

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია
GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



**საიამ შრომის კანონმდებლობის
გაუმჯობესების მიზნით პარლამენტს
მიმართა**

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



მიმდინარე წლის 16 მარტს საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციამ საქართველოს პარლამენტს [საკანონმდებლო წინადადებით](#) მიმართა. წარდგენილი კანონპროექტის მიზანია შრომის კოდექსის იმ ნორმების ცვლილება, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და მოშლის წესს ადგენს.

აღნიშნულ ნორმებთან დაკავშირებული პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ მოქმედი ნორმები ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დაცვას შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას. ამასთან, არ შეესაბამება საერთაშორისო აქტებით დადგენილ სტანდარტებს და არ ითვალისწინებს სხვა ქვეყნების გამოცდილებას შრომითი უფლებების დაცვის სფეროში. ამასთან, ნათელია რომ სასამართლო პრაქტიკამ ვერ უზრუნველყო საკანონმდებლო ხარვეზის შევსება და ხელშეკრულების მოშლის მექანიზმის საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისი განმარტება, რაც ადასტურებს აღნიშნული რეგულაციების საკანონმდებლო ორგანოს მიერ გადახედვის აუცილებლობას.

კანონპროექტი უზრუნველყოფს შრომის სამართლის არსებული ნორმების შესაბამისობაში მოყვანას საერთაშორისო აქტებთან, მათ საფუძველზე საქართველის მიერ აღიარებულ საერთაშორისო ვალდებულებებთან და ევროპული ქვეყნების კანონმდებლობასთან; კერძოდ, მისი მიზანია შრომითი ურთიერთობის მოშლის იმგვარი რეგულირება, რაც უზრუნველყოფს დასაქმებულის უფლებების დაცვას შესაბამისი მატერიალური თუ პროცედურული გარანტიების მინიჭების გზით.

კანონპროექტის მიხედვით, ახლებურად განისაზღვრება ხელშეკრულების მოშლის რეგულირება. კერძოდ, დგინდება ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი და წესი. შემოთავაზებული ფორმულირების თანახმად:

- შრომითი ურთიერთობის მოშლის საფუძველად მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების არსებითად დარღვევა ან პატივსაღები საფუძველი.
- ხელშეკრულების მოშლისას წესდება ხელშეკრულების მეორე მხარისათვის ერთი თვით ადრე წინასწარი წერილობითი შეტყობინების ვალდებულება;

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



- დგინდება დამსაქმებლის ვალდებულება, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში დაასაბუთოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი და ეს გააკეთოს შესაბამისი მოთხოვნის დაყენებიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში.
- განისაზღვრება დამსაქმებლის ვალდებულება ხელშეკრულების პირობების არსებითად დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებულს მისცეს გაფრთხილება ან განუსაზღვროს დამატებითი ვადა. დამსაქმებელი მხოლოდ დარღვევის განმეორების ან დამატებითი ვადის უშედეგოდ გასვლის შემდეგ იქნება უფლებამოსილი მოშალოს ხელშეკრულება;
- იკრძალება ხელშეკრულების მოშლა დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის ორსულობის ფაქტის შეტყობიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე პერიოდის განმავლობაში ან ამ პერიოდის ამუწურვიდან გონივრული ვადის განმავლობაში;
- იზრდება დასაქმებულის დაცვის გარანტიების შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას და სხვა.

საია იმედოვნებს, რომ საქართველოს პარლემენტი რეგლამენტით განსაზღვრული წესით განიხილავს წარდგენილ წინადადებას და უზრუნველყოფს შრომის კოდექსში შესაბამისი ცვლილებების განხორციელებას.