



შრომის სამართლის ბიულეტენი



EUROPEAN
TIME

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

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

შრომის
სამართალი

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



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

**ევროკავშირის დირექტივა ვადიანი
შრომითი ურთიერთობების შესახებ**

საქართველოს, ასოციაციის შეთანხმების საფუძველზე, წარმოეშვა ევროკავშირის 1999/70 დირექტივასთან სამართლებრივი აპროქსიმაციის ვალდებულება. დირექტივა არეგულირებს ასპექტებს, თუ როდის შეიძლება დაიდოს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. ამ დირექტივასთან დაახლოების ვადად განისაზღვრა 4 წელი. დაახლოების ვალდებულება უნდა შესრულებულიყო 2018 წელს.

დირექტივის თანახმად, შრომითი ურთიერთობები ძირითადად იდება უვადოდ (განუსაზღვრელი ვადით), ხოლო გამონაკლის შემთხვევებში - განსაზღვრული ვადით. ევროკავშირის კანონმდებლობა, ორ ძირითად და ფუნდამენტურ მოთხოვნას აყალიბებს: 1. უზრუნველყოფილ იქნეს განსაზღვრულვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე დასაქმებულთა მიმართ თანასწორი მოპყრობა; 2. არ მოხდეს განსაზღვრულვადიანი შრომითი ხელშეკრულებებისა და მათი განახლების ბოროტად გამოყენება. ამდენად, ევროკავშირის წევრები ვალდებული

არიან ჩამოაყალიბონ ეფექტური და პრევენციული სისტემა (სამართალი და პრაქტიკა), რომ შეზღუდონ ვადიანი ხელშეკრულებების გამოყენება. განსაზღვრულვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები უნდა მართლდებოდეს ობიექტური საფუძვლებით, რეალურად უნდა პასუხობდნენ დამსაქმებლის დროებით საჭიროებას და არ უნდა გამოიყენებოდეს მუდმივი და ფიქსირებული სამუშაოს/ფუნქციების შესასრულებლად; გარდა ამისა, ევროპის ქვეყნებმა უნდა ჩამოაყალიბონ პასუხისმგებლობის ზომები, რათა მოხდეს ასეთი ხელშეკრულებების არასწორად და ბოროტად გამოყენებით გამოწვეული ზიანის კომპენსირება.

1999/70 დირექტივის თანახმად, ვადიანი ხელშეკრულებების ობიექტურ საფუძვლად მიიჩნევა ისეთი შრომითი ხელშეკრულება ან შრომითი ურთიერთობა, სადაც ურთიერთობის ან ხელშეკრულების დასრულება განსაზღვრულია ობიექტური საფუძვლებით, როგორცაა სპეციფიკური თარიღის მიღწევა, სპეციფიკური სამუშაოს შესრულება ან სპეციფიკური შემთხვევის/მოვლენის დადგომა.

არის თუ არა საქართველოს შრომის კოდექსი ამ ნაწილში ევროპული სტანდარტის შესაბამისი?

სმკ, განსაზღვრულვადიან შრომით ხელშეკრულებებს შრომითი ურთიერთობის ნორმირებულ და ჩვეულებრივ ფორმად მიიჩნევს და არა საგამონაკლისო ან ატიპურ ფორმად. სმკ-ის თანახმად, როგორც წესი, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები უნდა დაიდოს ერთი წლით ან მეტი ვადით. ასევე, დაშვებულია ერთ წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულებების დადება კანონით რეგლამენტირებული საფუძვლების არსებობისას.

ევროკავშირის კანონმდებლობისგან განსხვავებით, საქართველოს შრომის კოდექსში ობიექტური საფუძვლების მტკიცება სჭირდება მხოლოდ ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებებს. სხვა შემთხვევებში, დანარჩენი ყველა ხელშეკრულება იდება ერთი წლის ან მეტი ვადით. ერთწლიანი ხელშეკრულება კი, რომელიც ვადიანია, არ დაექვემდებარა ობიექტური საფუძვლიანობის მტკიცების ვალდებულებას - რატომ ვადიანი ერთი წლით? ამდენად, ამ ნაწილში, საქართველოს სტანდარტი არ შეესაბამება ევროკავშირის სტანდარს.

ფიქსირებული და მუდმივი საჭიროების ბუნების მქონე სამუშაოებზე დასაქმებული უნდა საქმდებოდეს უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.

(საკითხთან დაკავშირებით იხ. სტატია: ქარდავა ე., მასწავლებელთა და ლექტორთა განსაზღვრულვადიანი ჯაჭვურად განგრძობადი და განახლებადი შრომითი ხელშეკრულებები (1999/70 დირექტივის გამოყენების მაგალითზე), გვ. 82-135, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/17031.pdf>)

მოგვწერეთ, გვკითხეთ
eka_kardava@yahoo.com
ekakardava2014@gmail.com

european.time.geo@gmail.com