

„ჯეკლასის“ საქმიანობა

საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი

ლეონიდე ადვიშვილი*†
დავით კერესელიძე**

ქვემოთ გამახვილებულია ყურადღება შრომითი ხელშეკრულებისათვის, ისევე როგორც შრომითი ურთიერთობისათვის, დამახასიათებელ ზოგიერთ მნიშვნელოვან პრინციპზე, რომლებიც აისახა შრომის კოდექსის ზოგადი და ინდივიდუალური ნაწილის პროექტში. აქვე წარმოდგენილია პროექტის მომზადების მოკლე ისტორიული ექსკურსი და მის შემუშავებისას ნამოჭრილ ცალკეულ საკითხთან მიმართებით პროექტის შემუშავებელი სამუშაო ჯგუფის მიერ გამოხატული პოზიცია.

1. შრომითი ურთიერთობების მონესრიგება კონტინენტური ევროპის ქვეყნებში

კონტინენტური ევროპის ქვეყნებში შრომითი ურთიერთობების მონესრიგების განსხვავებული გზები იქნა არჩეული. ასე მაგალითად:

იტალიის 1942 წლის სამოქალაქო კოდექსის (*Codice civile, Cc*) მე-5 წიგნის 2060-ე-2135-ე მუხლები მოიცავს შრომის სამართლის მარეგულირებელ ზოგად დებულებებს;

1911 წლის შვეიცარიის სამოქალაქო კოდექსის მე-5 ნაწილის – ვალდებულებითი სამართლის (*Obligationenrecht, OR*) – 1972 წლიდან ამოქმედებული მე-10 კარი მიზნად ისახავს შრომითი სახელშეკრულებო სამართლის მონესრიგებას;

1992 წლის ნიდერლანდების ახალი სამოქალაქო კოდექსის (*Nieuw Nederlands Burgerlijk Wetboek, NBW*) მე-3 წიგნის 1997 წლიდან ძალაში შესული მე-10 კარი მოიცავს ინდივიდუალური შრომის სამართლის არსებითად ამომწურავ მონესრიგებას.

სხვა ქვეყნების სამოქალაქო კოდექსები, აწესრიგებს რა ვალდებულებითი ხელშეკრულების ისეთ სახეს, როგორცაა მომსახურების ხელშეკრულება, მოიცავს შრომის სამართლისათვის მნიშვნელოვან ზოგად-აბსტრაქტულ პრინციპებს. ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ ისინი შრომითი ხელშეკრულების რამდენიმე ვალდებულებით სამართლებრივ პროტოტიპს ითვალისწინებენ, მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული შრომის სამართლის სპეციალურ კანონებში მონესრიგება. ასე მაგალითად:

საფრანგეთში 1884 წელს მიღებული პროფესიული გაერთიანებების (*liberté d'association professionnelle*) და 1898 წლის შრომის დაცვის შესახებ კანონებით საფუძველი ჩაეყარა შრომითი ურთიერთობების სპეციალური კანონმდებლობით მონესრიგებას. 1910 წლიდან შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი წესები ძირითადად თავმოყრილია შრომის კოდექსში (*Code du Travail, CT*), თუმცა პარალელურად მოქმედებს ცალკეული შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი სპეციალური კანონები;

ესპანეთში 1980 წელს მიღებულ იქნა სპეციალური კანონი (*Estatuto de los Trabajadores, ET*), რომლის შემუშავების მიზანს შრომის სამართლის 1889 წლის სამოქალაქო კოდექსის (*Código civil*) მოქმედების სფეროდან გამოტანა და ამომწურავი მონესრიგება წარმოადგენს;

* სამუშაო ჯგუფის ხელმძღვანელი, თსუ-ის პროფესორი.

** „ჯეკლასის“ დირექტორის მოადგილე სამართლებრივ საკითხებში.

„ჯეპლაკის“ საქმიანობა

პოსტსაბჭოური ქვეყნები საბჭოთა კავშირის სამართლებრივ სივრცეში დამკვიდრებული ტრადიციის ერთგულნი დარჩნენ და, შესაბამისად, ახალი შრომის კოდექსები შემუშავებულ იქნა აზერბაიჯანში, რუსეთში, ყაზახეთსა და სხვა სახელმწიფოებში.

ამ ქვეყნებისაგან განსხვავებით, გერმანიაში შრომის კოდექსის თუ ინდივიდუალური შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობების მომწესრიგებელი ერთიანი კანონის (*Arbeitsvertragsgesetz*) მიღების ყველა მცდელობა წარუმატებელი აღმოჩნდა. შედეგად, შრომითი ურთიერთობების ცალკეული საკითხის მოწესრიგება სამოქალაქო კოდექსის (*Bürgerliches Gesetzbuch, BGB*) მომსახურების ხელშეკრულების §611-ე და შემდგომი პარაგრაფების, სპეციალური კანონებისა და სასამართლო პრაქტიკის მეშვეობით მიიღწევა.

2. საქართველოში არსებული საკანონმდებლო ბაზა

საქართველოში შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებს აწესრიგებს 1973 წლის 1 ოქტომბრის შრომის კანონთა კოდექსი, რომელშიც ძირეული ცვლილებები შეტანილ იქნა, უპირველეს ყოვლისა, 1997 წლის 12 ნოემბრის კანონით „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანის შესახებ“. გარდა ამისა, დამატებითი საკანონმდებლო ბაზა განისაზღვრება მთელი რიგი სპეციალური კანონებით, როგორცაა, მაგალითად, კანონები „პროფესიული კავშირების შესახებ“, „კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმების შესახებ“ და „კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ“.

1997 წლის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსში – ზოგიერთი მკვლევრის მიერ გამოთქმული მოსაზრების მიუხედავად – არ იქნა ინტეგრირებული წიგნი შრომის სამართლის შესახებ. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობების მოსაწესრიგებლად ახალი კანონისა თუ კოდექსის მიღება კვლავაც აქტუალური რჩება. მისი მეშვეობით უნდა მოხდეს თანამედროვე, საბაზრო ეკონომიკის პირობებში მოქმედი, წესების დამკვიდრება.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსთან შექმნილი სამუშაო ჯგუფის მიერ შემუშავებული შრომის კოდექსის პროექტი სწორედ არსებული საკანონმდებლო ვაკუუმის შევსებას ემსახურება.

3. „ჯეპლაკის“ მონაწილეობა შრომის კოდექსის პროექტის შემუშავებაში

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს 2001 წლის 12 აპრილის №01/05-243 წერილისა და საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტროს 2001 წლის 28 მაისის №8-09/515 შუამდგომლობის საფუძველზე, ეკონომიკური პოლიტიკისა და სამართლებრივი საკითხების ქართულ-ევროპული საკონსულტაციო ცენტრის („ჯეპლაკი“) სამუშაო გეგმაში გათვალისწინებულ იქნა კონსულტაციების განევა შრომის სამართლის სფეროში. კერძოდ, „ჯეპლაკს“ დაევალა სამუშაო ჯგუფის მიერ შემუშავებული შრომის კოდექსის პროექტის ანალიზი, მისი ევროპული კავშირის კანონმდებლობასთან შესაბამისობის კუთხით.

2001 წლის 12 ოქტომბერს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსა და „ჯეპლაკის“ მიერ მოეწყო ერთობლივი სემინარი „საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტის შესახებ“. სემინარზე გამართული დისკუსიის შედეგები აისახა წინამდებარე პროექტში, რომლის სამუშაო ვარიანტსაც წარმოგიდგენთ საჯარო განხილვისათვის.

4. ინდივიდუალური ნაწილის (ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობების) სტრუქტურა

დამკვიდრებული ტრადიციისამებრ ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობების მონესრიგებას წინ უძღვის „ზოგადი დებულებანი“ შრომითი ურთიერთობის მონესრიგებაში კოდექსის ადგილის, ისევე როგორც შრომის სამართლის ზოგადი საფუძვლების, განსაზღვრის მიზნით.

ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობების მონესრიგებისას შეიქმნა სისტემა, რომელიც ზოგად-აბსტრაქტულ ცნებათა სისტემის პრინციპების დაცვით, თანმიმდევრულად აწესრიგებს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობიდან მის შეწყვეტამდე არსებულ ურთიერთობებს. პროექტის ავტორებმა უარი თქვეს შრომითი ურთიერთობების საბჭოური სისტემისათვის დამახასიათებელ არათანმიმდევრულ მონესრიგებაზე, რომლის დროსაც, მაგალითისათვის, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მონესრიგება წინ უსწრებდა სამუშაო და დასვენების დროის, ისევე როგორც შრომის ანაზღაურების შესახებ, დებულებებს.

გამომდინარე იქიდან, რომ დამქირავებელსა და დაქირავებულს შორის შრომითი უფლება-მოვალეობანი წარმოიშობა მათ მიერ დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე (ცალკეულ შემთხვევაში – მისი მომზადების სტადიაზე), კოდექსის სისტემაში თანმიმდევრულად აისახა წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის დროს და შემდგომ შრომითი ხელშეკრულების დადების საფუძველზე წარმოშობილი მხარეთა უფლება-მოვალეობები.

გამონაკლისს წარმოადგენს დაქირავებულის კონსტიტუციით გარანტირებული ზოგიერთი უფლება და თავისუფლება, როგორცაა: შრომის თავისუფლება, გაერთიანებისა (თანაბრად ვრცელდება ასევე დამქირავებელზეც) და გაფიცვის უფლებები (საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 26-ე და 33-ე მუხლები). ისინი კოდექსის ზოგად დებულებებში აისახა შრომითი ურთიერთობის არსის განმსაზღვრელ მხარეთა სხვა უფლებებსა და მოვალეობებთან ერთად, რომლებიც შემდგომ ცალკეულ თავებში დაკონკრეტებასა და გავრცობას პოვენ.

5. მოქმედების სფერო

კონტინენტური ევროპის ქვეყნების სამართალში ჩვენ ვერ ვხვდებით შრომის სამართლის მონესრიგებელი ნორმატიული აქტების მოქმედების სფეროს ზოგად განსაზღვრებებს. შესაბამისი ნორმატიული აქტის მოქმედების სფეროს განსაზღვრისას მხედველობაში მიიღება უშუალოდ ის განმასხვავებელი ნიშან-თვისებანი, რაც შრომით ურთიერთობას მიჯნავს ზოგადად ვალდებულებითი ურთიერთობისაგან. შრომითი ურთიერთობების ცალკე კანონსა თუ კოდექსში მონესრიგება ხომ უშუალოდ იმ სპეციფიკიდან მომდინარეობს, რომელიც ასეთ ურთიერთობას სამოქალაქო კოდექსით რეგულირებული ურთიერთობებისაგან განასხვავებს. შესაბამისად, ცალკეულ ქვეყანაში მოცემული შრომითი ხელშეკრულების (მაგ., OR-ის 319-ე მუხლი) თუ დაქირავებულის ცნების (მაგ., ET-ის 1-ლი მუხლის 1-ლი ნაწილი) განმარტება ზოგადად შრომის სამართლის სპეციფიკისა და, შესაბამისად, მისი მონესრიგებელი ნორმატიული აქტების (პირთა წრის მიხედვით) მოქმედების სფეროს განმსაზღვრელადაც უნდა მივიჩნიოთ.

პროექტის ავტორებმაც მსგავსი გზა აირჩიეს და შესაბამისად, პროექტის 1-ლი მუხლი შეიცავს მითითებას შრომით ურთიერთობაზე, რომელიც წარმოიშობა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე (პროექტის მე-2 მუხლი) და რომლის გამიჯვნაც სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობებისაგან დამქირავებლის და, განსაკუთრებით, დაქირავებულის შრომის სამართლისათვის ცენტრალური ცნებების მეშვეობით მიიღწევა (პროექტის მე-4 მუხლი).

პროექტის 1-ლი მუხლით განისაზღვრა შრომითი კოდექსის ადგილი შრომითი ურთიერთობების მონესრიგებაში. ამასთან, მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული სამოქალაქო კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილით ქართულ სამართალში დამკვიდრებული სპეციალური კანონების უპირატესი გამოყენების ხაზგასმა უფრო ზოგად კანონებთან მიმართებით (რაც არ დამკვიდრდა სხვა არცერთ პოსტსაბჭოურ სამართლის სისტემაში). ამგვარად, ის ურთიერთობები, „რომლებიც განსხვავებულად არ არის მონესრიგებული სპეციალური სამართლებრივი ურთიერთობის მარეგულირებელი კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებით“, ექცევა შრომის კოდექსის მოქმედების სფეროში. ხოლო „შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით“.

6. შრომის სამართლის წყაროები

კონტინენტური ევროპის სამართლის სისტემებში მიზანშეწონილად არ მიიჩნევა ნორმატიული აქტების იერარქიის განმეორებითი მონესრიგება ცალკეულ კანონებში. იგი, როგორც წესი, მხოლოდ კონსტიტუციით განისაზღვრება. ხოლო საქართველოში, კონსტიტუციის გარდა, „ნორმატიული აქტების შესახებ“ სპეციალური კანონიც კი იქნა შემუშავებული. მიუხედავად იმისა, რომ პროექტის ავტორებმა ასეთი ჩამონათვალის გაკეთება მიზანშეწონილად არ მიიჩნიეს, ისინი ნაწილობრივ გამოეხმაურნენ საქართველოში დამკვიდრებულ ტრადიციას და შრომითი ურთიერთობების მიმართ მოქმედი სამართლის ნორმების ისეთი ნუსხა წარმოადგინეს, რომელიც დამატებით იურიდიულ დატვირთვას იძენს. მასში აისახა კონტინენტური ევროპის ქვეყნებში გავრცელებული – მაგ., ET-ის მე-3 მუხლის 1-ლი ნაწილის მსგავსი – მითითებაც შრომის სამართლის ისეთ დამატებით წყაროზე, როგორცაა კოლექტიური ხელშეკრულება (პროექტის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილი).

7. შრომითი ხელშეკრულება, როგორც შრომითი ურთიერთობის საფუძველი

შრომითი ურთიერთობის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა. მისი განსაკუთრებულობა მდგომარეობს ხელშეკრულების მხარეთა შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობის თავისებურებაში, რადგანაც კერძო სამართლისათვის ფუძემდებლური მხარეთა თანასწორობის პრინციპი ხელშეკრულების დადების მომენტიდან გარკვეულ მოდიფიცირებას განიცდის. კერძოდ, დაქირავებული ექცევა დამქირავებლის ნების ზეგავლენის ქვეშ, დამოკიდებული ხდება მის მითითებებზე და მის მიერ განსაზღვრულ ორგანიზაციულ პირობებზე.

ფრანგულ სამართალში გაბატონებული განმარტების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება განსხვავდება სხვა ვალდებულებითი ხელშეკრულებისგან იმით, რომ დაქირავებული კისრულობს ვალდებულებას, პირადად შეასრულოს სამუშაო დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში (*lien de subordination*). უკანასკნელი ნიშანი (დაქვემდებარებული მდგომარეობა) მოიცავს დაქირავებულის ვალდებულებას, დაექვემდებაროს დამქირავებლის მითითებებს და, შესაბამისად, შეასრულოს ანაზღაურებადი სამუშაო ამ უკანასკნელის მიერ დადგენილ შრომით რეჟიმში (CT-ის L 121-1 და შემდგომი მუხლები). აღნიშნული განმარტება აღიარებულია ზოგადად კონტინენტური ევროპის სამართლებრივ სისტემებში (მაგ.: ET-ის 1-ლი მუხლის 1-ლი ნაწილი, CC-ის 2094-ე მუხლი, გერმანიაში – *Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 8, RdNr. 1 ff.; Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, § 9 II*).

სწორედ დაქირავებულს, როგორც ხელშეკრულების უფრო დაუცველ მხარეს, იცავს შრომის სამართალი, რომელიც მისთვის დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს აწესებს, რომელთა შეცვლა-მოდიფიცირება მხოლოდ დაქირავებულის სასარგებლოდ არის დასაშვები (მაგ.: ET-ის მე-3 მუხლის 1-ლი ნაწილი, მოქმედი შრომის კანონთა კოდექსის მე-6 მუხლი).

პროექტის ავტორებმა გაიზიარეს ასეთი ხედვა და, მისი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილად მიიჩნიეს სათანადო მითითების გაკეთება უშუალოდ ზოგად დებულებებში (მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილი).

8. ხელშეკრულების დადების თავისუფლება

შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისას, როგორც წესი, კერძოსამართლებრივი ურთიერთობებისათვის ფუძემდებლური ყველა თავისუფლების შენარჩუნება ხდება. ხელშეკრულებას მხარეები დებენ ნების თავისუფალი გამოვლენის საფუძველზე (საბჭოთა სამართლისაგან განსხვავებით, გამოორიცხულია რომელიმე მხარის იძულება ხელშეკრულების დადებაზე). თუმცა ამავედროულად შედეგელობაში უნდა იქნეს მიღებული ნებისმიერი დისკრიმინაციის აკრძალვის მოთხოვნა, რომელიც უშუალოდ კონსტიტუციიდან მომდინარეობს (თანასწორობის პრინციპი). დისკრიმინაციის აკრძალვას ითვალისწინებს როგორც პროექტის ზოგადი (მე-5 მუხლი), ისე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების მომწესრიგებელი დებულებები (მაგ., მე-19 მუხლი).

მიუხედავად იმისა, რომ კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართალში შესაძლებელია, დაქირავებულის ხელშეკრულების დადების თავისუფლება შეიზღუდოს განსაზღვრული ფორმით დაქირავებულთა შერჩევისას (საფრანგეთში ისეთ ორგანიზაციაში, რომელშიც 20-ზე მეტი დაქირავებულია, სავალდებულოა შეზღუდული შესაძლებლობების პირის დასაქმება), პროექტის ავტორებმა ამ ეტაპზე მიზანშეწონილად მიიჩნიეს რაიმე გამონაკლისის დანერგვა. შესაბამისად, ხელშეკრულების თავისუფლების შეზღუდვა მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ გამონაკლის შემთხვევებშია დასაშვები და ეს შეიძლება, სპეციალური კანონის მეშვეობით განისაზღვროს.

9. ხელშეკრულების შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლება

ხელშეკრულების პირობები, რომლებზეც მხარეები თანხმდებიან, ასევე მათი შეხედულები-სამებრ განისაზღვრება და გასათვალისწინებელია მხოლოდ კანონით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით განმტკიცებული მინიმალური დაცვის სტანდარტები. ამასთან, კანონით ხელშეკრულების შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლების ნებისმიერი შეზღუდვა, ანუ, მაგალითად, იმ პირობების განსაზღვრა, რომელთაც ხელშეკრულება აუცილებლად უნდა მოიცავდეს, ემყარება უშუალოდ მხარეების, უპირველეს ყოვლისა, დაქირავებულის ინტერესებს (პროექტის 24-ე-33-ე მუხლები).

10. ხელშეკრულების ფორმის თავისუფლების შეზღუდვა

ვალდებულებითი სამართლის ხელშეკრულების ფორმის თავისუფლების პრინციპი, როგორც წესი, მოქმედებს კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართალშიც, თუმცა გარკვეული შეზღუდვებით. ასე მაგალითად, საფრანგეთსა და ესპანეთში უვადო ხელშეკრულების დადების პრეზუმფცია (მაგ., ესპანეთის *Sentencia del Tribunal Supremo, Aranzadi, Repertorio de Jurisprudencia, 1989, 4547*) განაპირობებს წერილობითი ფორმის აუცილებლობას ვადიანი და შეთავსებითი შრომითი ხელშეკრულებებისათვის. ესპანეთის კანონმდებლობით წერილობითი ფორმა სავალდებულოა ასევე პრაქტიკის, სამუშაოს სახლში შესრულებისა და გამოსაცდელი ვადის შესახებ შეთანხმების შემთხვევებშიც. ნიდერლანდებში NBW-ის 7:655-ე მუხლით განსაზღვრული შრომითი ურთიერთობისათვის არსებითი მონაცემების დაქირავებულისათვის წერილობით შეტყობინების გარდა, სავალდებულოა წერილობითი ფორმის დაცვა, აგრეთვე, ხელშეკრულებაში

პირგასამტეხლოს (NBW-ის 7:650-ე მუხლი) ან კონკურენციის აკრძალვის შესახებ (NBW-ის 7:653-ე მუხლი) შეთანხმების შემთხვევაში. იტალიაში CC-ის 2096-ე მუხლი წერილობითი ფორმის დაცვას სავალდებულოდ მიიჩნევს შრომითი ხელშეკრულების გამოსაცდელი ვადით დადების შემთხვევაში.

წარმოდგენილ პროექტში, სხვა პოსტსაბჭოური ქვეყნების შრომის კოდექსების მსგავსად, სავალდებულოა შრომის ხელშეკრულების წერილობითი დადება. ამასთან, უმნიშვნელოვანეს პრინციპს აყალიბებს პროექტის 28-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, რომლის თანახმადაც შრომითი ხელშეკრულება დადებულად ჩაითვლება წერილობითი ფორმის დაუცველადაც, „თუ დაქირავებული დაქირავებლის თანხმობით ფაქტობრივად შეუდგა მუშაობას“.

ყოველთვის იმსახურებს ხელშეკრულების ენა. CT-ის L.121-1 მუხლის (1994 წლის 4 აგვისტოს მდგომარეობით) მოთხოვნა – ხელშეკრულება დადებულიყო ფრანგულ ენაზე, ანტიკონსტიტუციურად იქნა მიჩნეული საფრანგეთის საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით (*Conseil Constitutionnel, 29.07.1994, 94-345 DC*). შესაბამისად, პროექტით თუმცა გათვალისწინებულია შრომითი ხელშეკრულების დადება სახელმწიფო ენაზე, მაგრამ იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების მხარე არ ფლობს სახელმწიფო ენას, იგი „უნდა დაიდოს, აგრეთვე, მისთვის გასაგებ ენაზეც და ორივე ეგზემპლარს ენიჭება თანაბარი იურიდიული ძალა“ (28-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი).

შრომითი ხელშეკრულების დადების დროს არსებული ნაკლი (ბათილობის საფუძველი), სამოქალაქო სამართალში მოქმედი ზოგადი პრინციპისაგან განსხვავებით, არ ხდის ხელშეკრულებას თავიდანვე, ანუ დადების მომენტიდან, ბათილად, არამედ იგი ძალადაკარგულად ჩაითვლება მხოლოდ ბათილობის საფუძვლის გამოვლენის მომენტიდან. ამასთან, დაქირავებული არ კარგავს განუყოფელი სამუშაოსათვის გასამრჯელოს მიღების მოთხოვნის უფლებას (მაგ.: OR-ის 320-ე მუხლის მე-3 ნაწილი, ET-ის მე-9 მუხლის მე-2 ნაწილი).

11. ვადიანი ხელშეკრულება

შრომითი ხელშეკრულება, როგორც წესი, უნდა დაიდოს განუსაზღვრელი ვადით (CT-ის L.121-5 მუხლი). განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია მხოლოდ განსაკუთრებულ, კანონით ამომწურავად განსაზღვრულ შემთხვევებში. აღნიშნული საფრანგეთში CT-ის L.122-1 – 122-3-17 მუხლების, ესპანეთში ET-ის მე-15 მუხლის, ხოლო გერმანიაში 2001 წლიდან ძალაში შესული შეთავსებითი და ვადიანი ხელშეკრულებების შესახებ კანონის (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*) §14-ის სათანადო ჩამონათვალის მეშვეობით ხორციელდება.

თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ კონტინენტური ევროპის ქვეყნების კანონმდებლობა ვადიანი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობის საკმაოდ ვრცელ სპექტრს ითვალისწინებს. კერძოდ, იგი ცალკეულ ქვეყანაში ნებადართულია სხვა დაქირავებულთა შეცვლის მიზნით (პირის სამხედრო სამსახურში განწვევის თუ მშობიარობასთან დაკავშირებული შვებულების დროს), დროებითი ამოცანის შესასრულებლად, ან ბაზარზე შექმნილი განსაკუთრებული მდგომარეობიდან გამომდინარე და ა.შ. ამასთან, ზოგიერთ ქვეყანაში ყოველგვარი დამატებითი საფუძვლის არსებობის გარეშეც შესაძლებელია ვადიანი ხელშეკრულების დადება, თუ იგი დასაქმების პრობლემის გადაჭრის ხელშეწყობის მიზნით ხორციელდება.

წარმოდგენილი პროექტის 34-ე მუხლი სწორედ ამ პრინციპის დანერგვას ისახავს მიზნად: შრომითი ხელშეკრულება იდება განუსაზღვრელი ვადით, მისი დადება განსაზღვრული ვადით დაიშვება მხოლოდ კანონით ამომწურავად მოწესრიგებულ შემთხვევებში.

12. დაქირავებულის ძირითადი ვალდებულებები

დაქირავებულის ძირითადი ვალდებულებაა, გულმოდგინედ შეასრულოს ხელშეკრულებით დაკისრებული სამუშაო დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში (პროექტის მე-3 მუხლის მე-2 ნაწილი). ეს ვალდებულება ერთნაირად მოქმედებს ყველა სახისა და შინაარსის შრომით ურთიერთობაში. დაქირავებულის ცნების უმნიშვნელოვანესი ელემენტი – „დაქვემდებარებული მდგომარეობა“ (*lien de subordination, dipendenza, Unterordnungsverhältnis*) – არსებითად განაპირობებს შრომითი ურთიერთობის შინაარსს და მიჯნავს მას სხვა ვალდებულებითი ურთიერთობებისაგან. ამასთან, დაქირავებულს ეკისრება სამუშაოს პირადად შესრულებისა და დამქირავებლისადმი ლოიალობის ვალდებულებები.

დაქირავებული ვალდებულია, შეასრულოს სამუშაო გულმოდგინედ (მაგ.: OR-ის 321a მუხლის 1-ლი ნაწილი, Cc-ის 2104-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი), გამოავლინოს მხარეების მიერ სამუშაოს შესრულებისათვის აუცილებელ პირობად მიჩნეული პროფესიული ჩვევები და უნარი (პროექტის მე-40 მუხლი), რადგანაც სწორედ ამ კონკრეტულ გარემოებებზე ამყარებდა დამქირავებელი თავის ნების გამოვლენას ხელშეკრულების დადების დროს. ესპანეთის სპეციალური კანონი დაქირავებულს „ბეჯითად“ (*diligencia*) მუშაობისა და „პროდუქტულობის ზრდის ხელშეწყობის“ ვალდებულებებსაც კი აკისრებს (ET-ის მე-5 მუხლი).

დაქირავებული ვალდებულია, სამუშაო შეასრულოს პირადად (მაგ.: OR-ის 320-ე მუხლის მე-3 ნაწილი, BGB-ის §613), თუმცა, სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, შესაძლებელია, იგი მესამე პირის მიერ იქნეს შესრულებული (პროექტის 38-ე მუხლი). შრომითი ურთიერთობის ამგვარი მოდიფიცირება მხარეთა ნებაზეა დამოკიდებული.

სამუშაო ჯგუფმა მიზანშეწონილად არ მიიჩნია, რომ ლოიალობის ვალდებულება (მაგ.: OR-ის 321a მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილი, Cc-ის 2105-ე მუხლი) დაქირავებულის ძირითად ვალდებულებად განხილულიყო. ის, რომ თავისი ვალდებულებების შესრულებისას დაქირავებულმა უნდა იხელმძღვანელოს ლოიალობის პრინციპით, – მაგ., არ შეასრულოს სამუშაო მესამე პირის (განსაკუთრებით კონკურენტის) სასარგებლოდ, შეინახოს სანარმოო საიდუმლო, ნოუ-ჰაუ (მაგ. გათვალისწინებულია OR-ის 321a მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილში), – წარმოადგენს მის მნიშვნელოვან, თუმცა დამატებით, ვალდებულებას (პროექტის 41-ე მუხლი).

13. დამქირავებლის მითითების უფლება

ის, თუ როგორ უნდა შეასრულოს სამუშაო დაქირავებულმა, ძირითადად ცალმხრივად განისაზღვრება დამქირავებლის მიერ მისი მითითების უფლების გამოყენებით (მაგ.: *Weisungen* OR-ის 321d მუხლის 1-ლ ნაწილში, *direzione* Cc-ის 2094-ე მუხლში, გერმანიაში *Weisungsrecht, BAG NJW 1996, 1770*). დაქირავებულის დაქვემდებარებული მდგომარეობა ავალდებულებს მას, დაემორჩილოს დამქირავებლის მითითებებს და ორგანიზაციაში მოქმედ სპეციალურ წესებს.

ამასთან, მას უნდა გააჩნდეს რეალური შესაძლებლობა, გაეცნოს ორგანიზაციაში მოქმედ ყველა, მათ შორის კოლექტიური ხელშეკრულებით განსაზღვრულ, მოთხოვნას ჯერ კიდევ ხელშეკრულების დადებამდე. საფრანგეთში 1982 წლიდან არსებობს წესი, რომლის თანახმადაც, ორგანიზაცია, რომელშიც 20-ზე მეტი დაქირავებულია დასაქმებული, ვალდებულია, იქონიოს ჰიგიენის, უსაფრთხოებისა და დისციპლინის ნორმების განმსაზღვრელი სპეციალური დებულება – შინაგანაწესი (CT-ის L.122-33 მუხლი). ასევე, ნიდერლანდურ სამართალშიც მოქმედებს სპეციალური წესები, ე.წ. რეგლამენტები (*reglementen*), რომლებიც თავიანთი შინაარსით საბჭოთა თუ პოსტსაბჭოურ კანონმდებლობებში მონესრიგებულ შრომის

შინაგანანესს ემსგავსებიან. თუმცა 2000 წლიდან მნიშვნელოვნად შეიზღუდა დამქირავებლის უფლება, ცალმხრივად შეცვალოს ასეთი შინაგანანესის დებულებები (NBW-ის 7:6 13-ე მუხლი).

დაქირავებულს მინიჭებული აქვს სამუშაოსა თუ მითითების შესრულებაზე უარის თქმის უფლება, თუკი აღნიშნული ეწინააღმდეგება კანონს, ან შრომის უსაფრთხოების პირობების შეუსრულებლობის გამო გარკვეულ საფრთხეს უქმნის დაქირავებულის ან მესამე პირთა სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას. ასეთ შემთხვევაში დაქირავებული ვალდებულია, დაუყოვნებლივ შეატყობინოს დამქირავებელს შესაბამისი გარემოების არსებობის შესახებ. შეტყობინების ვალდებულება ვრცელდება დაქირავებულის ინტერესთა კონფლიქტის წარმოშობის შემთხვევაზეც (პროექტის 43-ე მუხლი).

14. დამქირავებლის ძირითადი ვალდებულებები

დამქირავებლის ძირითადი ვალდებულებებია: დაქირავებულის სამუშაოთი უზრუნველყოფის, გასამრჯელოს გადახდისა და დაქირავებულზე ზრუნვის ვალდებულება.

14.1 სამუშაოთი უზრუნველყოფის ვალდებულება

დაქირავებულს მისი „პიროვნების თავისუფალი განვითარების“ კონსტიტუციური უფლებიდან (კონსტიტუციის მე-16 მუხლი) და სახელმეკრულებო სამართლის ერთ-ერთი ძირითადი პრინციპიდან, *pacta sunt servanda*-დან, გამომდინარე, ენიჭება ხელშეკრულების შესაბამისი სამუშაოს მოთხოვნის უფლება (გერმანიაში ე.წ. *Beschäftigungsanspruch – Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, , §110, RdNr.1ff.*). ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს მოთხოვნის უფლება ხელს უწყობს დაქირავებულის პიროვნების განვითარებას, მისი პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლებას.

გარდა ამისა, დამქირავებლის მიერ დაქირავებულის სამუშაოთი უზრუნველყოფის ვალდებულება უშუალოდ განაპირობებს ამ უკანასკნელის გასამრჯელოს მოთხოვნის უფლებას (პროექტის მე-8 მუხლის მე-2 ნაწილის 1-ლი წინადადება და მე-3 ნაწილი), რადგანაც ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ განეული სამუშაო. შესაბამისად, უშუალოდ დაქირავებულის ინტერესშია ის, რომ მან დამქირავებლისაგან მიიღოს სამუშაო, რისი შესრულების შემთხვევაშიც მას ენიჭება გასამრჯელოს მოთხოვნის უფლება.

თუ დამქირავებელი ვერ უზრუნველყოფს დაქირავებულს სამუშაოთი, ანუ მისი ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას, დაქირავებულს ეძლევა კომპენსაცია ხელფასის სრული ოდენობით (პროექტის 72-ე მუხლის 1-ლი წინადადება). ამისათვის აუცილებელია, რომ დაქირავებულმა დამქირავებელს შესთავაზოს თავისი სამსახური, ანუ იყოს მზად სამუშაოს შესასრულებლად და იგი არ არის ვალდებული, მოახდინოს იძულებით გაცდენილი დროის დამატებით კომპენსაცია (გათვალისწინებულია, მაგ., OR-ის 324 მუხლის 1-ლ ნაწილში, BGB-ის §615-ის 1-ლ ნაწილში). სამუშაოთი უზრუნველყოფის ვალდებულების შეუსრულებლობა, როგორც წესი, არ წარმოშობს (ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის) ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებას, თუმცა ზოგიერთ დაქირავებულს (მაგ. სცენაზე მოღვაწე ხელოვანს) შეიძლება მიენიჭოს ასეთი მოთხოვნის უფლებაც (გერმანიაში: *Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, §110, RdNr.5*).

14.2 გასამრჯელოს გადახდის ვალდებულება

დაქირავებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ვალდებულებას შეესატყვისება დამქირავებლის გასამრჯელოს გადახდის ვალდებულება. ამასთან, გასამრჯელო მოიცავს ხელფასს და შეიძლება მოიცავდეს დამატებით ანაზღაურებას (პროექტის მე-8 მუხლი).

ხელფასის გადახდის ვალდებულება ხელშეკრულებიდან მომდინარეობს და დამოკიდებულია მხოლოდ დაქირავებულის შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებაზე. თუ არ შესრულებულა სამუშაო, არ უნდა მოხდეს მისი ანაზღაურება. ეს შეეხება იმ შემთხვევებს, რომლებსაც გერმანიასა და საფრანგეთში ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გადადებას უწოდებენ (*Aussetzung des Vertrages, suspension du contrat*).

ხელფასის გადახდა არ ხდება შვებულების, ჯანმრთელობის გამო სამუშაოზე არყოფნისა (გამონაკლისია გათვალისწინებული, მაგ., BGB-ის §616-ით) და დედობასთან დაკავშირებული შვებულების, ისევე როგორც გაფიცვის, შემთხვევაში. ასეთ შემთხვევებში დაქირავებული იღებს კომპენსაციას ან სოციალურ დახმარებას. ხელფასის გადახდის ვალდებულება უცვლელი რჩება მხოლოდ სანარმოო რისკთან დაკავშირებული იძულებითი მოცდენის შემთხვევაში (პროექტის 72-ე მუხლი).

ხელფასის ოდენობა და გადახდის პირობები განისაზღვრება ხელშეკრულების ან კოლექტიური შეთანხმების საფუძველზე. კანონით განისაზღვრება მინიმალური ხელფასის ოდენობა, რომელიც არ უნდა იყოს სახელმწიფოში არსებულ საარსებო მინიმუმზე ნაკლები (პროექტის მე-8 მუხლის მე-2 ნაწილი).

გასამრჯელოს ნაწილს წარმოადგენს ასევე დამატებითი ანაზღაურება, რომლის მოთხოვნის უფლება წარმოიშობა სამუშაოს ნორმის ზევით (ზეგანაკვეთური) შესრულებისათვის, შრომის განსაკუთრებული პირობებისა და, აგრეთვე, ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სხვა შემთხვევებში (პროექტის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილი).

გასამრჯელოს გადახდის მოთხოვნის სხვა მოთხოვნაში გაქვითვა დაუშვებელია, ანუ ვალდებულების შესრულება ურთიერთმოთხოვნათა გაქვითვით კანონით იკრძალება. ესპანეთში დაქირავებულის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლების დაკმაყოფილებას ზოგიერთ შემთხვევაში უპირატესობა ენიჭება თვით გირაოსა თუ იპოთეკასთან მიმართებითაც კი. თუმცა ET-ის 32-ე მუხლის ამ მოთხოვნას გადაჭარბებულად („*superprivilegio*“) მიიჩნევენ თვით ესპანეთის უზენაესი სასამართლოც (*Sentencia del Tribunal Supremo, Aranzadi, Repertorio de Jurisprudencia, 1988, 9877*).

14.3 დაქირავებულზე ზრუნვის ვალდებულება

დაქირავებულის ზრუნვის ვალდებულება გულისხმობს დაქირავებულის ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და ღირსების, გარკვეულწილად ასევე მისი საკუთრების, დაცვას. ამ ვალდებულების შეუსრულებლობა იწვევს ხელშეკრულების არ- ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის ზიანის ანაზღაურების ვალდებულებას. შრომითი სამართლის სპეციალური ნორმები გამოიყენება სანარმოო შემთხვევების (ტრავმების) დროს. ასეთ შემთხვევებში, მაგალითად, ფრანგული კანონმდებლობა ითვალისწინებს ღონისძიებებს, რომლებიც მიზნად ისახავენ „დაქირავებულის საუკეთესო კვლავდასაქმების“ შესაძლებლობის უზრუნველყოფას (CT-ის L.122-32-1 მუხლი).

15. სამუშაო დრო

სამუშაოს შესრულება გარკვეულ სამართლებრივ ჩარჩოებშია მოქცეული სამუშაოს ყოველდღიურ და ყოველკვირეულ საათობრივ მოცულობასთან მიმართებით. როგორც ნესი, სამუშაოს ყოველდღიური საათობრივი ხანგრძლივობა 8, ხოლო ყოველკვირეული - 39 (ზოგიერთ შემთხვევაში - 40, ET-ის 34-ე მუხლის მე-2 ნაწილი) საათით განისაზღვრება.

ამასთან, კონტინენტური ევროპის ქვეყნებში შეინიშნება ყოველკვირეული მაქსიმალური საათობრივი ზღვარის (თანმიმდევრულად) შემცირების ტენდენცია. ამ მხრივ საფრანგეთში

პირველი ნაბიჯი 1919 წელს მიღებული კანონით გადაიდგა 48-საათიანი სამუშაო კვირის შესახებ, ხოლო 1998 წლის 13 ივნისის კანონით – რომელიც ძალაში 2000 წლის 1-ლი იანვრიდან, ხოლო მცირე სანარმოთათვის 2002 წლის 1-ლი იანვრიდან შევიდა – განისაზღვრა 35 საათიანი სამუშაო კვირა.

კოლექტიური ან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე შესაძლებელია ყოველკვირეული სამუშაო დროის მოდიფიცირება (შეჯამებული აღრიცხვის წესი), თუმცა მხოლოდ სააღრიცხვო პერიოდის შესაბამისი საათობრივი ოდენობის შენარჩუნებით (პროექტის 55-ე მუხლი).

განსაზღვრულ ჩარჩოებში დასაშვებია დაქირავებულის ზეგანაკვეთური დასაქმება. ამასთან, ევროპული კავშირის 2000/34/EC დირექტივით გათვალისწინებული გარდამავალი პერიოდის შემდეგ სამუშაოს შესრულების ყოველკვირეული ლიმიტი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს (პროექტის 56-ე მუხლი). ასეთ შემთხვევებში ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები უნდა ანაზღაურდეს ერთ-ნახევარი, ხოლო დასვენების ან უქმე დღეს შესრულებული სამუშაო ორმაგი ოდენობით, ან მიეცეს დაქირავებულს სათანადო საათობრივი კომპენსაცია (პროექტის 69-ე მუხლი). ღამით მუშაობა დამატებით ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის არანაკლებ 20 პროცენტის ოდენობით (პროექტის 70-ე მუხლი).

მცირეწლოვანთა შრომის მიმართ გამოიყენება სპეციალური წესები, ასე, მაგალითად, აკრძალულია მათი ღამით დასაქმება (ეს შეზღუდვა აღარ ვრცელდება ქალებზე ევროპული კავშირის შესაბამისი დირექტივებით სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვის გამო).

16. ყოველწლიური შვებულება

ყოველწლიური შვებულება, მაგალითად, საფრანგეთსა და ესპანეთში შეადგენს 30 დღეს, რომელიც 6-დღიანი სამუშაო კვირის პირობებში შეესაბამება 5-კვირიან მინიმალურ სავალდებულო შვებულებას (CT-ის L.221-2 მუხლი და ET-ის 38-ე მუხლი). ნიდერლანდებში მინიმალური შვებულება გამოითვლება ყოველკვირეულად ნამუშევარი საათებიდან და შეადგენს საშუალოდ ნამუშევარი საათების ოთხმაგი ოდენობას, ანუ ოთხ კვირას. ამასთან, დაქირავებულს უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, ორი კვირა თანმიმდევრობით დაისვენოს 30 აპრილიდან 1 ოქტომბრამდე მონაკვეთში (NBW-ის 7:634-ე მუხლი და 7:638-ე მუხლის მე-3 ნაწილი).

ოთხკვირიანი მინიმალური შვებულების დაწესებას ისახავენ მიზნად კანონპროექტის ავტორები. თითოეული დაქირავებულისათვის ერთნაირი მინიმალური დაცვის სტანდარტის დადგენის მიზნით, მხედველობაში მიიღება სამუშაო კვირის სახე. ხუთდღიანი სამუშაო კვირით მომუშავე დაქირავებულმა (რომელიც ხუთი დღის განმავლობაში მუშაობს 39 საათს) უნდა დაისვენოს 20 დღე, ხოლო ექვსდღიანი სამუშაო კვირის პირობებში დაქირავებულმა (რომელიც ექვსი დღის განმავლობაში მუშაობს 39 საათს) უნდა დაისვენოს 24 დღის განმავლობაში, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს ყველასათვის თანაბარი მინიმალური ყოველწლიური შვებულება – ოთხი კალენდარული კვირა ანუ 156 საათი (39x 4).

17. დაქირავებულის პასუხისმგებლობა

ხელშეკრულების დარღვევის შემთხვევაში დაქირავებული პასუხს აგებს ზოგადი, სამოქალაქო კოდექსით განსაზღვრული, წესების შესაბამისად. დაქირავებულის პასუხისმგებლობა სამუშაოს შესრულების პროცესში დამქირავებლისათვის მიყენებული ზიანისათვის შემოიფარგლება პასუხისმგებლობით განზრახი ან უხეში გაუფრთხილებლობით მიყენებული ზიანისათვის (საფრანგეთის *Cour de Cassation, Chambre sociale, 27.11.1958, D 1959 J 20*), თუმცა OR-ის 321e მუხლის 1-ლი ნაწილი ითვალისწინებს დაქირავებულის პასუხისმგებლობას ნებისმიერი გაუფრთხილებლობის შემთხვევაში.

18. ხელშეკრულების მოშლა, როგორც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი

შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველია ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის ნების გამოვლენა, თუმცა დაქირავებულისაგან განსხვავებით დამქირავებელი ვალდებულია, ხელშეკრულების შეწყვეტის სათანადო საფუძველი მიუთითოს. ამასთან, განსხვავებული წესები არსებობს ხელშეკრულების ჩვეულებრივი (შეტყობინების ვადის დაცვით, მაგ., BGB-ის §620 მე-2 ნაწილი, 622) (პროექტის 118-ე მუხლი) და განსაკუთრებული წესით (შეტყობინების ვადის დაუცველად, მაგ., BGB-ის §626) (პროექტის 122-ე მუხლი) მოშლისათვის.

დამქირავებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა შეტყობინების ვადის დაცვით დამყარებული უნდა იყოს: სანარმოო აუცილებლობაზე, დაქირავებულის პიროვნებიდან მომდინარე მიზეზზე, ან მის საქციელზე (ხელშეკრულების სანინააღმდეგო ქმედებაზე).

ამასთან, ხელშეკრულების მოშლას წაეყენება სპეციალური მოთხოვნები. იგი უნდა იყოს მიზანშეწონილი, ანუ ამ ზომის თავიდან აცილება შეუძლებელი უნდა იყოს სხვა შესაფერისი, დაქირავებულისათვის ნაკლებად მძიმე შედეგების გამომწვევი საშუალებით (პროექტის 119-ე მუხლი). ამასთან, თუ ხელშეკრულების მოშლა სანარმოო აუცილებლობის გამო რამდენიმე დაქირავებულიდან ერთ-ერთთან უნდა მოხდეს, დაქირავებულის კვალიფიკაციასთან ერთად გათვალისწინებულ უნდა იქნეს მისი სოციალური მდგომარეობა (პროექტის 120-ე მუხლი, ასევე გათვალისწინებულია, მაგ., გერმანიის *Kündigungsschutzgesetz*-ის §1-ში).

შეტყობინების ვადის დაუცველად ხელშეკრულების მოშლა დამოკიდებულია განსაკუთრებულ გარემოებაზე, რომელიც მიზანშეუწონელს ან შეუძლებელს აც კი ხდის დაქირავებულის შემდგომ დასაქმებას (ასევე გათვალისწინებულია, მაგ., BGB-ის §620-ით).