვალდებულებების შესრულების მიზნით საქართველოს შრომის კოდექსში 12.06.2013 წელს შეტანილ იქნა ცვლილებები.⁹⁶

აღნიშნული ცვლილებების პროექტის განმარტებით ბარათში აღიარებულია რა, რომ ცვლილებებამდე მოქმედი შრომის კოდექსი სათანადოდ ვერ უზრუნველყოფდა დასაქმებულის სამართლებრივ დაცვას, ცვლილებების საჭიროება გამართლებულად იქნა მიჩნეული დასაქმებულის სამართლებრივი გარანტიების გაზრდის და ინტერესების დაცვის საჭიროების გამო.⁹⁷ კანონპროექტის მიზნად განისაზღვრა „დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დაცვის მიზნით სამართლებრივი გარანტიების შემოღება; დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესების დაბალანსება; კანონის ერთგვაროვნად ჩამოყალიბება; სოციალური სამართლიანობისა და თანასწორობის პრინციპების ასახვა შრომით კანონმდებლობაში; დასაქმებულის დაცვა დისკრიმინაციისგან; დამსაქმებლისა და დასაქმებულისთვის ურთიერთხელსაყრელი სამართლებრივი გარემოს უზრუნველყოფა.“⁹⁸

შრომის კოდექსში 12.06.2013-ს განხორციელებული ცვლილებებით გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევებში გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირებისთვის გაუარესდა სამართლებრივი დაცვის გარანტიები, მიუხედავად იმისა, რომ კანონპროექტის განმარტებით ბარათში გაცხადებული იყო დასაქმებულის სამართლებრივი გარანტიების გაზრდის საჭიროება; კერძოდ, მანამდე არსებული რედაქციის მე-9 და 38-ე მუხლების მესამე პუნქტის მიხედვით გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირი ხელშეკრულების მოშლისას ვერ ღებულობდა კანონით განსაზღვრულ კომპენსაციას, თუმცა იმავე კოდექსის პირველი მუხლის მეორე პუნქტის და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის საფუძველზე მას შეეძლო ედავა ხელშეკრულების მოშლის კანონიერებაზე და ხელშეკრულების მოშლით მიყენებულ ზიანზე.⁹⁹ აღნიშნული ცვლილებების მიხედვით კი გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელს არ ეკისრება არც კანონით განსაზღვრული კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება, არც დასაქმებულის წინასწარ გაფრთხილების ვალდებულება, არც ხელშეკრულების შეწყვეტის

⁹⁵ შევლიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჯომია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების და იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, თბილისი, 2017, 23, შემდგომი მითითებით: იხ. მაგალითად, Muller A., "Employment protection legislation (EPL) of Georgia: A review based on ILO standards, OECD indicators and comparative labour law", Eplex in Brief No. 1, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_202301.pdf>.

⁹⁶ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 04.07.2013.

⁹⁷ სშკ-ს ცვლილების შესანის შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის განმარტებითი ბარათი. ხელმისაწვდომია <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/20734?> [07.05.2021].

⁹⁸ იქვე;

⁹⁹ საქართველოს კანონი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, პარლამენტის უწყებანი, 31, 24.07.1997, მე-8, 115-ე, 408-ე და 411-ე მუხლები.

შესახებ გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულება და არც უკანონოდ გათავისუფლებული პირის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის/ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის/კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება.¹⁰⁰

როგორც აღინიშნა, საქართველოს შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის მიხედვით გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება შსკ-ს 48-ე მუხლი,¹⁰¹ რაც გულისხმობს, რომ შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში დამსაქმებელს არ ეკისრება გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის/ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის/კომპენსაციის/იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ვალდებულება.

აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით არაერთგვაროვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა. ერთის მხრივ, უზენაესი სასამართლო განმარტავს შემდეგს: „საკანონმდებლო მოწესრიგება აკონკრეტებს, რომ იმ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაზე, რომელიც გამოსაცდელი ვადის პირობით არის დადებული, არ ვრცელდება ორგანული კანონის 38.8-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ მხარეები სახელშეკრულებო პირობებში სხვა რამეზე არ შეთანხმებულან (*სშკ-ის 9.4-ე მუხლი*). ორგანული კანონის 38.8-ე მუხლი, რომელიც არ გამოიყენება მე-9 მუხლით დადგენილი გამოსაცდელი ვადით გაფორმებული ხელშეკრულებებისათვის, ეხება ისეთ შემთხვევებს, როდესაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით არაკანონიერად (ბათილად) იქნება ცნობილი დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ, რაც კონკრეტულ სამართლებრივ შედეგებს იწვევს. აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ გამოსაცდელი ვადით პირთან (დროებით დასაქმებულთან) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის პრეროგატივაა და მის დისკრეციულ უფლებამოსილებას განეკუთვნება, რომლის გამოყენებაც დამსაქმებელს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეუძლია,“¹⁰² ხოლო მეორეს მხრივ, სასამართლო დამსაქმებელს აკისრებს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების ვალდებულებას, ყურადღებას ამახვილებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე¹⁰³ და განმარტავს, რომ „შრომითსამართლებრივ დავებში მნიშვნელოვანია გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენება.“¹⁰⁴

ლოგიკას არის მოკლებული თუ რატომ უნდა მოხდეს მსგავს შემთხვევებში დამსაქმებლის გადაწყვეტილების კანონიერების შემოწმება, თუკი კანონმდებელი ადგენს და სასამართლოც ეთანხმება, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის

¹⁰⁰ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 04.07.2013. პირველი მუხლის მე-8 და 21-ე პუნქტი.

¹⁰¹ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-17 მუხლის მე-4 პუნქტი

¹⁰² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 13.10.2017-ის გადაწყვეტილება #ას-227-216-2017 საქმეზე.

¹⁰³ საქართველოს კანონი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, პარლამენტის უწყებანი, 31, 24.07.1997, 115-ე მუხლის თანახმად სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

¹⁰⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 13.10.2017-ის გადაწყვეტილება #ას-227-216-2017 საქმეზე.

შემთხვევებში დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაშიც კი დამსაქმებელზე არ უნდა გავრცელდეს ვალდებულება პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს/ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოს/კომპენსაცია გადაუხადოს/იძულებითი განაცდური აუნაზღაუროს პირს, რომელსაც შეუწყდა ხელშეკრულება. გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაშიც კი დასაქმებული, მოქმედი საკანონმდებლო რეგულაციიდან გამომდინარე, ვერ მიაღწევს მის კანონიერ ინტერესს - შეინარჩუნოს სამუშაო ადგილი ან სხვაგვარად აინაზღაუროს მიყენებული ზიანი.

უნდა აღნიშნოს, რომ ამავე საქმეზე სააპელაციო სასამართლომ, როგორც ჩანს, სცადა გვერდი აეგლო შრომის კოდექსის იმ დროს მოქმედი რედაქციის მე-9 მუხლის მე-4 პუნქტის დანაწესისთვის და 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის გამოყენების გარეშე დასაქმებულის კანონიერი ინტერესების დაკმაყოფილებას შეეცადა (გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება ბათილად იყო ცნობილი საქალაქო სასამართლოს მიერ და ეს გადაწყვეტილება შესული იყო კანონიერ ძალაში) საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლებზე მითითებით და დაადგინა, რომ დასაქმებული აღდგენილ უნდა ყოფილიყო თანამდებობაზე და მის სასარგებლოდ, დამსაქმებელს დაკისრებოდა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.¹⁰⁵ თუმცა, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს აღნიშნული გადაწყვეტილება საკასაციო სასამართლოს მიერ გაუქმდა და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ძალაში დარჩა საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილობასთან დაკავშირებით.¹⁰⁶ უზენაესი სასამართლოს აღნიშნული გადაწყვეტილებით დასაქმებული აღმოჩნდა იმგვარ სამართლებრივ რეალობაში, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება ბათილად იქნა ცნობილი, მაგრამ ბათილობამ არ გამოიწვია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა - დასაქმებული არ იქნა აღდგენილი თანამდებობაზე და მის სასარგებლოდ, დამსაქმებელს არც იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება დაეკისრა.

შრომის სამართლის პრინციპებიდან გამომდინარე, სახელმწიფო უნდა უზრუნველყოფდეს, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილობისას მოხდეს სოციალური სამართლიანობის აღდგენა, რაც ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენაში უნდა გამოიხატებოდეს,¹⁰⁷ ანუ შესაძლებლობის და დასაქმებულის ინტერესების გათვალისწინებით უნდა დგებოდეს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-8 და მე-9 პუნქტების გათვალისწინებული შედეგი. უნდა ითქვას, რომ შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის ფარგლებში სახელმწიფო აღნიშნულ ვალდებულებას ვერ ასრულებს გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირების მიმართ.

უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლით, რომელიც არ ვრცელდება გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევებზე, ასევე დადგენილია ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის

¹⁰⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 13.10.2017-ის გადაწყვეტილება #ას-227-216-2017 საქმეზე.

¹⁰⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 13.10.2017-ის გადაწყვეტილება #ას-227-216-2017 საქმეზე.

¹⁰⁷ *შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაყოშია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების და იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, თბილისი, 2017, 266, 269.

გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების წესი და ვადები.¹⁰⁸ აღნიშნული მუხლის და ამავე კოდექსის მე-17 მუხლის ანალიზის საფუძველზე უნდა ითქვას, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევებში დამსაქმებლის გადაწყვეტილება საერთოდ არ ექვემდებარება გასაჩივრებას - თუ დამსაქმებელს არ ეკისრება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულის წინასწარ გაფრთხილების და კომპენსირების ვალდებულება, ასევე თუ არც ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულება აქვს და ამასთან, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში კანონმდებელი გამორიცხავს დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის/ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის/კომპენსაციის/იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესაძლებლობას, მაშინ არც დამსაქმებლის გადაწყვეტილების კანონიერებაზე მსჯელობას აქვს აზრი. საინტერესო იქნებოდა ამ თვალსაზრისით სასამართლოს განმარტება. სასამართლო მსჯელობს იმაზე, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევებზე არ ვრცელდება დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის/ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის/კომპენსაციის ანაზღაურების დამდგენი ნორმა,¹⁰⁹ მსგავს შემთხვევებში სასამართლოს მსჯელობის მიხედვით დამსაქმებელს არ აქვს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულება.¹¹⁰ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების დასაბუთების და გასაჩივრების საკითხთან დაკავშირებით საინტერესოა როგორ არის საკითხი რეგულირებული საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის ფარგლებში. აღნიშნული კანონის მიხედვით გამოსაცდელი ვადით მიღებული მოხელე თანამდებობიდან თავისუფლდება გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ორჯერ უარყოფითად შეფასების საფუძველზე.¹¹¹ მოხელის შეფასების წესი განისაზღვრება სპეციალური აქტით, რომლის მიხედვითაც მოხელეს უფლება აქვს: მოითხოვოს შეფასების პროცესის ობიექტურად, კანონიერად, მიუკერძოებლად, სამართლიანად და გამჭვირვალედ ჩატარება; გაეცნოს შეფასების პერიოდში შექმნილ დოკუმენტურ მასალებს და წარადგინოს დამატებითი დოკუმენტები; შეფასების თითოეულ ეტაპზე თავისუფლად და შეუზღუდავად გამოხატოს საკუთარი მოსაზრებები; გაასაჩივროს შეფასების შედეგები და განახორციელოს კანონმდებლობით დადგენილი სხვა უფლებამოსილებები.¹¹² შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის ფარგლებში გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულ პირს პრაქტიკულად შეზღუდული აქვს ყველა ზემოთ მითითებული უფლება. არსებული რეგულაციის ფარგლებში გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას ერთადერთი რაზეც დასაქმებულს შეუძლია მოთხოვნის

¹⁰⁸ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, 48-ე მუხლის მე-6 და მე-7 პუნქტი

¹⁰⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 13.10.2017-ის გადაწყვეტილება #ას-227-216-2017 საქმეზე.

¹¹⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 18.04.2018-ის გადაწყვეტილება #ას-142-134-2017 საქმეზე.

¹¹¹ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 11.11.2015, 45-ე მუხლის მე-5 პუნქტი.

¹¹² საქართველოს მთავრობის პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ #220 დადგენილება, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 28.04.2017, მე-7 მუხლის პირველი პუნქტი.

დაყენება არის შრომის ანაზღაურება, რომელიც მას მიეცემა ნამუშევარი დროის შესაბამისად.¹¹³ საინტერესოა, ამ შემთხვევაში დასაქმებულს აქვს თუ არა გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება. საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყვეტისას იგი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.¹¹⁴ ამავე კოდექსის მიხედვით, შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოიშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ, ხოლო მხარეთა შეთანხმების შემთხვევაში, დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე.¹¹⁵ ხოლო ყოველწლიანი ფასიანი შვებულების შესახებ კონვენცია ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლებას ადგენს ერთი წლის ხანგრძლივობით უწყვეტ მუშაობის შემდეგ.¹¹⁶

აღნიშნულ ნორმათა ანალიზის საფუძველზე უნდა ითქვას, რომ შვებულებით სარგებლობის უფლება დაკავშირებულია შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობაზე. თუ შრომითი ურთიერთობის წინასწარ განსაზღვრული ვადა ნაკლებია 11 თვეზე, ამასთან სახეზე არ არის დამსაქმებლის თანხმობა 11 თვიან ვადაზე ადრე დასაქმებულის მიერ შვებულებით სარგებლობის უფლების გამოყენებაზე, მაშინ დასაქმებულს არ უნდა ჰქონდეს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება. საკასაციო სასამართლომ საქმეზე, რომელშიც პირი 2013 წლის 1 ოქტომბერს დაინიშნა თანამდებობაზე 2 თვიანი გამოსაცდელი ვადით არ დააკმაყოფილა მოთხოვნა 2013 წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით შემდეგი დასაბუთებით: შვებულებით სარგებლობის უფლება არ წარმოიშობა დასაქმების მომენტიდან და დაკავშირებულია შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობაზე. საქმეში წარდგენილი არ ყოფილა იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ მხარეებს ჰქონდათ შეთანხმება შვებულებით სარგებლობის უფლების გამოყენების შესახებ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული 11 თვეზე ადრე. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ კასატორს 2013 წლის შვებულებით სარგებლობის უფლება არ გააჩნდა.¹¹⁷

შესაბამისად, ვინაიდან გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების მოქმედების მაქსიმალური ვადა შეიძლება იყოს მხოლოდ 6 თვემდე ვადა, თუ სახეზე არ იქნება მხარეთა შეთანხმება გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დასაქმებულის მიერ შვებულებით სარგებლობის უფლების გამოყენებაზე, მაშინ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყვეტისას, დასაქმებულს არ უნდა ჰქონდეს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება.

¹¹³ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-17 მუხლის მე-4 პუნქტი.

¹¹⁴ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, 31-ე მუხლის მე-5 პუნქტი.

¹¹⁵ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, 32-ე მუხლის პირველი პუნქტი.

¹¹⁶ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ყოველწლიანი ფასიანი შვებულების შესახებ #52 კონვენცია, 1936, მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი.

¹¹⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 4.10.2016-ის განჩინება #ბს-400-395 (2კ-16) საქმეზე.

დასკვნა

თუ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში გამოსაცდელ ვადას განვიხილავთ, როგორც „გამოცდას“, ისე როგორც სხვა „გამოცდების“ შემთხვევაში დასაქმებულმა უნდა იცოდეს რა „შეცდომა“ დაუშვა და რის გამო „ჩაიჭრა“. ამასთან, როგორც ეს სამართლებრივ და დემოკრატიულ სახელმწიფოს შეესაბამება, დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს უფლება მოისმინოს მესამე, დამოუკიდებელი მხარის პოზიცია „დაშვებულ შეცდომასთან“ ან/და მის შეუსაბამობასთან დაკავშირებით - რა ქმედების/უნარის გამო მიიჩნევენ მას დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამოდ, კონკრეტულ გარემოებათა გათვალისწინებით როგორი უნდა ყოფილიყო მისი ქცევა/შესრულება/უნარი „შესაბამისად“ რომ ყოფილიყო მიჩნეული; არის თუ არა მისი შეუსაბამოდ მიჩნეული ქცევა/შესრულება/უნარი ობიექტურად შეუსაბამო, იცოდა თუ არა დასაქმებულმა შესაბამისობის დადგენის კრიტერიუმების/პროცედურის შესახებ, მიეცა თუ არა მას შესაძლებლობა სრულად გამოევიდინა შესაბამისი კვალიფიკაცია/უნარები ან/და ჯეროვნად შეესრულებინა დაკისრებული მოვალეობები (მაგალითად, აღნიშნულში ხელი ხომ არ ეშლებოდა მისგან დამოუკიდებელი ან/და დამსაქმებელზე დამოკიდებული მიზეზების/გარემოებების გამო), მიეცა თუ არა დასაქმებულს თავის მართლების, შესასრულებელ სამუშაოსთან თავის შესაბამისობის დასაბუთების ან/და გამოსწორების საშუალება. მას შემდეგ რაც ცივილიზებულმა, სამართლებრივმა და დემოკრატიულმა სამყარომ უარი თქვა მონობაზე, შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში დადგინდა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი და დამსაქმებლის დისკრეცია შემოიფარგლა სხვადასხვა სახის იმპერატიული ნორმებით; ამასთან, მხარეთა შორის ბალანსის დაცვით, ისე რომ არ მომხდარიყო არცერთი მხარის უფლებების გაუმართლებელი შეზღუდვა საქართველოს შრომის კოდექსში ამომწურავად განისაზღვრა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები და დეტალურად გაიწერა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურა.

გაუმართლებელია გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი სრულად გავათავისუფლოთ ყველა იმ ვალდებულებისგან, რაც უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას.

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებლისთვის მინიჭებული განუსაზღვრელი დისკრეციით ხდება იმის წახალისება, რომ ყოველი ახალი შრომითი ურთიერთობა (და არამართო) დამსაქმებელმა დაიწყოს ე.წ. გამოსაცდელი ვადით, მიუხედავად იმისა მას რეალურად აქვს თუ არა შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის შესაბამისობის დადგენის მიზანი და იქმნება ისეთი რეალობა, რომ დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული, კანონმდებლობით განსაზღვრული უფლებები შეიძლება წარმოემუვას შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან მხოლოდ 6 თვის შემდეგ. ამ 6 თვიანი, ე.წ. გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში პრაქტიკულად გვყავს უუფლებო დასაქმებული, რომელიც მხოლოდ დამსაქმებლის კეთილგანწყობაზეა დამოკიდებული და აღნიშნულის საპირწონედ მოქმედი კანონმდებლობიდან გამომდინარე, მხოლოდ იმის თქმა შეგვიძლია, რომ სამაგიეროდ „გამოსაცდელ ვადაში შესრულებული სამუშაო ანაზღაურდება“¹¹⁸, ხოლო „გამოსაცდელი

¹¹⁸ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-17 მუხლის მე-2 პუნქტი

ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულს ანაზღაურება მიეცემა ნამუშევარი დროის შესაბამისად.¹¹⁹

აღნიშნულის გათვალისწინებით, მხარეთა შორის ბალანსის დასაცავად, სწორი სამართლებრივი რეგულირება იქნებოდა, თუკი შრომის კოდექსი ნაწილობრივ გაითვალისწინებდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ მოდელს, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დამსაქმებელს დაეკისრებოდა დასაქმებულის მინიმუმ ერთხელ გაფრთხილების, შენიშვნების, მათ გამოსწორების გზების და გამოსწორებისთვის საკმარისი ვადის მითითების ვალდებულებას, აღნიშნული გაფრთხილება ერთგვარად შეასრულებდა ხელშეკრულების სავარაუდო შეწყვეტის შესახებ გაფრთხილების როლსაც. დასაქმებულის „გამოუსწორებლობის“ შემთხვევაში კი დამსაქმებელს ჰქონდეს უფლება შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულების გარეშე შეწყვიტოს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დასაქმებულის გაფრთხილების და კომპენსირების ვალდებულების გარეშე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება, ერთგვარად მნიშვნელობას უნარჩუნებს „გამოსაცდელ ვადას“ - დამატებითი ვალდებულებების გარეშე, შესაბამისად შეღავათიანი პირობებით დამსაქმებელს ეძლევა საშუალება მოახდინოს დასაქმებულის შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის დადგენა და შეარჩიოს მისთვის მისაღები კადრი.

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელზე ჩვეულებრივ უნდა ვრცელდებოდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის მითითების და შეწყვეტის კანონიერების დასაბუთების ვალდებულება. მარეგულირებელი კანონმდებლობაც და სასამართლოს მიდგომაც უნდა იყოს იმდგვარად ჩამოყალიბებული რომ დამსაქმებელს დააკისროს შესაბამისი მტკიცების ტვირთი, ხოლო დამსაქმებლის მიერ შესაბამისად დაკისრებული მტკიცების ტვირთის შეუსრულებლობის და გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების სასამართლოს მიერ ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებითვე უნდა დადგინდეს ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენა - შესაბამის გარემოებათა გათვალისწინებით - დამსაქმებლისთვის დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის/ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის/კომპენსაციის/იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ვალდებულების დაკისრება.

დამსაქმებლისთვის აღნიშნული ვალდებულებების დაკისრებით ერთის მხრივ, უარს ვამბობთ იმის წახალისებაზე რომ შრომითი ურთიერთობა ყველა შემთხვევაში იწყებოდეს გამოსაცდელი ვადით, ვიცავთ დასაქმებულის უფლებას ჰქონდეს შემოსავალი და დაუსაბუთებლად და გაუმართლებლად არ კარგავდეს ამ უფლებას და მეორეს მხრივ, დამსაქმებელს ვაძლევთ საშუალებას, საჭიროების შემთხვევაში შრომის კოდექსით დადგენილი ვალდებულებების გარეშე, გამოიყენოს ე.წ. გამოსაცდელი ვადა და შეღავათიანი პირობებით შეარჩიოს მისთვის მისაღები კადრი.

საკასაციო სასამართლო ადგენს, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას გამონაკლისია დისკრიმინაციის შემთხვევა, რა დროსაც დამსაქმებელს სხვა შემთხვევებისგან განსხვავებით აქვს დასაბუთების ვალდებულება და

¹¹⁹ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27.12.2010, მე-17 მუხლის მე-4 პუნქტი.

მტკიცების ტვირთი რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა,¹²⁰ მაგრამ არ მსჯელობს რა სამართლებრივი მექანიზმით უნდა მოხდეს პირის უფლებრივი რესტიტუცია, თუ სასამართლო დაადგენს, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა დისკრიმინაციული ნიშნით, მაშინ როცა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-4 პუნქტის და 48-ე მუხლის მე-8 და მე-9 პუნქტების თანახმად გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება პირის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის/ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის/კომპენსაციის/იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ვალდებულება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით მიგვაჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები უნდა ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

3. დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან ვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, თუ დასტურდება, რომ შეწყვეტამდე დამსაქმებელმა დასაქმებულს წერილობით შეატყობინა ხელშეკრულების სავარაუდო შეწყვეტის შესახებ და გასულია ამავე შეტყობინებით განსაზღვრული ვადა. შეტყობინება უნდა შეიცავდეს ინფორმაციას შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის შეუსაბამობის განმსაზღვრელ გარემოებათა ან/და დამსაქმებლის შენიშვნების შესახებ, მათ გამოსასწორებლად/დასაძლევად საჭირო ღონისძიებების და გამოსწორების/დაძლევის ვადის შესახებ.

4. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევებზე არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტებით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ კანონმდებელმა დაინახოს და გაიაზროს უშუალო ბმა დასაქმებულისათვის განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილებამდე, იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელი დაადგენს, რომ დასაქმებული არ/ვერ ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს სრულად ანდა/ნაწილობრივ, მიუთითოს ამის შესახებ დასაქმებულს და ამავედროულად განუსაზღვროს განვითარების გეგმა, რომელშიც იქნება მოცემული, თუ რას უნდა მიაქციოს ყურადღება დასაქმებულმა, რა უნდა შეისწავლოს/დახვეწოს, როგორ უნდა გაიუმჯობესოს კონკრეტული უნარ-ჩვევები. ინდივიდუალური განვითარების გეგმის არ მიცემით, დამსაქმებელი რეალურად შესაძლებლობას ართმევს დასაქმებულს რომ გამოსასწორებელი ვადის განმავლობაში შედეგზე ორიენტირებულად და მიზანიმართულად, დასაქმებულმა გამოსასწოროს და შეუსაბამოს შრომითი შედეგები იმ მოთხოვნებს, რომლებსაც დამსაქმებელი მას უყენებს. ანალოგიურად მეტად მნიშვნელოვანია, რომ იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელი ხელშეკრულებას უწყვეტს დასაქმებულს მიეთითოს, ყველა იმ გარემოების შესახებ, რომელთა შეუსრულებლობა ან/და შეუსაბამობის გამო ხდება ხელშეკრულების შეწყვეტა. მიზეზების დასაბუთების გარეშე დასაქმებულს იმ შესაძლებლობის გარეშე რჩება, რომ გაიგოს, გაიაზროს და მომდევნო

¹²⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 18.04.2018-ის გადაწყვეტილება #ას-142-134-2017 საქმეზე.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობისას არ დაუშვას, არ გაიმეოროს იგივე, რაც შესაძლებლობას მისცემს პირს, რომ პროფესიულად განვითარდეს რაც აამაღლებს, როგორც მის კვალიფიკაციას, ასევე მოემსახურება მომავალი დამსაქმებლის ინტერესებს.

ბიბლიოგრაფია

საერთაშორისო ხელშეკრულებები და შეთანხმებები

1. ევროპის სოციალური ქარტია, 1996
2. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ #158 კონვენცია, 1982
3. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ყოველწლიანი ფასიანი შევებულების შესახებ #52 კონვენცია, 1936

საქართველოს ნორმატიული აქტები

4. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, 11.11.2015
5. საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ, 04.07.2013
6. საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, 27.12.2010
7. საქართველოს ორგანული კანონი ნორმატიული აქტების შესახებ, 09.11.2009
8. საქართველოს კანონი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, 24.07.1997
9. საქართველოს მთავრობის პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ 28.04.2017 #220 დადგენილება
10. საქართველოს პარლამენტის ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის) და მისი დანართის რატიფიცირების თაობაზე 13.07.2005-ის #1876 დადგენილება

ქართულენოვანი წყაროები

11. ბორონი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბილისი, 2016, 96, 97, 99, 101, 102
12. სტურუა ნ., სადოქტორო ნაშრომი შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებით სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, თბილისი, 2018, 167
13. შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაყოშია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების და იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, თბილისი, 2017, 23, 176, 181-182, 263, 266, 269
14. ჩაჩავა ს., სადისერტაციო ნაშრომი მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძვლების კონკურენცია კერძო სამართალში, თბილისი, 2010, 96, 98
15. ძიმისტარაშვილი უ., შევებულება - დასაქმებულისთვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?!, შრომის სამართალი, რედაქტორები: ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ. III, თბილისი, 2014, 86-87

16. საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის განმარტებითი ბარათი <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/20734?> [10.11.2020]

საქართველოს სასამართლოთა გადაწყვეტილებები

17. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 18.04.2018-ის გადაწყვეტილება #ას-142-134-2017 საქმეზე
18. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 13.10.2017-ის გადაწყვეტილება #ას-227-216-2017 საქმეზე
19. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 30.06.2017-ის განჩინება #ას-699-653-2017 საქმეზე
20. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 10.04.2017-ის განჩინება #ას-903-869-2016 საქმეზე
21. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 4.10.2016-ის განჩინება #ბს-400-395 (2კ-16) საქმეზე
22. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 26.10.2007-ის გადაწყვეტილება #2/2-389 საქმეზე

უცხოენოვანი წყაროები

23. International Labour Organisation, Employment protection legislation summary indicators, 16, ობ. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_357390.pdf> [14.12.2020]
24. Muhl Ch., The employment-at-will doctrine: three major exceptions, ობ. <https://www.bls.gov/opub/mlr/2001/01/art1full.pdf> [14.12.2020]
25. Omed A., Unfair Termination Review During Probationary Period: The Case of Iraq in Light of New Judiciary Trend, 88, <https://ojs.lib.unideb.hu/profuturo/article/download/6716/6230/14845> [10.12.2020]
26. Ruud J.K., Becker W.S., Employment-at-will, https://www.researchgate.net/publication/256034512_Employment-at-Will [14.12.2020]
27. International Labour Organization, EPLex <https://eplex.ilo.org/country-detail/?code=CHE&yr=2019> [10.12.2020]
28. International Labour Organization, EPLex <https://eplex.ilo.org/country-detail/?code=NOR&yr=2019> [10.12.2020]

Article received 2021-05-08