



„ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტის (IDFI)“

სამსახურიდან გათავისუფლებული პირის მიერ გამოუყენებელი შვებულების ნაცვლად კომპენსაციის მიღების უფლება

(იანვარი, 2013 წელი)

ავტორი: სოფიო საჩალელი

IDFI-ის ექსპერტი სამართლებრივ საკითხებში

LL.M.-სამართლის მაგისტრი (ტრიერი, გერმანია);

ტრიერის უნივერსიტეტის სამართლის ფაკულტეტის დოქტორანტი;

2006 წელს საქართველოს პარლამენტმა ახალი შრომის კოდექსი მიიღო, რომელმაც მანამდე მოქმედი საქართველოს სსრ უმაღლესი საბჭოს მიერ 1973 წელს დამტკიცებული შრომის კანონთა კოდექსი ჩაანაცვლა. ახალი კოდექსის ამოსავალ პრინციპად შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივი რეგლამენტაციისადმი ლიბერალური მიდგომის დამკვიდრება, სახელმწიფოს ჩარევის მინიმუმამდე დაყვანა და შრომითი ურთიერთობის მხარეთათვის თავისუფალი სამოქმედო სივრცის შექმნა განისაზღვრა (*საქართველოს შრომის კოდექსის გზამკვლევი, 2006*). მოგვიანებით, 2010 წელს განხორციელებული საკონსტიტუციო ცვლილებების კვალდაკვალ, კოდექსის სტატუსმა ცვლილება განიცადა და ის საქართველოს ორგანულ კანონად გარდაიქმნა, თუმცა შინაარსი ფაქტიურად, არ შეცვლილა.

შრომის კოდექსის ბევრი ნორმა კრიტიკისა და უკმაყოფილების საგანი იყო როგორც ქვეყნის შიგნით, ასევე საერთაშორისო ორგანიზაციების მხრიდანაც. 2012 წლის საპარლამენტო არჩევნების შემდგომ, დღის წესრიგში დადგა საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანა და პროექტზე მომუშავე ჯგუფის თქმით, ძალისხმევა შრომის კოდექსის დაბალანსებისაკენ იქნა მიმართული. 2013 წლის თებერვლის თვეში წარმოდგენილი კანონპროექტის სამუშაო ვარიანტის მიხედვით (*ნანახია www.matsne.gov.ge 28.01.2013*), ცვლილებები ბევრ მოქმედ მუხლს შეეხება, მათ შორის

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის, კოლექტიური შრომითი ურთიერთობების, შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების მარეგულირებელ ნორმებს და სხვა. თუმცა, კანონპროექტში არ არის აღმოფხვრილი მოქმედი კოდექსის ერთ-ერთი ხარვეზი - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, გამოუყენებელი შვებულების სანაცვლოდ ფულადი კომპენსაციის გაცემის წესის რეგულირების არარსებობა. სწორედ აღნიშნული თემის შესახებ გვინდა გავამახვილოთ მკითხველის ყურადღება.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში გამოუყენებელი შვებულების სანაცვლოდ ფულადი კომპენსაციის გაცემის შესაძლებლობაზე დღეისათვის მოქმედი შრომის კოდექსი, მისი წინამორბედისაგან (*შრომის კანონთა კოდექსი, 1973*) განსხვავებით, არ მიუთითებს. მაგრამ საქართველო შეერთებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) „ყოველწლიური ფასიანი შვებულებების შესახებ“ N52-ე კონვენციასთან (1939), რომელიც აღნიშნულ საკითხსაც არეგულირებს და შესაბამისად, კომპენსაციის გაცემის საკითხი მის საფუძველზე უნდა წყდებოდეს, თანახმად შრომის კოდექსის II მუხლისა. თუმცა, ის ფაქტი, რომ აღნიშნული უფლება შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობით პირდაპირ არ არის გარანტირებული, ხშირ შემთხვევაში მაინც გაურკვევლობას იწვევს შრომითი ურთიერთობის მხარეებში და ხელს უწყობს საკითხის გარშემო არაერთგვაროვანი პრაქტიკის ჩამოყალიბებას, რაც შემდეგნაირად გამოიყურება: დამსაქმებელთა ნაწილი არ თვლის თავს ვალდებულად, აუნაზღაუროს გათავისუფლებულ კადრს გამოუყენებელი შვებულების თანხა და გადაწყვეტილებას საკუთარი კეთილი ნების მიხედვით იღებს. დასაქმებულებს, თავის მხრივ, ნაკლებად თავდაჯერებულია მოთხოვნის წამოყენების დროს, ვინაიდან კოდექსის დუმილი კომპენსაციის თემაზე მის დაეჭვებას იწვევს საკუთარ უფლებებში.

მოკლედ განვიხილოთ კომპენსაციის მიღების წინაპირობები. შსო 52-ე კონვენციის მე-3, მე-5 და მე-6 მუხლების თანახმად, კომპენსაციის მიღების წინაპირობებს წარმოადგენს:

1. დასაქმებულის მიერ ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლების მოპოვება;
2. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რომელიც დამსაქმებლის ინიციატივის საფუძველზე დასაქმებულის დათხოვნის გზით ხორციელდება;
3. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე კუთვნილი შვებულების გამოუყენებლობა/არასრული გამოყენება.

შრომის კოდექსის 22-ე მუხლი ადგენს, რომ შრომითი-სამართლებრივი ურთიერთობის დროს შვებულების მოთხოვნის უფლება დასაქმებულს მუშაობის თერთმეტი თვის შემდგომ წარმოემგება, თუ შრომითი ურთიერთობის მხარეთა მიერ შვებულების უფლების წარმოშობის უფრო ადრინდელი ვადა არ იქნება დათქმული. კონვენციის მე-2 მუხლის თანახმად კი, ყოველწლიური ფასიანი შვებულების უფლება წარმოიშობა პირის მიერ სულ ცოტა ერთი წლის განმავლობაში უწყვეტად გაწეული მუშაობის შემდგომ, თუმცა კონვენციის მე-9 მუხლი ასევე ადგენს, რომ თუ ნაციონალური კანონმდებლობით ან შეთანხმებებით დასაქმებულთათვის უფრო ხელსაყრელი პირობებია განსაზღვრული, მაშინ კონვენცია არ ეხება ამგვარ პირობებს. შესაბამისად, დასაქმებულის უფლება, ისარგებლოს ზემოთ ხსენებული კომპენსაციით, წარმოიშვება მუშაობის თერთმეტი თვის

შემდგომ, თუ შრომითი ურთიერთობის მხარეთა მიერ შვებულების უფლების წარმოშობის უფრო ადრინდელი ვადა არ იყო დათქმული (დავუშვათ, შრომის ხელშეკრულებით, შინაგანაწესით ან სხვა მარეგულირებელი დოკუმენტით).

მეორე წინაპირობას, როგორც უკვე ითქვა, „დამქირავებლის მიზეზით პირის დათხოვნა“ წარმოადგენს (სიტყვათა აღნიშნული კომბინაცია გამოყენებულია კონვენციის ოფიციალურ ქართულ თარგმანში, ინგლისურ ენაზე „*a person dismissed for a reason imputable to the employer*“). ზემოთხსენებულ წინაპირობას პირდაპირ აკმაყოფილებს შრომის კოდექსის 37 I დ და 38 I მუხლების შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველზე დასაქმებულის გათავისუფლება. თუმცა, ვთვლით, რომ, კომპენსაციის გაცემის წინაპირობის კონტექსტში მსჯელობის საგანი ასევე შეიძლება იყოს 37-ე მუხლით განსაზღვრული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სხვა საფუძველებიც. ასე, მაგალითად, 37 I o მუხლის თანახმად, იურიდიული პირის ლიკვიდაციის დაწყება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს და პრინციპში, ასევე შეესაბამება დამსაქმებლის მიერ პირის დათხოვნის შემთხვევას. მაგრამ ზემოთ ხსენებული საფუძველისაგან (ხელშეკრულების მოშლა) განსხვავებით, ბადაბს კითხვას, რამდენადაა გამოწვეული ეს შემთხვევა დამსაქმებლის მიზეზით. ისევე, როგორც დავუშვათ „მხარეთა შეთანხმება“ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე, რომელიც ასევე შეიძლება იყოს დამსაქმებლის მიერ ინიცირებული ამა თუ იმ მიზეზის გამო. თუმცა, აღნიშნული თემა ცალკე განხილვის საგანს წარმოადგენს და სცდება წინამდებარე სტატიის ფარგლებს.

მესამე წინაპირობის დასაკმაყოფილებლად ცხადია, რომ გათავისუფლების მომენტისათვის, პირს არ უნდა ჰქონდეს ამოწურული მისი კუთვნილი შვებულების დღეები. თუმცა, თუ სასამართლო დავებს გადავხედავთ, დამატებით კითხვებს აჩენს წინა წლიდან გადმოტანილი შვებულების ანაზღაურების საკითხი, ვინაიდან მოქმედი შრომის კოდექსის 25-ე მუხლით, გარკვეული წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში, დაშვებულია ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისათვის გადატანა. ამავე მუხლით, აკრძალულია შვებულების გადატანა ზედიზედ ორ წლის განმავლობაში, რეალურად კი, ხშირია შემთხვევები, როდესაც პირს სხვადასხვა მიზეზის გამო, რამოდენიმე წლის განმავლობაში არ უსარგებლია ანაზღაურებადი შვებულებით და გათავისუფლების შემდეგ, რამოდენიმე წლის კომპენსაციას ერთად ითხოვს (*მაგ. უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 01/12/2010 განჩინებაში, ას-618-580-2010*). ასეთ შემთხვევაში, კოდექსი დამსაქმებლის ინტერესებსაც უნდა ითვალისწინებდეს და ზემოთ ხსენებულ აკრძალვასთან ერთად, უნდა აწესრიგებდეს ანაზღაურებადი შვებულების გამოუყენებლობის შედეგებს.

საკითხის მოლაპარაკებით მოგვარების შეუძლებლობის შემთხვევაში დასაქმებულთა ნაწილი რაღა თქმა უნდა, კარგავს კომპენსაციის მიღების იმედს და უარს ამბობს დავის გაგრძელებაზე, ხოლო ნაწილი კი სასამართლოს მიმართავს და კუთვნილი თანხის მისაღებად დავობს. ამრიგად, გადავხედოთ ახალი კოდექსის მიღების (2006) შემდგომ განვითარებულ სასამართლო პრაქტიკას აღნიშნული საკითხის გარშემო.

იყო შემთხვევები, როდესაც სასამართლო არ იყენებდა კონვენციას, გამოუყენებელი შვებულების სანაცვლო კომპენსაციის მიღების საკითხს განიხილავდა მხოლოდ შრომის კოდექსის საფუძველზე და შესაბამისად, არ განიხილავდა მოსარჩელის მიერ აღნიშნული თანხის მიღების საკითხს. მაგალითად, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2009 წლის 30 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში ნათქვამია, რომ მართალია, საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლებას, თუმცა დასაქმებულის მიერ გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების სანაცვლოდ თანხის გაცემის შესაძლებლობა კანონით გათვალისწინებული არ არის და ამგვარად, დასაქმებულს არ ეკუთვნის კომპენსაცია (*იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 01/11/2010 განჩინებაში, ას-769-719-2010*).

თუმცა, სამართლიანობა მოითხოვს, აღინიშნოს, რომ უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა კომპენსაციის საკითხთან მიმართებაში უმეტეს შემთხვევაში ერთგვაროვანია და ეყრდნობა რა 52-ე კონვენციას შრომის კოდექსთან ურთიერთკავშირში, გამოუყენებელი შვებულების სანაცვლო კომპენსაციის გაცემის საკითხს შემდეგნაირად განმარტავს: იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული გათავისუფლებულია დამსაქმებლის მიერ და მას არ აქვს გამოყენებული კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება, ანუ სრულად აკმაყოფილებს კონვენციის ხსენებული ნორმების სამ წინაპირობას, დასაქმებულს ენიჭება შვებულების სანაცვლო კომპენსაციის მიღების სამართლებრივი უფლება (*მაგ. უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 26/03/2010 განჩინება, ას-836-1122-09*).

ასევე, არსებობს კიდევ ერთი ნიუანსი, რომელმაც დაბრკოლება შეიძლება შეუქმნას დასაქმებულს კომპენსაციის მოთხოვნის დროს. კერძოდ, დამსაქმებლები ცდილობენ, კომპენსაციის მიღების დამატებით წინაპირობად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტამდე დასაქმებულის წერილობითი მოთხოვნის არსებობა განსაზღვრონ, სადაც დასაქმებული ანაზღაურებად შვებულებაში გასვლას სთხოვს დამსაქმებელს. ხოლო თუ დასაქმებულს ამგვარი წერილობითი მიმართვა არ აქვს წარდგენილი, დამსაქმებელი ცდილობს, აღნიშნული ფაქტი გამოიყვანოს დასაქმებულის მიერ შვებულების გამოყენების ნების არარსებობად მის მიერ უფლებით სარგებლობაზე უარის თქმად და შედეგად, უარი განაცხადოს კომპენსაციის გადახდაზე. აღსანიშნავია, რომ ამგვარ მტკიცებას სასამართლო როგორც წესი, არ იზიარებს და შვებულების მოთხოვნას კომპენსაციის გაცემის წინაპირობად არ თვლის (*მაგალითად, უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 13/01/2011 განჩინება, ას-1222-1073-2010*), ვინაიდან დასაქმებულის მიერ შვებულებით სარგებლობის უფლება გარანტირებულია როგორც შრომის კოდექსით, ასევე 52-ე კონვენციით და მას არ შეიძლება წაერთვას ის უფლება, რომელსაც იგი სავარაუდოდ გამოიყენებდა, რომ არა დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

ყოველივე ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკითხის გარშემო სიცხადის შეტანის მიზნით ვთვლით, რომ აუცილებელია, შრომის კოდექსში გარკვევით განიმარტოს გამოუყენებელი შვებულების სანაცვლოდ კომპენსაციის გაცემის წესი და პირობები.