

შრომის სამართლის პრაქტიკაში გამოყენების სტანდარტი

(პასუხები შეკითხვებზე,
სასამართლო პრაქტიკა)

ეკატერინე ქარდავა
ეკატერინე გასიტაშვილი



EUROPEAN
TIME

FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG

შრომის საერთაშორისო პრაქტიკაში გამოყენების სტანდარტი

(ვასუხაბი შაკითხვაზე,
სასამართლო პრაქტიკა)

ავტორები:

ეკატერინე ქარდავა
ეკატერინე გასიტაშვილი

სამეცნიერო რედაქტორი:

ეკატერინე ქარდავა

თბილისი 2024

პროექტი განხორციელდა ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით.

პუბლიკაციაში წარმოდგენილია ავტორთა პირადი მოსაზრებები. დაუშვებელია ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მიერ გამოცემული მასალების კომერციული მიზნით გამოყენება ფონდის თანხმობის გარეშე.

დამკაბადონებელი: გიორგი ბაგრატიონი

© ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2024

© ასოციაცია „ევროპის დროით“, 2024

© ეკატერინე ქარდავა, 2024

© ეკატერინე გასიტაშვილი, 2024

საქართველო, თბილისი.

ოქტომბერი, 2024 წ.

გამომცემლობა „ნეკერი“, 2024

ISBN: 978-9941-8-7057-6



ეკატერინე ქარდავა

- სამართლის დოქტორი (ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი);
- ასოციაციის „ევროპის დროით“ თავმჯდომარე;
- ერასმუს+ ჟან მონეს აქტივობების ფარგლებში 5 პროექტის ავტორი და გამარჯვებული (მხარდაჭერილი ევროკომისიის მიერ);
- პროექტის „შრომის სამართლის ბიულეტენი“ ავტორი და კოორდინატორი;
- შრომის სამართლის პროფესორი; ევროკავშირის შრომის სამართლის კურიკულუმის ავტორი საქართველოში; ამ მიმართულებით წიგნების რედაქტორი და თანაავტორი;
- საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარის თანაავტორი (2023, ნიუ ვიჟენ უნი, ILO);
- ევროპული ინტეგრაციისა და სამართლებრივი აპროქსიმაციის სპეციალისტი; ამ მიმართულებით კურიკულუმების ავტორი საქართველოში;
- წიგნის ავტორი: ევროკავშირი, ასოცირების შეთანხმება და სამართლებრივი აპროქსიმაცია;
- ჟან მონეს კათედრის ხელმძღვანელი გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტში, პროფესორი;
- 30-ზე მეტი სამეცნიერო ნაშრომის ავტორი, ლექტორი (ევროკავშირის სამართალი, ევროპული ინტეგრაცია; სამოხელეო სამართალი, შრომის სამართალი, შედარებითი შრომის სამართალი, ევროკავშირის კონკურენციის პოლიტიკა);
- 21 წლის პროფესიული საქმიანობა საჯარო სამსახურში (საქართველოს პარლამენტი; საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაცია);
- 18 წლის საქმიანობა აკადემიურ და სამეცნიერო-კვლევით სფეროში; 8 წლის საქმიანობა სამოქალაქო სექტორში.
- ხელშეკრულებები: USAID, CIPE, FES, KAS, CSRDG, IOM, ICMPPD, GIZ, PMCG;
- საექსპერტო და საკონსულტაციო გამოცდილება: საერთაშორისო ექსპერტი სამართლებრივი აპროქსიმაციის სფეროში (მოლდოვა, ევროკავშირი); გადაცემის „ევროპის დროით“ შინაარსის შემქმნელი და პროექტის კოორდინატორი (ITV); საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტროს ნატოსა და ევროკავშირის საინფორმაციო ცენტრის ექსპერტი ევროკავშირის საკითხებში; ფინანსთა სამინისტროს ტრენერი.
- აფხაზეთიდან.



ეკატერინე გასიტაშვილი

- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მოსამართლე;
- კერძო სამართლის ასოცირებული პროფესორი ევროპის უნივერსიტეტში;
- თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის, კავკასიის უნივერსიტეტის, შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტის, საბაუნის, აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტისა და საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტის მინვეული ლექტორი.
- შრომის კოდექსის კომენტარის, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (რჩეული მუხლები) კომენტარის, იურიდიული ეთიკის სახელმძღვანელოს თანაავტორი.
- 9 წლიანი საადვოკატო საქმიანობა სამოქალაქო და ადმინისტრაციულ სამართალში; საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის ეთიკის კომისიის თავმჯდომარე 2012-2013 წლებში; ადვოკატთა პროფესიული ეთიკის სასწავლო მოდულის თანაავტორი;
- 13 წლიანი პროფესიული საქმიანობა საჯარო სამსახურში, მათ შორის საქართველოს პარლამენტის იურიდიული დეპარტამენტის იურისტად, სახელმწიფო კანცელარიაში, იუსტიციის სამინისტროში სახელმწიფო რეგისტრაციის დეპარტამენტის თავმჯდომარედ, იუსტიციის მინისტრის მოადგილედ, საქართველოს უზენაეს სასამართლოში აპარატის უფროსად.
- 12 წელი აკადემიურ სფეროში სალექციო კურსები: პროფესიული ეთიკა, შრომის სამართალი, სამოქალაქო სამართლის პროცესი, კაზუსის ამოხსნის მეთოდოლოგია კერძო სამართალში.

წინასიტყვაობა

წიგნი ქვეყნდება პროექტის ფარგლებში „შრომის სამართლის ყოველთვიური ბიულეტენი“. პროექტის ავტორია ასოციაციის „ევროპის დროით“ თავმჯდომარე ეკატერინე ქარდავა. პროექტის მხარდამჭერია ფრიდრიხ ებერტის ფონდის წარმომადგენლობა სამხრეთ კავკასიაში.

შრომის ბიულეტენის პროექტის მიზანია ცოდნის ამაღლება შრომის მენეჯმენტისა და შრომითი უფლებების დაცვის სფეროში პრაქტიკის ჰუმანიზაციის, დემოკრატიზაციის, ევროპეიზაციის, სამართლის უზენაესობის გზით. მუშაობისას, უპირველეს ყოვლისა, ყურადღება მიემართებოდა დასაქმებულის (სუსტი მხარის, დაქვემდებარებულის) ინტერესების დაცვას და მათი უფლებების გამოყენების სტანდარტის ახსნას; ამავდროულად, ობიექტურობისა და მიუმხრობლობის პრინციპების დაცვით, ავტორები ეხებოდნენ, ერთი მხრივ, სამოსამართლო სამართალში დამკვიდრებულ პრაქტიკას (ეკატერინე გასიტაშვილი), მეორე მხრივ, – საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმების პრაქტიკაში გამოყენების სტანდარტის განმარტებას (ეკატერინე ქარდავა). ამით, პროექტი ეხმიანებოდა დამსაქმებლების ინტერესებსაც.

თუ როგორ გრძნობს თავს დასაქმებული სამსახურში და როგორ ექცევა დამსაქმებელი დასაქმებულს – ინდიკატორია ქვეყნის დემოკრატიის, ადამიანის კმაყოფილებისა და ბედნიერების. თუ ეს სფერო გაცდენილია ღირსებას, კეთილდღეობას, განვითარებას, თავისუფლებას, თანასწორობას, მაშინ ჯერ კიდევ ადგილი აქვს **თანამედროვე მონობას.** საქართველოს ხალხის მზერა მიმართულია ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის კონსტიტუციური წესრიგისკენ, ევროპული/ევროკავშირის ცივილური სამყაროსკენ. დამსაქმებლის ქცევის სტანდარტიც სრულად უნდა ეხმიანებოდეს ხალხის არჩევანს.

წიგნში ასახვა ჰპოვა იმ საკითხებმა, რის თაობაზეც შეკითხ-

ვები დასვეს დასაქმებულებმა, დამსაქმებლებმა, აკადემიის/მეცნიერების წარმომადგენლებმა, პოლიტიკოსებმა, საჯარო მოსამსახურეებმა, სხვადასხვა კომპანიის იურისტებმა და HR სპეციალისტებმა. წიგნში, ძირითადად, გადმოცემულია შრომის სამართლის ნორმების პრაქტიკაში გამოყენების სტანდარტის განმარტება, აგრეთვე, სამოსამართლო სამართლის ფარგლებში პრეცედენტული და მნიშვნელოვანი მსჯელობანი (საქმეებზე მითითებით). თითოეული საკითხი წარმოდგენილია კონკრეტული შეკითხვის ანდა დასახელების სახით და აქვს ლაკონური/მოკლე პასუხი. წიგნზე მუშაობისას, რა თქმა უნდა, გათვალისწინებულია ევროკავშირის სამართლისა და საერთაშორისო სამართლის მიდგომები. **გადმოცემის სტილი და ენა არის მარტივი და გასაგები, რათა ნებისმიერმა მკითხველმა სირთულის გარეშე ამოიკითხოს არსი და აზრი.**

წიგნი მნიშვნელოვნად დაეხმარება შრომის სამართლის სპეციალისტებს, სტუდენტებს, დამსაქმებლებს, დასაქმებულებს, გადამწყვეტილების მიმღებ პირებს, საჯარო სამსახურებს, სწორად გაიგონ შრომის პოლიტიკის მიზანი და დანიშნულება.

პროექტი გრძელდებოდა ზედიზედ სამი წელი. წიგნი წარმოადგენს ერთგვარ ნაკრებს 3 წლის განმავლობაში ყოველთვიურად გამოქვეყნებული შრომის ბიულეტენებისა. შრომის ბიულეტენი იგზავნებოდა 4000-მდე პირთან ელ-ფოსტის საშუალებით, ქვეყნდებოდა IPN-ზე, სოციალურ ქსელებში. წიგნის ბოლოს, აგრეთვე, მოცემულია შრომის სფეროში საქართველოს კანონმდებლობისა და ზოგიერთი ქართული სამეცნიერო წყაროს ჩამონათვალი (ეს უკანასკნელი დაკავშირებულია ევროკავშირის სამართალთან საქართველოს შრომის სამართლის შედარებით მიმოხილვასთან).

მადლობას მოვუხდით ნებისმიერ იმ დაინტერესებულ პირს, რომელიც ერთგულად კითხულობდა, ეცნობოდა შრომის ბიულეტენებს და გვეხმაურებოდა საკუთარი შეკითხვებითა და მაგალითების გაზიარებით.

სარჩევნი

I. კითხვა-პასუხი (ეკატერინე ქარდავა)	12
იურისტი თუ HR?	12
უნდა დაითვალოს თუ არა დამსაქმებელმა დასაქმებულის სხვადასხვა სამსახურში მუშაობის სამუშაო დრო?	15
რა არის შევიწროება შრომით ურთიერთობებში?	17
რა არის გონივრული მისადაგება?	19
ლეგიტიმურია თუ არა ნასამართლობის ან ჯანმრთელობის შესახებ ცნობების მოთხოვნა დამსაქმებლის მხრიდან?	20
კანონიერია თუ არა არასრულწლოვანის დასაქმებისას ჯანმრთელობის ცნობის მოთხოვნა?	21
ლამის სამუშაო და არასრულწლოვანის შრომა	24
როგორია შრომის შინაგანანესის სტანდარტი?	26
რამდენია ნორმირებული სამუშაო დრო სამუშაო დღის განმავლობაში?	27
სრულია თუ არასრულია სამუშაო განაკვეთი?	29
როგორ რეგულირდება ცვლაში მუშაობა? შეიძლება ცვლაში მუშაობა აღემატებოდეს 12 საათს? ცვლაში მუშაობისას ზეგანაკვეთური გადაიხდება?	32
დასაშვებია თუ არა მრავალჯერადი ანაზღაურებადი სტაჟირება ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან?	38
როგორ გავმიჯნოთ ერთნაირი ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულება შრომითი ხელშეკრულებისგან?	41
რამდენად გამართლებულია საგანმანათლებლო დანებსებულებებმა ყოველსემესტრულად დასაქმებულებს მოსთხოვონ უფლების ჩამორთმევის შესახებ ცნობა?	43

შეიძლება თუ არა შრომის ანაზღაურების უფლების შეზღუდვა?	45
კონკრეტული ქეისი – შეიძლება თუ არა ფულადი საჩუქრის გაცემა დასაქმებულზე შრომისუუნარობის დროს?	48
რამდენი ხნით უნდა აანაზღაუროს დამსაქმებელმა დასაქმებულის შრომისუუნარობა?	49
რა ოდენობით უნდა გადაუხადოს დამსაქმებელმა დასაქმებულს წლიური ანაზღაურებადი შვებულება?.....	51
შესაძლებელია თუ არა შინაგანანესით განისაზღვროს დასაქმებულის თანამდებობრივი დაქვეითება როგორც პასუხისმგებლობის ზომა?.....	53
უნდა მიეთითოს თუ არა კონკრეტული ანაზღაურება ვაკანტურ თანამდებობაზე გამოცხადებულ განცხადებაში?.....	57
ხელფასი უნდა იყოს თუ არა გარანტირებული ოდენობის, თუ მხოლოდ გამოიმუშავებაზე დამოკიდებული?	60
შრომით ურთიერთობებში ანაზღაურება ყოველთვე უნდა გაიცეს?	62
უნდა ეწეროს თუ არა შრომით ხელშეკრულებაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი?.....	64
დაშვებულია თუ არა დისტანციური შრომა საქართველოს კანონმდებლობით?	66
ეხმიანება თუ არა საქართველოს შრომის კოდექსი ევროკავშირის დირექტივას ვადიანი შრომითი ურთიერთობების შესახებ??	69
აქვს თუ არა დამსაქმებელს დასაქმებულის ინფორმირების ვალდებულება გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შენწყვეტის მიზეზებთან დაკავშირებით?	71

პირგასამტეხლო – კეთილსინდისიერი მექანიზმი დასაქმებულის მიმართ?	73
შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს დაქვითოს დასაქმებულის ხელფასი?	76
რას ნიშნავს თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურება?	78
უნდა ჩაითვალოს თუ არა ააიპ-ის (ასოციაციის, ფონდის და სხვა) ხელმძღვანელობა შრომით ურთიერთობად?	80
დადგენილია თუ არა შრომის ანაზღაურების მინიმუმი საქართველოს კანონმდებლობით?	82
როდის/როგორ სრულდება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები?	83
შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს გაფრთხილების გარეშე გაათავისუფლოს დასაქმებული?	84
აუცილებელია ვაკანტური თანამდებობის საჯაროდ გამოცხადება?	87
რა არის გამოძახებით/მოცდით მუშაობა და ჩაითვლება თუ არა იგი ზეგანაკვეთურ მუშაობაში?	89
რამდენად კანონიერია, როცა 1 წლის ვადით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება მოიცავს სამთვიან გამოსაცდელ ვადასაც?	91
სრულ და არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულებს ერთნაირად ეკუთვნით არანაკლებ 24 სამუშაო დღით წლიური ანაზღაურებადი შვებულება? ...	95

**II. სამოსამართლო სამართალი/სასამართლო პრაქტიკა
(ეკატერინე გასიტაშვილი)**

შრომის ორგანიზაციული მონესრიგება	98
შრომითი ხელშეკრულების გამიჯვნა მომსახურების ხელშეკრულებისაგან.	99

შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა	100
ვიქტიმიზაცია შრომით ურთიერთობებში	101
დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის ინფორმირების შესახებ	103
ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების წესი	104
გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება	106
მხარეთა შეთანხმება პირგასამტეხლოზე	106
შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ცალკეული საფუძვლები	107
„ა“ - რეორგანიზაცია და სხვა	107
„დ“ - პირადი განცხადება	109
„ვ“ - არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან უნარები	110
„ი“ - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ხანგრძლივი შრომისუუნარობის გამო	112
„ო“ - სხვა ობიექტური გარემოება	113
შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის ვადის გამოთვლა	116
შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის შემთხვევაში კომპენსაციის განსაზღვრის საკითხი	118
დამსაქმებლისთვის მიყენებული ზიანის გამო დასაქმებულის პასუხისმგებლობა შრომით ურთიერთობებში	120
კონკურენტთან დასაქმების შეზღუდვა დასაქმებულისათვის და სანაცვლოდ კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება	122
გაფიცვის უფლების გამოყენება შრომით ურთიერთობებში	123

შემათანხმებელი პროცედურების მნიშვნელობა
დავის გადანყვეტისას. 125

**III. ზოგიერთი ქართული სამეცნიერო წყარო, რომელიც
ევროკავშირის შრომის სამართლის საკითხებს ეხება. 127**

**IV. საქართველოს კანონმდებლობის ზოგიერთი წყარო
შრომის სამართლის სფეროში. 133**

საკანონმდებლო აქტები: 133

საქართველოს მიერ სავალდებულოდ აღიარებული
(რატიფიცირებული, შეერთებული, დამტკიცებული)
შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის/ILO-ის
კონვენციები 135

საქართველოს მიერ სავალდებულოდ აღიარებული
(რატიფიცირებული, შეერთებული, დამტკიცებული)
სხვა საერთაშორისო ხელშეკრულებები 137

კანონქვემდებარე აქტები: 138

საქართველოს მთავრობის დადგენილებები 138

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან
დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და
სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებები 141

სხვა კანონქვემდებარე აქტები 142

I. კითხვა-პასუხი (ეკატერინე ქარდავა)

იურისტი თუ HR?

არსებობს ისეთი ბიზნესი/დამსაქმებელი, რომელიც ვერ მიჯნავს ერთმანეთისგან **იურიდიული სამსახურისა და HR სამსახურის ფუნქციებსა და დანიშნულებას**. სამწუხაროდ, საქართველოში ვლინდება ნეგატიური პრაქტიკა, კერძოდ, იურისტისა და HR-სპეციალისტის ფუნქციათა უხეში შერწყმა და ერთი პოზიციის/თანამდებობის ქვეშ აკუმულირება (ერთმა დასაქმებულმა ორი **სხვადასხვა კვალიფიკაციისა და ფუნქციის** ვალდებულებების შესრულება შეითავსოს). ამ პრაქტიკაზე მიუთითებს ზოგიერთი საჯაროდ გამოცხადებული ვაკანსიის შესახებ ინფორმაცია. **სწორი და ჯანსაღია ასეთი პრაქტიკა?**

HR სპეციალისტი ან HR სამსახური ადამიანის პროფესიულ და პიროვნულ განვითარებაზე ორიენტირებული კომპანიის არსებითი ნაწილია, რომლის პასუხისმგებლობაშია:

- თანამშრომლების დასაქმების/შერჩევის ორგანიზაციულ-პროცედურული საკითხები (მაგალითად, კონკურსის ჩატარება, გასაუბრების მეთოდოლოგია და სხვა);
- დასაქმებულთა პროფესიული განვითარება (სწავლება, ტრენინგი...);
- სამუშაოს შესრულების შეფასების მეთოდოლოგიური ასპექტები;
- გუნდური, ასევე, ინდივიდუალური კომუნიკაციისა და თანამშრომლობის სისტემური მონესრიგება;
- დასაქმებულთა ფსიქო-ქცევითი ბუნების გააზრება შრომის მენეჯმენტში;
- მოტივაციის ამაღლებაზე მიმართული ინსტრუმენტები/ლონისძიებები;
- და სხვა.

იურისტი ან იურიდიული სამსახური ნებისმიერი კომპანიის ფუნქციონირების ერთ-ერთი ფუნდამენტია, რომლის პასუხისმგებლობაშია:

- სფეროს მიკუთვნებული (კომპანიისთვის აუცილებელი) შრომის კანონმდებლობის სიახლის მიდევნება და ახალი სამართლის ნორმების (რეგულაციების) საფუძველზე კომპანიის ფუნქციონირების მოდიფიცირება;
- სამოქალაქო კოდექსის, შრომის კანონმდებლობის და სხვა შესაბამისი ნორმატიული აქტების ცოდნის საფუძველზე, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების შინაარსის განსაზღვრა და ფორმულირება, ბრძანებების (შიდა ორგანიზაციული აქტების) სამართლებრივად გამართულობა და უშეცდომობა;
- სამართლის ნორმის განმარტებისა და გამოყენების ცოდნის საფუძველზე, კონკრეტული ქეისის/შემთხვევის შეფასება და დასკვნის მომზადება;
- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველების შეფასება, ანალიზი და დასკვნის მომზადება;
- სასამართლო პრაქტიკის თვალყურის მიდევნება და კომპანიის შრომის პოლიტიკაში ერთგვაროვანი პრაქტიკის დამკვიდრების თაობაზე რეკომენდაციების მომზადება;
- საჭიროების შემთხვევაში იურიდიული წარმომადგენლობა სასამართლოში (დავის დროს); შიდა დავის სამართლებრივი გამართულობა;
- იურიდიული რჩევების გაცემა;
- და სხვა.

HR პასუხისმგებელია დასაქმებულის მოტივაციასა და განვითარებაზე (პიროვნული და პროფესიული); იურისტი პასუხისმგებელია კანონის სწორ ინტერპრეტაციასა და გამოყენებაზე (ადამიანის შრომის უფლების დაცვის, ასევე, კომპანიის კანონისმიერი ფუნქციონირების უზრუნველყოფის მიზნით).

ხშირად დასმულია შეკითხვა **შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტთან** დაკავშირებითაც. დიახ, დანამდვილებით უნდა ითქვას, რომ შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი კიდევ სხვა კვალიფიკაციაა და განსხვავდება როგორც იურისტის, ასევე, HR-ის პოზიცია-ფუნქციისგან.

HR-სპეციალისტისა და იურისტის გამიჯვნის აუცილებლობაზე კვალიფიკაციის მინიჭების საგანმანათლებლო პოლიტიკაც მიუთითებს, კერძოდ:

- **იურისტის პროფესია რეგულირებადია.** მაგალითად, სამართლის სამაგისტრო პროგრამაზე ვერ ჩაირიცხება პირი, რომელსაც სამართლის საბაკალავრო პროგრამა არ გაუვლია. ხოლო HR-ის სამაგისტრო პროგრამაზე ჩაირიცხვა შეუძლია იმ პირს, რომელსაც სხვადასხვა კვალიფიკაციის საბაკალავრო პროგრამები გაუვლია.
- **HR-ის კვალიფიკაციის მიღება შესაძლებელია სხვადასხვა საშუალებებით, მათ შორის სერთიფიცირებული საგანმანათლებლო პროგრამებით** (არა მხოლოდ საუნივერსიტეტო პროგრამებით), როცა **იურისტის კვალიფიკაციის მიღება/ მინიჭება ვერ ხდება სამართლის საბაკალავრო პროგრამის გავლისა და დასრულების გარეშე** (აუცილებელია საუნივერსიტეტო განათლება);
- შრომითი ურთიერთობები სახელშეკრულებო ურთიერთობებია, ვალდებულებითსამართლებრივი ურთიერთობებია, სამოქალაქო გარიგებებია. ამდენად, სანამ იურისტი კარგად დაეუფლება შრომის სამართალს, მანამდე, მან აუცილებლად უნდა ისწავლოს, რა არის გარიგება, რა არის ვალდებულებითი სამართალი, რა არის სახელშეკრულებო სამართალი, რა არის დელიქტი და ა.შ. **ეს თანმიმდევრობა გათვალისწინებულია სამართლის საგანმანათლებლო პროგრამებში.** ხოლო HR-სპეციალისტს სწავლების ასეთი ვალდებულება არ წარმოეშობა. სამაგიეროდ, HR-სპეციალისტი სხვა ცოდნას ეუფლება, როგორცაა ორგანიზაციული

ფსიქოლოგია, მართვის უნარები, პერსონალის შეფასება, მეტაპროგრამები კადრების მენეჯერებისთვის და სხვა. ეს კი იურისტს არ მოეთხოვება.

საბოლოოდ უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ორ უცილობლად საჭირო კვალიფიკაციასა და პროფესიას ნებისმიერ ნორმალურ, დემოკრატიულ, პროგრესზე ორიენტირებულ ბიზნესში/კომპანიაში თავისი ადგილი აქვს. არ არის მიზანშეწონილი და ეფექტური ერთი ადამიანის საქმიანობაში (ერთი პოზიციის ქვეშ) ორი სრულად განსხვავებული და ძირეულად/თვისობრივად სხვადასხვა ფუნქციისა და კვალიფიკაციების გაერთიანება იმ მიზნით, რომ რესურსები დაიზოგოს და ერთი ანაზღაურება გაიცეს.

უნდა დაითვალოს თუ არა დამსაქმებელმა დასაქმებულის სხვადასხვა სამსახურში მუშაობის სამუშაო დრო?

თანამედროვე შრომის ბაზარზე, პირის სხვადასხვა სამსახურებში პარალელური დასაქმება, ერთ დამსაქმებელზე ეკონომიკური დაქვემდებარების შემსუბუქებისა და დასაქმებულის კეთილდღეობის გაუმჯობესების შესაძლებლობაა. პარალელური შრომის თავისუფლება აღიარებულია ევროკავშირის კანონმდებლობითა (2019/1125 დირექტივით) და საქართველოს შრომის კოდექსით. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-16(5) მუხლის თანახმად, შეზღუდვა პარალელურ შრომას მიემართება მხოლოდ კონკურენტ დამსაქმებელთან მუშაობის დროს. ასეთი შეზღუდვა კი იმპერატიულად, შრომითი ხელშეკრულებით უნდა იყოს მონესრიგებული. ამ მუხლის თანახმად, დასაქმებულს აქვს უფლება დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე.

დამსაქმებელი პასუხისმგებელია შრომის მენეჯმენტზე, შრომის ორგანიზაციულ მონესრიგებაზე, შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნათა შესრულებაზე მხოლოდ საკუთარი დანესებულების,

სანარმოს, სარენის ფარგლებში. დამსაქმებელმა თავისი ორგანიზაციის შიგნით და შრომის პოლიტიკის ფარგლებში უნდა აღრიცხოს დასაქმებულის სამუშაო დრო, აუნაზღაუროს მას ზეგანაკვეთური შრომა, ფუნქციური დატვირთვისას გაითვალისწინოს გადაღლილობისგან დაცვა, შესთავაზოს დასვენების ადეკვატური პირობები და ა.შ. (შეასრულოს შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული ყველა ვალდებულება).

დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სხვა სამსახურის სამუშაო დროის შესახებ ინფორმაციის მოთხოვნა წარმოადგენს ძალაუფლების ბოროტად დემონსტრირების ინსტრუმენტს და დასაქმებულზე დიდი ზეგავლენის მოპოვების სურვილს, ამავედროულად, – პერსონალური ინფორმაციის იძულების წესით გაჟღერების მდგომარეობაში დასაქმებულის ჩაყენებას (მძიმე, მკაცრ დაქვემდებარებას, დამორჩილებას). ასეთი მენეჯმენტი მით უფრო დაუშვებელია, როცა არ ბალანსდება საპირწონე სიკეთით: დამსაქმებელი რეალურად მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე, არც დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე ზრუნავს, არც ანაზღაურებას აძლევს ერთობლივად შეკრებილი სამუშაო დროებისთვის, არც ანაზღაურებას უზრდის ბევრგან მუშაობის შემცირების სანაცვლოდ, არც ხარჯებს ზრდის დასაქმებულის სხვა საჭიროებებისთვის, არც ჯანმრთელობის მდგომარეობას უმონმებს და სხვა. მეტიც, ასეთი დამსაქმებელი საკუთარი ორგანიზაციის შიგნით ზეგანაკვეთურ მუშაობის ანაზღაურებასაც კი არ უხდის დასაქმებულს. (იხ. ქარდავა ე., სამართლის ჟურნალი, თსუ, №2, 2022, გვ. 59-70, <https://jlaw.tsu.ge/index.php/JLaw/issue/view/728/233>)

სამსახურს გარეთ დასაქმებულის საქმიანობა (სხვა სამსახურში მუშაობს, თუ მეზობლის ბავშვებს უვლის, თუ მინას ბარავს, თუ საკუთარ შვილებს ღამეს უთევს, თუ ხანდაზმულ მშობლებს უვლის, თუ ნახატებს ყიდის) დამსაქმებლის საქმე არ არის. დასაქმებულს აქვს უფლება კერძო ცხოვრების ხელშეუხებლობაზე, პრივატულობაზე, ინფორმაციის გაუჟღერებლობაზე, კაპიტალის მოპოვებაზე. სხვა დამსაქმებელთან მუშაობის აკრძალვა კი მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულებითაა შესაძლებელი.

ბელი მხოლოდ კონკურენტთან დასაქმების ნაწილში და მხოლოდ სამართლიანი ფინანსური თუ სხვა პირობების დაბალანსებით.

ჯანსაღი პრაქტიკის ჩამოყალიბებისა და სამუშაოს ბუნების გათვალისწინებით, სშკ-ის მე-60(2) მუხლზე მიმართვიანობა გვეხმარება კონკურენციის უკეთ აღქმაში. ამ მუხლის თანახმად, **კონკურენციის სფეროდან გამოირიცხება განათლების, მეცნიერების, კულტურის სფერო.**

რა არის შევიწროება შრომით ურთიერთობებში?

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, **შევიწროება არის დისკრიმინაციის ფორმა**, კერძოდ, შევიწროება არის პირის მიმართ კანონით გათვალისწინებული **რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებულის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას.**

დისკრიმინაციის სხვა ფორმებისგან განსხვავებით, შევიწროების დროს არ მოითხოვება შესაძარბეელი პირის/კომპარატორის არსებობა. ამდენად, უვარგისია მითითება ისეთ არგუმენტებზე, როგორიცაა **დამსაქმებელი სხვა დასაქმებულებს კარგად ექცევა და მაინცდამაინც ამ ერთს როგორ მოექცეოდა ცუდად, დამსაქმებელს წარსულში არასდროს უქნია ცუდი დ ახლა იზამდა?** (და მისთანები).

სამუშაო ადგილზე ძალადობა და შევიწროება ხშირად ერთად განიხილება. სამუშაოსთან დაკავშირებული ძალადობა, ევროკომისიის მიერ გამოყენებული განმარტების თანახმად, მოიცავს **„ინციდენტებს, როდესაც თანამშრომლებს ცუდად ეპყრობიან, ემუქრებიან ან თავს ესხმიან სამსახურთან დაკავშირებულ გარემოებებში, მათ შორის, სამუშაო ადგილზე მოსვლისა და წასვლისას, რომელიც მოიცავს ღია ან ფარულ გამოწვევას თანამშრომელთა უსაფრთხოების, კეთილდღეო-**

ბისა და ჯანმრთელობისათვის“. შევიწროების რამდენიმე სახე არსებობს. ერთ-ერთი კლასიფიკაციის თანახმად, გამოიყოფა:

- ა) სამსახურთან დაკავშირებული შევიწროება (შესრულებული სამუშაოს მუდმივი კრიტიკა, ნაკლოვანებების ძიება);
- ბ) პირადი შევიწროება (შეურაცხყოფა და აგრესიული შენიშვნები, ჭორების გავრცელება, გარიყვა);
- გ) ორგანიზაციული შევიწროება (პასუხისმგებლობების ჩამოშორება, მათი ჩანაცვლება უმნიშვნელო, უსიამოვნო დავალებებით, რომლებიც არ შეესაბამება კომპეტენციას ან პირიქით, მოჭარბებული დავალებები, რომელსაც, ბუნებრივად, ვერ შეასრულებს დასაქმებული განსაზღვრულ დროში);
- დ) დაშინება (ძალადობისა და ფიზიკური ძალადობის მუქარა, ყვირილი, ბრაზის გამოხატვა) და სხვა.¹

შევიწროება არის დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულისადმი არასასურველი ქცევა, თუმცა, ხშირად, ეს გამოხატულია სხვა დასაქმებულების უდიერ ქცევაშიც (დამსაქმებლის სასარგებლოდ ან დამსაქმებლის წინაშე თავის მოწონების სურვილით სხვა დასაქმებულები ცუდად ეპყრობიან დამსაქმებლისგან შევიწროებულ დასაქმებულს, მაგალითად, ჭორაობენ მასზე, გამარჯობას არ ეუბნებიან, გარიყავენ, განწყობას იცვლიან მასთან ურთიერთობებში და სხვა).

სახალხო დამცველის ანგარიშის თანახმად, კონკრეტულ შემთხვევებში, შევიწროების ფაქტის დადგენას აბრკოლებს მსხვერპლის მიერ მტკიცებულებათა მოპოვების კუთხით არსებული სირთულეები. დისკრიმინაციული მოტივები, შეურაცხმყოფელი და არაეთიკური მიმართვის ფორმები, ხშირად, ზეპირსიტყვიერი კომუნიკაციისას მულაგნდება, პირისპირ საუბრისას გამოიყენება. გარდა ამისა, სამუშაო ადგილზე პრობლემების

1 ახოზაძე ქ., შევიწროება სამუშაო ადგილზე: საერთაშორისო და ეროვნული სტანდარტების მიმოხილვა.

შექმნის შიშით, პოტენციური მოწმეები (სხვა დასაქმებულები) თავს იკავებენ მხარეთა მიერ მითითებული გარემოებების დადასტურებისგან ან უარყოფისგან.² თუმცა, საქართველოში უკვე არსებობს შევინროების გამოვლენის პრაქტიკა და შესაბამისი გადაწყვეტილებები.

რა არის გონივრული მისადაგება?

გონივრული მისადაგება ინსტრუმენტია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე (შშმ) პირების მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის რეალიზებისათვის. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის თანახმად, დამსაქმებელმა უნდა შექმნას დასაქმების პირობები და განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები შშმ პირთა შრომისათვის, კვალიფიკაციის ამაღლებისათვის, პროფესიული გადამზადებისათვის, კარიერული წინსვლისთვის. **თუმცა დამსაქმებლის ეს ვალდებულება დაბალანსებულია ტვირთის პროპორციული დაკისრებით** – დამსაქმებლისათვის ობიექტურად და გონივრულად შესაძლებელი უნდა იყოს კანონით დადგენილი სტანდარტის შესრულება.

გონივრული მისადაგების პრინციპი ასევე გამოიყენება ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის მიმართ, კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-20(6) მუხლის თანახმად, „თუ იმ დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობა, რომელიც არის ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალი, სამედიცინო დასკვნის თანახმად, არ იძლევა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას, მას გონივრული მისადაგების ფარგლებში უფლება აქვს, მოითხოვოს იმავე დამსაქმებელთან თავისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამისი სამუშაოს შესრულება.“. **აქ გონივრული მისადაგება მიემართება არამხოლოდ დასაქმებულის**

2 საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, 2021.

ინტერესის დაცვას (რაც უმნიშვნელოვანესია დასაქმებულის მდგომარეობის გათვალისწინებით), არამედ დამსაქმებლის მდგომარეობის გათვალისწინებასაც: დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს (შრომის ორგანიზაციაში უნდა არსებობდეს) შესაძლებლობა სხვა სამუშაოს შესრულებისა (ან ვაკანტური პოზიცია ან სხვა თანამშრომელთან ჩანაცვლების საშუალება), რომელიც ზიანს არ მიაყენებს ორსულს, ახალნამშობიარებს ან მეძუძურ ქალს. სხვა სამუშაოს ბუნება უნდა იყოს უსაფრთხო და ეს საჭიროებს შეფასებას. აგრეთვე, უნდა გადამოწმდეს, ხომ არ ვარდება სამუშაო იმ კანონქვემდებარე აქტების მოქმედების ფარგლებში, რომლებიც აყალიბებენ საფრთხის შემცველი, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალს.

ლეგიტიმურია თუ არა ნასამართლობის ან ჯანმრთელობის შესახებ ცნობების მოთხოვნა დამსაქმებლის მხრიდან?

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11(1) მუხლის თანახმად, „დამსაქმებელს უფლება აქვს, მოიპოვოს კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არ არის საჭირო კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის შესაფასებლად და შესაბამისი გადანყვეტილების მისაღებად.“

ნასამართლობა და ჯანმრთელობა განსაკუთრებული პერსონალური ინფორმაციაა, რომლის გაჟღერების/გაზიარების მოთხოვნას მყარი სამართლებრივი საფუძვლები სჭირდება. ნორმის დანაწესის შესაბამისად, დამსაქმებელი შებოჭილია და მას შეუძლია მხოლოდ ის ინფორმაცია სთხოვოს პირს, რაც დაეხმარება დასაქმების შესახებ გადანყვეტილების მიღებაში. რელევანტურია თუ არა ჯანმრთელობისა და ნასამართლობის ცნობების მოთხოვნა, დამოკიდებულია სამუშაო პოზიციაზე, ფუნქციაზე, ვალდებულების შესრულების სპეციფიკაზე. ხშირად, ჯანმრთელობის

მდგომარეობა პირდაპირ უკავშირდება შრომის უსაფრთხოებას (მაგალითად, სიმძიმის აწევა) ან მესამე პირთა ინტერესებს (მაგალითად, მძღოლი, რომელიც ემსახურება კლიენტებს) და ა.შ.

ნასამართლობა არ უნდა გახდეს პირის საზოგადოებაში პროფესიული დამკვიდრების, სოციალიზაციის, შრომის თავისუფლების საწინააღმდეგო ფაქტი. ამდენად, ნასამართლობის შესახებ ცნობის მოთხოვნაც ობიექტურად გამართლებული, ლეგიტიმური მიზნის მიღწევის აუცილებელი და საჭირო ინსტრუმენტი უნდა იყოს.

თუ პირის დასაქმება უკავშირდება საჯარო სამსახურს, მაშინ, ეს საკითხები რეგულირდება იმპერატიულად „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით.

კანონიერია თუ არა არასრულწლოვანის დასაქმებისას ჯანმრთელობის ცნობის მოთხოვნა?

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, არასრულწლოვანი განსაკუთრებული დაცვის სუბიექტია. მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 16 წლის ასაკიდან (კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობის გარეშე), კოდექსი 18 წლამდე ნებისმიერი პირის (არასრულწლოვანის) შრომის პირობებს იმპერატიული ნორმებით აწესრიგებს. სშკ-ის მე-10(5) მუხლის თანახმად, აკრძალულია არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მავნე, მძიმე და საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესასრულებლად. **შრომის კოდექსზე რეფერირებით მიღებულია საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №147/6.** აქ ჩამოთვლილ სამუშაოებზე აკრძალულია არასრულწლოვანთა დასაქმება. ამავდროულად, შრომის კოდექსის 28(3)-ე მუხლის საფუძველზე აკრძალულია არასრულწლოვანის დასაქმება დამის სამუშაოზე; შრომის კოდექსი აწესრიგებს არასრულწლო-

ვანის შრომის პირობების სხვა საკითხებსაც (სამუშაო დრო, შვებულება და ა.შ.). ეს ნიშნავს, რომ არასრულწლოვანი დაცულია მავნე და არასახარბიელო ზეგავლენისგან. **ამავდროულად, კანონისმიერი სტანდარტის დაცვის პირობებში, უზრუნველყოფილია არასრულწლოვანის შრომის უფლებისა და შრომის თავისუფლების რეალიზება. არასრულწლოვანის მიმართ არ უნდა განხორციელდეს იმაზე მეტი აკრძალვა ან შეზღუდვა, ვიდრე ეს შრომის კანონმდებლობით არის დადგენილი (რომ არ განვითარდეს პრაქტიკა არასრულწლოვანის დასაქმების შესაძლებლობებიდან გამორიცხვა). შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებულს მხოლოდ იმ ინფორმაციის მოპოვება შეუძლია კანდიდატისგან, რაც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან (იხ. ზემოთ). ჯანმრთელობის ცნობის მოთხოვნა უნდა იყოს გონივრულად გამართლებული და პირდაპირ კავშირში სამუშაოს ვალდებულების შესრულების ბუნებასთან.**

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, ჯანმრთელობის შესახებ ინფორმაცია არის განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემი. ამავე კანონის თანახმად, „არასრულწლოვანის შესახებ მონაცემთა დამუშავება მისი თანხმობის საფუძველზე დასაშვებია, თუ მან 16 წლის ასაკს მიაღწია, ხოლო 16 წლამდე არასრულწლოვანის შესახებ მონაცემთა დამუშავება – მისი მშობლის ან სხვა კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობით, გარდა კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული შემთხვევებისა...“. მონაცემთა დამუშავებაში კი შედის მონაცემთა მიმართ შესრულებული ნებისმიერი მოქმედება, მათ შორის, მათი შეგროვება, მოპოვება, მათზე წვდომა... ამიტომაც, როცა შრომის კოდექსი იმპერატიულად არ ითხოვს შრომითი ხელშეკრულების დადებისას არასრულწლოვანის ჯანმრთელობის ცნობის მოთხოვნას, შესაძლოა ასეთი მოთხოვნა გასცდეს ლეგიტიმურ მიზნებს, გახდეს კანონსაწინააღმდეგო და არასრულწლოვანის შრომის თავისუფლების შემზღუდველი.

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის თანახმად, „დამსაქმებელმა არ უნდა დაასაქმოს 18

ნლამდე პირი (არასრულწლოვანი) ისეთ სამუშაოზე, რომელმაც, მისი შესრულების ხასიათის ან გარემოებების გათვალისწინებით, შეიძლება ზიანი მიაყენოს ამ პირის ჯანმრთელობას ან უსაფრთხოებას.“. 2020 წელს, „**შრომის უსაფრთხოების შესახებ**“ საქართველოს ორგანულ კანონზე რეფერირებით, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრმა მიიღო ბრძანება №01-126/ნ „18 ნლამდე ასაკის პირისთვის მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალის დამტკიცების თაობაზე“. ეს ბრძანება ეხება არასრულწლოვანის დასაქმების აკრძალვას ან **დასაქმების საგამონაკლისო დასაშვებობას მავნე, მძიმე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე (სათაურიდან და მიზნიდან გამომდინარე)**. ამ ბრძანებით დაშვებულია, დანართებში ჩამოთვლილ სამუშაოებსა და რისკფაქტორების ფარგლებში, არასრულწლოვანის დასაქმება მხოლოდ იმ გამონაკლის შემთხვევებში, როდესაც ეს სამუშაოები უკავშირდება მოზარდის პროფესიულ მომზადებას, ხორციელდება ხელმძღვანელის ან მისი მინდობილი პირის უშუალო თანდასწრებით და სრულად დაცულია საქართველოს შრომის კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნები. ამდენად, ასეთ ვითარებაში არასრულწლოვანის მიერ შესასრულებელი ყველა სამუშაო ექვემდებარება ჯანმრთელობის მდგომარეობის მუდმივ მონიტორინგს და ბრძანების თანახმად, „**არასრულწლოვანს, რომელსაც არ გაუვლია წინასწარი სამედიცინო შემოწმება და რომელსაც არ აქვს დასკვნა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ, სამუშაოზე არ დაიშვება.**“ ეს შემთხვევა (მონესრიგებული მინისტრის ბრძანებით „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონზე რეფერირებით, რომელიც ეხება არასრულწლოვანის დასაქმების აკრძალვას, ხოლო გამონაკლის შემთხვევებში დასაქმებას მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე) ჯანმრთელობის ცნობის მოთხოვნის კანონიერ საფუძვლებს ქმნის დამსაქმებლისთვის. ასეთ შემთხვევაში (ამ ბრძანების რეგულირების არეალის ფარგლებში) ჯანმრთელობის ცნობის მოთხოვნა კანონიერია.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დაუშვებელია ნებისმიერ სამუშაოზე არასრულწლოვანს მოსთხოვონ ჯანმრთელობის ცნობა. მოთხოვნა:

- პირდაპირ კავშირში და აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ვალდებულების შესრულებასთან (საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“).
- უნდა იყოს კანონმდებლობის იმპერატიული მონესრიგების საგანი (კონკრეტული შემთხვევის მომწესრიგებელი მინისტრის ბრძანება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონზე რეფერირებით).
- საჭიროებს თავად არასრულწლოვანის თანხმობას ან კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობას („პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონი).
- არ უნდა ზღუდავდეს შრომის თავისუფლებას (საქართველოს კონსტიტუცია).

ღამის სამუშაო და არასრულწლოვანის შრომა

სშკ-ის 28(1)-ე მუხლის თანახმად, **ღამის დრო** გულისხმობს **22 საათიდან 6 საათამდე პერიოდს**. სშკ-ის 28(2)-ე მუხლის შესაბამისად, **ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი არის** ნებისმიერი პირი, რომელიც ყოველდღიური ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლებში **ღამის დროის განმავლობაში, ჩვეულებრივ, მუშაობს არანაკლებ 3 საათს**, და ნებისმიერი პირი, რომელიც წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრულ პროპორციულ ნაწილს მუშაობს ღამის დროის განმავლობაში. სშკ-ის 28(3)-ე მუხლის თანახმად **აკრძალულია ღამის სამუშაოზე არასრულწლოვანის დასაქმება**.

ზემოაღნიშნული რეგულირების საფუძველზე, გაჩნდა შემდეგი შეკითხვა: ხომ არ ეწინააღმდეგება 28(2)-ე და 28(3)-ე პუნქტები ერთმანეთს იმ შემთხვევაში, თუ არასრულწლოვანის სამუშაო დრო მოიცავს მხოლოდ 2 საათს ღამის სამუშაოზე და არა 3 საათს და მეტს?

საკითხის განმარტებისას უნდა ვიხელმძღვანელოთ შრომის სამართლისა და კანონმდებლის მიზნებით, ყველა იმ ნორმით, რომელიც აწესრიგებს არასრულწლოვანის შრომას. რამდენადაც არასრულწლოვანი განსაკუთრებული დაცვის სუბიექტია შრომით ურთიერთობებში 28(2)-ე მუხლი ვერ იქნება განხილული ვინროდ და ფრაგმენტულად და იგი ვერ მოიპოვებს უპირატესობას 28(3)-ე მუხლის იმპერატივზე.

არასრულწლოვანთა შრომა შებოჭილია სპეციალური პირობებით, როგორცაა სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური მუშაობა, კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობა (16 წლამდე არასრულწლოვანთან), კანონიერი წარმომადგენლის უფლება მოითხოვოს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა (18 წლამდე არასრულწლოვანთან), დასაქმების სფეროების აკრძალვა და სხვა. ეს ყოველივე განპირობებულია იმ მიზნით, რომ ადგილი არ ჰქონდეს არასრულწლოვანის შრომის არასათანადო გამოყენებას, ჰქონდეს მას დრო განათლებისათვის, ასაკის გათვალისწინებით არ მოხდეს მისი გადაღლილობა და ავადობა, დაბალანდეს შრომის თავისუფლება არასრულწლოვანის მნიშვნელოვანი ინტერესებთან. საქართველოში კი ეს საკითხი განსაკუთრებულია არასახარბიელო შედეგების გათვალისწინებით.

გარდა ამისა, საყურადღებოა ის იურიდიული ფაქტი, რომ შრომის კოდექსში 2020 წლის ცვლილებების შეტანამდე აკრძალული იყო არასრულწლოვანის ღამის შრომა და არ არსებობდა 28(2)-ე მუხლის შინაარსის მატარებელი ნორმა. 28(2)-ე მუხლი სიახლეა შრომის კოდექსში 2020 წლის ცვლილებების საფუძველზე. ამდენად, ის ფაქტი, რომ 2020 წელს დამკვიდრდა ღამის შრომის განმარტება, ვერ დააკნინებს 2020 წლამდე და დღესაც მოქმედ ჩანაწერს არასრულწლოვანის ღამის შრომის აკრძალვასთან დაკავშირებით, ვერ გახდება არასრულწლოვანის მდგომარეობის გამაუარესებელი და კანონმდებლის რეალური განზრახვის საწინააღმდეგო. ახალი კანონი/ცვლილება ვერ გახდება რეტროაქტიული.

როგორია შრომის შინაგანანესის სტანდარტი?

შრომის შინაგანანესის ქონის კანონიესმიერი ვალდებულება, დამსაქმებელს არ აქვს. თუმცა, თუ დამსაქმებელი შრომის მენეჯმენტში იყენებს შინაგანანესს, მაშინ უნდა დაიცვას კანონისმიერი მოთხოვნები:

- შინაგანანესი არის დამსაქმებლის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების ერთ-ერთი ინსტრუმენტი, რომელიც მრავალჯერადი გამოყენებისაა და ყველა დასაქმებულსათვის ერთნაირად აყალიბებს წესებს.
- შინაგანანესში დამსაქმებელი ასახავს სანარმოს/დანესებულების სპეციფიკით განპირობებულ წესებს.
- შინაგანანესში აუცილებლად/იმპერატიულად უნდა გაინეროს დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები.
- დამსაქმებელმა დასაქმებულს უნდა გააცნოს შინაგანანესი დასაქმების/მუშაობის დაწყებისთანავე (23(1)-ე მუხლი).
- დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს გააცნოს შრომის შინაგანანესში შეტანილი ცვლილება მისი შეტანიდან 14 კალენდარული დღის ვადაში.
- შინაგანანესი არ უნდა შეიცავდეს წესებს, რომლებიც ენინააღმდეგება შრომით ხელშეკრულებას ან/და საქართველოს შრომის კოდექსს (23(6)-ე მუხლი).

როდის შეიძლება შინაგანანესის დარღვევა გახდეს დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი?

შინაგანანესით დადგენილი წესების/ვალდებულებების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი, თუ შინაგანანესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია (47(2)-ე მუხლი).

როგორ შეიძლება შინაგანანესი გახდეს შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი?

სშკ-ის მე-14(3) მუხლის თანახმად, შინაგანანესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი რომ გახდეს, ამისათვის ორი კუმულაციური პირობის დაკმაყოფილებაა საჭირო:

- **შრომითი ხელშეკრულებით უნდა განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანანესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია;**
- **დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შრომის შინაგანანესი.**

შინაგანანესის გაცნობის პროცედურა დამსაქმებლის შრომის მენეჯმენტის ნაწილია. დავის შემთხვევაში, **დამსაქმებელს მოუწევს მტკიცება, რომ მან გააცნო შინაგანანესი პირს დასაქმებამდე/მუშაობის დაწყებამდე.**

რამდენია ნორმირებული სამუშაო დრო სამუშაო დღის განმავლობაში?

სშკ ძირითად აქცენტს აკეთებს **კვირის განმავლობაში** სამუშაო საათის განსაზღვრაზე. ნორმირებული სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში **არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს**, ამავდროულად, ნორმირებული სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე სანარმოში, **არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს.**

ტერმინი „**არ უნდა აღემატებოდეს**“ მიუთითებს იმაზე, რომ ნორმირებული სამუშაო დრო არ უნდა გადაცდეს 40 საათს (ან 48 საათს). **ნებისმიერი ნაკლები დრო არის ნორმირებულ სამუშაო დრო, თუ ეს ასეთად მიჩნეულია შრომის მენეჯმენტში და განსაზღვრულია შრომითი ხელშეკრულებით.** მაგალითად, მეცნიერისთვის, პროფესორისთვის შესაძლებელია კვირაში 20 საათი იყო ნორმირებული სამუშაო დრო. ეს ნიშნავს, რომ ეს 20 საათი არის კიდევ სრული სამუშაო განაკვეთი, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ კომპარატორს არ აქვს მეტი სამუშაო დრო (იხ. ქვემოთ).

სშკ-ის დებულებათა განმარტების საფუძველზე, შესაძლებელია ყოველდღიური სამუშაო საათების ნორმის დადგენა:

24(3)-ე მუხლის თანახმად, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე სანარმოში შესაძლოა **სამუშაო პროცესი ითხოვდეს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს. ასეთი ჩანაწერი, ერთი მხრივ, მიუთითებს იმაზე, რომ სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის სანარმოში მოითხოვება ანდა დასაშვებია 8 საათზე მეტი ხნით მუშაობა, მეორე მხრივ, მიუთითებს იმაზე, რომ თუ სანარმო არ არის სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე, სამუშაო დღე არ უნდა გასცდეს 8 საათიან მუშაობას.**

სშკ-ის თანახმად, **კვირის განმავლობაში სამუშაო დღეთა რაოდენობა არის ექვსი დღე** (შრომითი ხელშეკრულებით ეს შეიძლება დასაქმებულისათვის უფრო ხელსაყრელი დებულებით დარეგულირდეს, მაგალითად, შრომის ხელშეკრულებით განისაზღვროს 5-დღიანი სამუშაო კვირა ან ნაკლები). **დამკვიდრებული პრაქტიკით 5 სამუშაო დღის ან 6 სამუშაო დღის შეჯამებული კვირის ნორმირებული საათების მაქსიმუმი გამოითვლება ყოველდღიური არაუმეტეს 8 საათიანი სამუშაო დროით (5X8=40 და 6X8=48).**

შრომითი ხელშეკრულებით უნდა განისაზღვროს და დაკონკრეტდეს ყოველდღიური სამუშაო დროც, სამუშაო დღეთა რაოდენობაც და კვირის შეჯამებული სამუშაო დროც. შრომის ხელშეკრულებით დადგენილი სტანდარტი არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას შრომის კოდექსით განსაზღვრულ სტანდარტთან შედარებით (1(3) მუხლი).

24(3)-ე მუხლის არსი, რომელიც ეხება **სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის სანარმოს**, სადაც მოითხოვება 8 საათზე მეტი ხნით უწყვეტი მუშაობა, **დღემდე არ არის ცხადი ყოველდღიური სამუშაო დროის ნორმის ნაწილში: დასაშვებია თუ არა 8 საათზე მეტი ხნით მუშაობა?** მაგალითად, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის სანარმოში 5-დღიანი სამუშაო კვირაც კანონიერია. ასეთ

დროს, ლეგიტიმური იქნებოდა ყოველდღიურად 9.6 საათის მუშაობა, რაც **5 დღეში 48 საათს არ გადააჭარბებდა**. შრომის კოდექსი იძლევა ასეთი ინტერპრეტაციის შესაძლებლობას, მაგრამ არ არის დამკვიდრებული პრაქტიკაში (პრაქტიკაში 6 დღის განმავლობაში დღეში 8 საათით მუშაობა განმტკიცდა).

სშკ არ არის დეტალური და კონკრეტული სამუშაო დროის განმარტების ნაწილი. ეს ხელს უშლის ჯანსაღი პრაქტიკების ჩამოყალიბებას და ერთგვაროვან შეფასებასაც. მაგალითად, შრომის ხელშეკრულებით განისაზღვრა კვირის განმავლობაში 4-დღიანი სამუშაო დრო (არა სპეციფიკურ სანარმოში), სადაც დღის განმავლობაში შესასრულებელია 10 საათიანი შრომა, რაც კვირის განმავლობაში **არ გასცდება 40 საათს**. ასეთ დროს, **დღეში 10 საათიდან 8 საათი ჩაითვლება ნორმირებულად და ორი საათი ზეგანაკვეთურად თუ 10-ვე საათი ჩაითვლება ნორმირებულ სამუშაო დროდ იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ კვირის განმავლობაში ის არ სცდება 40 საათს?** ასეთ შემთხვევებზე პასუხი უშუალოდ კოდექსში არ არის, რაც აფერხებს მოქნილობას შრომის მენეჯმენტში (მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე).

სრულია თუ არასრულია სამუშაო განაკვეთი?

დამსაქმებელი (კანონის მოთხოვნების დაცვით) თავად წყვეტს და ადგენს თითოეული თანამდებობრივი პოზიციისთვის ფუნქციასა და სამუშაო დროს. **სამუშაო დროის ოდენობა და კომპარატორი დასაქმებული (ეს ორი ერთობლივად) განმსაზღვრელია სამუშაო განაკვეთისა – სრულია თუ არასრულია იგი.**

- სამუშაო დროის ოდენობაში იგულისხმება შრომითი ხელშეკრულებით მხარეთა შორის შეთანხმებული კვირის სამუშაო დრო (რომელიც **არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს ან 48 საათს**). სამუშაო დროში, რა თქმა უნდა, გათვალისწინებულია დღის სამუშაო დროც.
- კომპარატორ დასაქმებულში იგულისხმება შესაძარებე-

ლი პირი, მაგალითად ორი ან მეტი დასაქმებული ანალოგიური ან მსგავსი პირობებით.

სშკ-ის მე-16(1) მუხლისა და ამ მუხლის შენიშვნის ნაწილის თანახმად:

- „1. არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომლის ნორმირებული სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში ან საშუალოდ 1 წლამდე ხანგრძლივობის შრომითი ურთიერთობის პერიოდში ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის ნორმირებულ სამუშაო დროზე ნაკლებია.“
- „შენიშვნა: „...სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომელიც იმავე ფორმის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში იმავე დამსაქმებლისთვის ასრულებს იმავე ან მსგავს სამუშაოს და დასაქმებულია იმავე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში. იმავე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის არარსებობის შემთხვევაში გასათვალისწინებელია იმავე დამსაქმებელთან ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი. ასეთი პირის არარსებობის შემთხვევაში გასათვალისწინებელია საქმიანობის იმავე სფეროში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი.“

ზემოაღნიშნულის შინაარსი ასეთია:

- თუ არ არსებობს კომპარატორი დასაქმებული და მხოლოდ ერთი დასაქმებული ასრულებს კონკრეტულ ფუნქციას/სამუშაოს, კონკრეტულ პოზიციაზე, კონკრეტულ სტრუქტურულ ერთეულში (ან, ზოგადად, არ არსებობს ანალოგიურ პირობებში დასაქმებული პირი იმავე დამსაქმებელთან), მაშინ ადგილი აქვს სრულ განაკვეთზე

დასაქმებას (თუნდაც კვირის განმავლობაში დასაქმებული მუშაობდეს 20 საათი).

- თუ არსებობს კომპარატორი დასაქმებული, რომელიც ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ პირთან შედარებით ნაკლები დროით მუშაობს, მაშინ სახეზეა სრულ განაკვეთზე დასაქმებასთან ერთად არასრულ განაკვეთზე დასაქმებაც. (ვინც ნაკლები დროით მუშაობას, ის არასრულ განაკვეთზე ასრულებს სამუშაოს).

მაგალითად:

1. ბანკის კრედიტების გაცემის განყოფილებაში დასაქმებულია ორი მენეჯერი, რომლებსაც აქვთ ერთნაირი ფუნქციები, ერთნაირი იერარქიული პოზიცია. ერთი მუშაობს დღეში 8 საათი და კვირაში 40 საათი, მეორე მუშაობს დღეში 6 საათი და კვირაში 30 საათი. რადგანაც აქ სახეზეა კომპარატორები (ორი დასაქმებულია ერთ სამსახურში, ერთნაირი პირობებით (ერთიდაიგივე პოზიციით, ერთიდაიგივე ფუნქციით), თუმცა განსხვავებული სამუშაო დროით, მათგან პირველი არის სრულ განაკვეთზე დასაქმებული, ხოლო მეორე, რომელიც ნაკლები დროით მუშაობს, – არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული.
2. ბანკის კრედიტების გაცემის განყოფილებაში დასაქმებულია ერთი მენეჯერი. იგივე პირობებით, იგივე ფუნქციით, იგივე იერარქიული პოზიციის სხვა მენეჯერი არ მუშაობს ბანკის კრედიტების გაცემის განყოფილებაში (და არც სხვა ანალოგიური ვაკანტური შტატი არსებობს). ამ მენეჯერის სამუშაო დროა კვირაში 35 საათი, დღეში 7 საათი. რამდენადაც აქ არ არის კომპარატორი და არის ერთი დასაქმებული (რომლის ანალოგიურ პირობებში მყოფი სხვა პირი არ არის და არც ანალოგიური პირობების იდენტური სხვა სამუშაო და პოზიცია ბანკში არ არის), ეს ნიშნავს, რომ პირი სრულ განაკვეთზეა დასაქმებული.

სრულ განაკვეთზე და არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულთა სამუშაო დრო – ორივე ნორმირებული სამუშაო დროა. ნორმირე-

ბული სამუშაო დროის ზემოთ მუშაობა, ჩაითვლება ზეგანაკვეთურ მუშაობად.

როგორ რეგულირდება ცვლაში მუშაობა? შეიძლება ცვლაში მუშაობა აღემატებოდეს 12 საათს? ცვლაში მუშაობისას ზეგანაკვეთური გადახდება?

ცვლაში მუშაობა სამუშაო დროის სპეციალური და სპეციფიკური ასპექტია. იგი ინდივიდუალურად და განსხვავებულად რეგულირდება, ვიდრე ნორმირებული სამუშაო დრო. ევროკავშირის 2003/88 დირექტივის თანახმად, ცვლაში მუშაობა ნიშნავს სამუშაოს დროის ორგანიზების ისეთ მეთოდს, როდესაც მუშები ერთმანეთს ენაცვლებიან ერთსა და იმავე სამუშაო ადგილას როტაციულად. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ცვლაში მუშაობა გამოიყენება იქ, სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესის 24 საათიანი უწყვეტი რეჟიმია.

სშკ-ის მიხედვით, ცვლაში მუშაობას ახასიათებს შემდეგი:

- ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები (24(4)-ე და 25(1)-ე მუხლები);
- თანამშრომელთა ერთმანეთის ჩანაცვლების/როტაციის გრაფიკი წინასწარ უნდა იყოს დადგენილი (25(4)-ე მუხლი).
- დასაქმებულს, ნამუშევარი საათების შესაბამისად, ადეკვატური დასვენების დრო უნდა მიეცეს (25(1)-ე მუხლი).
- მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა აკრძალულია (25(3)-ე მუხლი).
- სამუშაო დროის ისეთი ორგანიზება, რომ შესაძლებელი იყოს წარმოების/სამუშაო პროცესის დასაქმებულისთვის დადგენილ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს გაგრძელება (25(2)-ე მუხლი).

შრომის კოდექსით ცვლაში მუშაობის კონკრეტული ხანგრძლივობა არ არის განსაზღვრული.³ იგი შეიძლება იყოს 4 საათიანიც, 8 საათიანიც, 10 საათიანიც, 12 საათიანიც, 14 საათიანიც. ეს დაკავშირებულია სამუშაოს ბუნებასა (დატვირთვა/სიმძიმე) და წარმოების პროცესთან. მთავარია, რომ ადეკვატური დასვენება იყოს მიცემული და ცვლებს შორის პერიოდი არ იყოს 12 საათზე ნაკლები. აღნიშნულს ადასტურებს მინისტრის ბრძანება №147/6 „მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხის“ დამტკიცების თაობაზე“. ამ ბრძანების 22(8)-ე მუხლში წერია:

„ა. ცვლის რიცხვისა და სამუშაოს რიტმისაგან დამოუკიდებლად, სანარმოო პირობებში სამუშაო დღის ფაქტობრივი ხანგრძლივობა მერყეობს 6-8 საათიდან (ტელეფონისტები, ტელეგრაფისტები და სხვ.) 12 საათამდე და მეტი (სამრეწველო დაწესებულებების ხელმძღვანელები). მთელი რიგი პროფესიებისათვის ცვლის ხანგრძლივობა შეადგენს 12 სთ-ს და მეტს (ექიმები, მედდები და სხვ.). რაც უფრო ხანგრძლივია მუშაობა დროის მიხედვით, მით მეტია ჯამური დატვირთვა ცვლაში და, შესაბამისად, მაღალია შრომის დაძაბულობა.

ბ. სამუშაოს ცვლიანობა განისაზღვრება შიდასანარმოო დოკუმენტების საფუძველზე, რომლებიც რეგლამენტირებას უნეცს შრომის განრიგს მოცემულ სანარმოოში,

3 ზოგადად, შრომის კოდექსი არ ადგენს რამდენია სამუშაო დღის ხანგრძლივობის მაქსიმუმი როგორც კვირის, ასევე, დღის განმავლობაში (სამწუხაროდ). ადგენს მხოლოდ რამდენია ნორმირებული სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში (რაც სამუშაო დღის განმავლობაში პირდაპირ თუ ირიბად, მიუთითებს არა უმეტეს 8 საათიან ნორმირებულ სამუშაო დღეზე). დაშვებულია ზეგანაკვეთური მუშაობაც. ამდენად, რამდენი შეიძლება იყოს სამუშაო დღის ან კვირის ხანგრძლივობის ჭერი, რომელიც შედგება ნორმირებულს+ზეგანაკვეთური საათებისგან არ არის დაკონკრეტებული. კოდექსი მიუთითებს მხოლოდ იმ სტანდარტზე, რომ **სამუშაო დღეებს შორის დასვენება არ იყოს 12 საათზე ნაკლები**. მაგ.: თუ დასაქმებულმა ზეგანაკვეთურად იმუშავა 13 საათი (დღის 10 საათიდან ღამის 23.00 საათამდე), მან მინიმუმ 12 საათი უნდა დაისვენოს, სანამ ისევ შეუდგება მუშაობას და დაიწყებს სამუშაო დღეს.

ორგანიზაციაში. ყველაზე მაღალი კლასი–3.2 დამახასიათებელია არარეგულარული ცვლიანობით ღამის სამუშაოებზე (მედდები, ექიმები და ა.შ).“

ბრძანების მე-12 ცხრილში (მე-5 პუნქტი) აღნიშნულია, რომ სადაც 12 საათზე მეტი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა გამოიყენება, ეს უკვე **არარეგულარული ცვლიანობაა ღამის ცვლაში მუშაობით**. აქვე დაკონკრეტებულია როდის არსებობს ან არ არსებობს რეგლამენტირებული შესვენებები.

ხშირად სვამენ შემდეგ შეკითხვებს:

- **შესაძლებელია დაცვის/უსაფრთხოების თანამშრომელი 24 საათი მუშაობდეს და შემდეგ 24 საათი ისვენებდეს?** სშკ-ს დანაწესის მიხედვით, ცვლებს შორის დასვენების დრო 12 საათია, ხოლო ზედიზედ ორ ცვლაში მუშაობა აკრძალულია. მთავარია დაცული იყოს ეს სტანდარტი და სანარმოს ჰქონდეს დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე ორიენტირებული შესაბამისი პოლიტიკა. თუ ცვლა არის 24 საათიანი (**სადღელამისო**), ეს ნიშნავს, რომ მოიცავს ღამის შრომასაც, ამდენად, ადგილი აქვს მეტ სამუშაო დატვირთვას, დაძაბულობას და აუცილებელია ჯანმრთელობის მონიტორინგი. ხოლო სადღელამისო ცვლის (24 საათის მუშაობის) დასრულების შემდეგ დასაქმებულმა მეორე ცვლა არ უნდა გააგრძელოს (ეს იმპერატიულად აკრძალულია).
- **ცვლაში მუშაობისას რას ნიშნავს ადეკვატური დასვენების დრო?** ცვლაში მუშაობა ყოველთვის არ ნიშნავს გახანგრძლივებულ მუშაობას (თუმცა მსოფლიო პრაქტიკა მოწმობს, რომ ცვლაში მუშაობა ძირითადად გახანგრძლივებული სამუშაო დროა). ცვლაში მუშაობა შეიძლება იყოს 8 საათიანი ან ნაკლები ან მოიცავდეს ღამით მუშაობას ან აღემატებოდეს 10 საათს, 12 საათს (როგორც ეს გამომდინარეობს შრომის კოდექსიდან და მინისტრის ბრძანებამია აღნიშნული). ამიტომაც, აქ მნიშვნელოვანია

სამუშაო სპეციფიკის გააზრება, სამუშაო დატვირთვისა და დაძაბულობის გაზომვა და ჯანმრთელობის სტანდარტის შესაბამისი დასვენების შეთავაზება. კანონისმიერი სტანდარტია 12 საათიანი უწყვეტი დასვენება ცვლებს შორის და კვირაში უწყვეტი 24 საათიანი დასვენება. **დამსაქმებელმა, კეთილსინდისიერებისა და ნდობის პრინციპის საფუძველზე, ცვლაში დასაქმებულს (გახანგრძლივებული დროით) ღირსეული შრომის პირობები უნდა შესთავაზოს.**

- **ცვლაში მუშაობისას რამდენი უნდა იყოს შესვენების დრო?** ამ შემთხვევაშიც კონკრეტული სპეციფიკაა მნიშვნელოვანი. ზოგადად, კანონისმიერი სტანდარტის თანახმად, თუ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება. შრომის კოდექსის თანახმად, შესვენების დრო, სულ მცირე, 60 წუთია (აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ **სულ მცირე 60 წუთის შესვენება საკმარის მალალი სტანდარტია.** ასეთი იმპერატივი ევროკავშირის სამართალშიც არ არის და ევროკავშირის წევრი ქვეყნების ეროვნულ სამართალშიც არ არის. ზოგადად, 60 წუთიანი შესვენება ზრდის სამუშაო დღის ხანგრძლივობასაც; ზოგიერთი საწარმოო პროცესი კი ისეთია, რომ არაეფექტური და არაეფექტიანია დიდხნიანი (60 წუთიანი) შესვენება. **ზოგადად, შესვენება აუცილებელია კვების მიზნით (ენერჯის აღსადგენად).** შრომის კოდექსის მიხედვით, ცვლაში მუშაობის ხანგრძლივობა თუ 6 საათზე ნაკლებია, არც მოეთხოვება დამსაქმებელს შესვენების პოლიტიკის არსებობა. ხოლო ცვლაში მუშაობა თუ 6 საათს აღემატება, დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს რეგლამენტირებული შესვენება – 60 წუთით და მეტით. შესაძლებელია მისი დანაწევრება ისე, რომ დაცული იყოს კანონისმიერი სტანდარტი. მაგალითად.: თუ ცვლაში მუშაობის ხანგრძლივობა (სამუშაო დრო) არის 11 საათი, შესვენება [შეჭრილი] შეიძლება დაიყოს 2, 3, 4 ნაწილად (სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით) ისე, რომ მთლიანობაში

არ იყოს 60 წუთზე ნაკლები. არის მაგალითები, შესვენება ვერ ხერხდება, მაგალითად, ექიმი ქირურგიულ ოპერაციას აკეთებს 11 საათი ან მეტი ხნით. დამსაქმებელს შეუძლია დაადგინოს 60 წუთზე მეტი შესვენება.

- **ცვლაში დასაქმებულის სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში თუ გადაცდა 40 საათს, ეს ზეგანაკვეთურად უნდა ჩაითვალოს და ანაზღაურდეს?** შრომის კოდექსის 25(2)-ე მუხლი სპეციალურად უთითებს ცვლაში მუშაობის მახასიათებელს – სამუშაო დროის ისეთი ორგანიზება, როცა შესაძლებელია წარმოების/სამუშაო პროცესის დადგენილ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს გაგრძელება. ეს კი ნიშნავს იმას, რომ ცვლაში მუშაობა განსხვავდება ჩვეულებრივი სამუშაო დროისგან. მაგალითად, როგორც ეს არის სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე სანარმოებში, სადაც ნორმირებული სამუშაო დრო კვირაში 48 საათია და არა 40 საათი. ამიტომაც, აქ ზეგანაკვეთური გადაიხდება არა 40 საათს ზემოთ, არამედ, 48 საათს ზემოთ მუშაობისთვის. დაახლოებით ასე უნდა იქნეს გაგებული ცვლაში მუშაობაც. რამდენადაც, კანონი პირდაპირ უთითებს, რომ ცვლაში მუშაობისას დასაშვებია დადგენილი სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტი ხნით მუშაობა და რამდენადაც ცვლაში მუშაობა სპეციალური რეგულირების საგანია, ივარაუდება, რომ ცვლის დრო (რომელიც ხშირად გახანგრძლივებული დროა) არ არის ზეგანაკვეთური ბუნების.

ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო არის ნორმირებული სამუშაო დროის გაგრძელება/გაზრდა დამატებითი/ზედმეტი სამუშაო დროით, რომლის ოდენობის წინასწარ დადგენა შეუძლებელია. ასეთი რამ, ცვლაში მუშაობისას არ არის. ცვლაში მუშაობისას თავიდანვე დადგენილი და ცხადია დროის მონაკვეთი – 10 საათი, 11 საათი, 12 საათი, 13 საათი და სხვა. ეს ასპექტი, ხელშეკრულების არსებით პირობად განისაზღვრება და წინასწარ შეთანხმებულ სამუშაო დროდ მიიჩნევა. ის ვერ გაგრძელდება, რამეთუ

მიიღებს კანონსანინააღმდეგო ბუნებას, რომლის თანახმადაც აკრძალულია ზედიზედ ორ ცვლაში მუშაობა. მაგალითად, თუ პირის ცვლის გრაფიკია 12 საათი, და თუ გადაცდა (გადაგრძელდა) 12 საათს, ეს უკვე მეორე ცვლაში მუშაობაა. ხოლო კვირის სამუშაო საათები, ბუნებრივად და კანონის ძალითაც, დასაშვებია აღემატებოდეს ჩვეულებრივ ნორმირებული საათების რაოდენობას, რაც არ უნდა ჩაითვალოს ზეგანაკვეთურად. მაგალითად: დაცვის თანამშრომელი მუშაობს 24 საათიან სადღელამისო ცვლაში. 24 საათის მუშაობის შემდეგ, ადეკვატურად ისვენებს 24 საათი. ასეთი როტაციით, მას უწევს კვირაში 3 დღე მუშაობა. ამ სამი დღის სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში შეადგენს 72 საათს. თავისი ბუნებით, აქ არ ფიგურირებს ზეგანაკვეთურის კომპონენტი და ზეგანაკვეთურისთვის დამახასიათებელი კუმულაციური თვისება:

1. გაგრძელდეს და გაიზარდოს მხარეთა შორის წინასწარ შეთანხმებული სამუშაო კვირის დრო;
2. გაგრძელდეს უშუალოდ სამუშაო დღე.

ცვლაში მუშაობა ადეკვატური ანაზღაურებით უნდა იყოს დაბალანსებული. როგორც წესი, ის გახანგრძლივებული სამუშაოა, ხშირად მოიცავს ღამის სამუშაოს, კვირის განმავლობაში ნორმირებულ სამუშაო დროს აღემატება, ადგილი აქვს მეტ გადაღლილობას (რაც საჭიროებს ადეკვატურ დასვენებას). სამწუხაროდ, საქართველოში ანაზღაურების მინიმუმი საქართველოს მოქალაქეებისთვის არ არის დადგენილი. იგი დადგენილია მხოლოდ უცხოელებისთვის. ეს ფაქტორი ხელს უშლის შრომის კოდექსის ნორმათა იმ ინტერპრეტაციით პრაქტიკაში გამოყენებას, რაც რეალურად ცვლაში მუშაობის ბუნებას ახასიათებს. ანაზღაურების მინიმუმის არარსებობის პირობებში, დამსაქმებელს ეძლევა შესაძლებლობა, ძალაუფლება ბოროტად გამოიყენოს.

შრომის კოდექსი არ არის კონკრეტული სამუშაო დროის რეგულირების ნაწილში და ამიტომაც ტოვებს ადგილს არაერთგ-

ვაროვანი განმარტებებისთვის, თუმცა, აქ უნდა მოვიშველიოთ დოქტრინალური და თეორიული განმარტება ზეგანაკვეთური მუშაობის ცნებისა, ცვლაში მუშაობის ცნებისა. საქმეს არ-თულებს ის ფაქტი, რომ საქართველოს შრომის კანონმდებლობა გარანტირებული ანაზღაურების მინიმუმს არ ადგენს და არც **სამუშაოს შესრულებისთვის ერთიანი გადახდის სისტემას არ ამკვიდრებს** (რაც ძალიან მნიშვნელოვანია ზოგიერთი პროფესიისა და სფეროსთვის).

დასაშვებია თუ არა მრავალჯერადი ანაზღაურებადი სტაჟირება ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან?

საქართველოს შრომის კოდექსმა დაარეგულირა სტაჟირების ინსტიტუტი. სპკ-ის მე-18(1) მუხლის თანახმად, **„სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად.“**

გამოსაცდელი ვადისგან განსხვავებით, რომელიც **არის სპეციფიკური სახის შრომითი ხელშეკრულება** და რომელიც იდება შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, **სტაჟირების ხელშეკრულება** იდება პრაქტიკული სამუშაო უნარ-ჩვევების გამომუშავების, თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენებისა და მეტი სწავლების მიზნით.

სტაჟირება, ისევე როგორც გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, პრაქტიკაში, ზოგჯერ, გამოიყენება სტაბილური, კლასიკური შრომითი ხელშეკრულების დადების გვერდის ავლის საშუალებად. ამდენად, დამსაქმებლის ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების პრევენციის მიზნით კანონმდებელმა საჭიროდ მიიჩნია მათი საკანონმდებლო მონესრიგება.

გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების წარმატებით გავლის შემდეგ, უნდა დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო სტაჟირების ხელშეკრულების გავლის შემდეგ სტაჟიორი მეტად განსწავლული და გამოცდილი უნდა გახდეს (დამსაქმებელს არ წარმოეშობა სტაჟიორის დასაქმების ვალდებულება სტაჟირების გავლის შემდეგ).

შრომის კოდექსმა შექმნა ერთგვარი დაცვის მექანიზმი და აკრძალა *სტაჟიორის შრომის გამოყენება იმ მიზნით, რომ დამსაქმებელმა თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას. სტაჟიორმა არ უნდა ჩაანაცვლოს დასაქმებული. დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, აიყვანოს სტაჟიორი დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობა შეჩერდა ან/და შეწყდა.*

სტაჟირების მარეგულირებელი სამართლებრივი დებულებები ადასტურებს მიზანს, რომ არ უნდა მოხდეს სტაჟირების ინსტიტუტის ულიმიტო/უსასრულო გამოყენება, არ უნდა გაგრძელდეს იგი ხანგრძლივად, არ უნდა დაემსგავსოს სტაჟირების სახელით დასაქმებას, არ უნდა გადაიზარდოს ცოდნის მიღებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სივრციდან დაწესებულების/საწარმოს/ორგანიზაციის ფიქსირებული (მუდმივი) ან დროებითი ფუნქციის მსახურებისა და დამსაქმებლისათვის მუშაობის ფორმატში.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებითა და წონასწორობის პრინციპის დაცვით უნდა განხორციელდეს სშკ-ის მე-18(3) მუხლის დანაწესი, კერძოდ, *„ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, ხოლო ანაზღაურებადი სტაჟირების ვადა – 1 წელს. პირს უფლება აქვს, ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება გაიაროს მხოლოდ ერთხელ“.*

ნორმის ფორმულირებიდან ცალსახად და იმპერატიულად გასაგებია, რომ *ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება მხოლოდ ერთხელ* (არაუმეტეს 6 თვის ვადით) უნდა იყოს გამოყენებული.

განმეორება ან გაგრძელება ან ხელმეორედ იმავე დამსაქმებელთან სტაჟირების ხელშეკრულების დადება არ შეიძლება. **თუმცა ლეგიტიმურია შეკითხვა – იგივე აკრძალვა მიემართება თუ არა ანაზღაურებად სტაჟირებას?** ნორმის თანახმად, ანაზღაურებადი სტაჟირება არ უნდა იყოს ერთ წელზე მეტი, თუმცა არ არის აკრძალვა იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელმეორედ გავლისა. **ერთი მხრივ, ჩანანური ანაზღაურებადი სტაჟირების ერთი წლით შემოფარგვლისა და, მეორე მხრივ, განმეორების შესახებ არ აკრძალვა (მსგავსად ანაზღაურების გარეშე სტაჟირებისა), აჩენს არაერთგვაროვანი განმარტების შესაძლებლობას და ნეგატიური პრაქტიკის დამკვიდრების საფრთხეს.**

აქ მნიშვნელოვანია გარკვევა იმისა, რა უნდოდა კანონმდებელს? მას სურდა, რომ ერთწლიან ანაზღაურებად სტაჟირებებს (განგრძობადად) ჩაენაცვლებინა შრომითი ხელშეკრულებები? ორი ან მეტი ერთწლიანი სტაჟირების დადებისას, არ მომხდარიყო ურთიერთობათა უვადო შრომით ურთიერთობად ტრანსფორმირება? სტაჟირების მრავალჯერადი გამოყენების შემდეგაც, ურთიერთობათა შეწყვეტისას საჭირო არ ყოფილიყო სშკ-ის 48-ე მუხლზე მიმართვიანობა? ე.ი. **ფარული ზრახვა ჰქონდა კანონმდებელს, რომ ბიზნესისთვის/დამსაქმებლისთვის მიეცა კიდევ მეტი ძალაუფლება ბოროტად გამოყენებისათვის? ნაკლებად სავარაუდოა ასეთი მიზანი ყოფილიყო.**

სტაჟირებამ, იქნება ეს ანაზღაურებადი თუ ანაზღაურების გარეშე, არ უნდა ჩაანაცვლოს დასაქმება და შრომითი ურთიერთობები. ეს არის პრინციპი და იმპერატივი. სხვა დანარჩენი ნორმების განმარტება უნდა დაექვემდებაროს ამ ფუნდამენტურ და მთავარ იდეას. ამავდროულად, კანონისმიერი დანაწესის ძალით, სტაჟირების ხელშეკრულების და სტაჟირების ურთიერთობის შეფასებაც შესაძლებელია (ყალბია და თვალთმაქცურია იგი თუ ნამდვილია?). მაგალითად: დაიდო ერთწლიანი ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულება; ამონურვის შემდეგ დაიდო მეორე ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულება და ა.შ.). აქ

სშკ-ის მე-18(1) მუხლის შინაარსის შესაბამისად უნდა დაისვას შეკითხვა: ვერ სრულდება ცოდნის მიღებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების პროცესი? ხოლო სშკ-ის მე-18(2) მუხლის შინაარსის გათვალისწინებით უნდა შემოწმდეს: ხომ არ ანაცვლებს სტაჟიორი დასაქმებულს?

დიახ, თითოეულ კონკრეტულ შემთხვევაში, ეს უნდა გახდეს შრომის ინსპექციის, ანდა დავისას სასამართლოს შეფასების საგანი. თუმცა, სამწუხაროდ, შრომის კოდექსმა მაინც შექმნა ნორმის არაერთგვაროვანი განმარტებისა და პრაქტიკაში არასასურველი გზით გამოყენების შესაძლებლობა.

აქ აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ საქართველომ განავითარა ევროკავშირის და ევროპული ქვეყნების სამართლებრივი რეგულირების სანინაღმდეგო პრაქტიკა. საქართველოში შრომის კოდექსის ძალით დამკვიდრდა ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება. ასეთი მიდგომა, კანონის დონეზე, არ არსებობს ევროკავშირსა და მის წევრ სახელმწიფოებში (იხ. *იხ. ქარდავა ე., „სტაჟირების რეგულირება ქართულ და ევროპულ კანონმდებლობაში“, თსუ, სამართლის ჟურნალი №2, 2021*).

როგორ გავმიჯნოთ ერთნლიანი ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულება შრომითი ხელშეკრულებისგან?

2020 წელს, საქართველოს შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებების შედეგად, დამკვიდრდა სტაჟირების ხელშეკრულების ინსტიტუტი. ამით, საქართველოს შრომის კანონმდებლობა ნინაღმდეგობაში მოვიდა ევროპული ქვეყნების გამოცდილებასა და პრაქტიკასთან, რამეთუ დაკანონდა ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება კერძო შრომით ურთიერთობებში. ამავდროულად, განისაზღვრა, რომ ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს ერთი წლით, რომელიც ნორმის შინაარსის ბუნდოვანების გამო ექვემდებარება განმეორებით დადებასაც

(განმეორებითი დადების აკრძალვა არ მიემართება ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულებას. იხ. ზემოთ).

ერთწლიანი ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულება ერთგვარად დაემსგავსა შრომით ხელშეკრულებას, რომელიც, როგორც წესი, უნდა დაიდოს ერთი წლით და მეტი ხნით (ერთ წელზე ნაკლები ვადით შრომის ხელშეკრულების დადება მკაცრად რეგულირდება და დაუცველობისას შრომით ხელშეკრულებას გადაზრდის უვადო შრომით ხელშეკრულებამი). დამსაქმებელს მიეცა შესაძლებლობა დადოს არა ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულება, არამედ ერთწლიანი ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულება. რა თქმა უნდა, ეს უკანასკნელი უფრო მოქნილი და ფინანსურად ხელსაყრელია დამსაქმებლისთვის, იმ ფაქტორის გათვალისწინებითაც, რომ სტაჟირების ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლებელია მარტივად, ხოლო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოწმდება ა) სამართლებრივი საფუძვლების დაკმაყოფილებისა და ბ) შეწყვეტის პროცედურის დაცვის ნაწილში.

ასეთ პირობებში, როგორ უნდა შემოწმდეს – ხომ არ დადო დამსაქმებელმა სტაჟირების ხელშეკრულება შრომითი ხელშეკრულების ნაცვლად? რა თქმა უნდა, ეს საკითხი უნდა შეამოწმოს შრომის ინსპექციამ, დავის არსებობისას უნდა შეაფასოს სასამართლომ. შემოწმებისა და შეფასებისას აუცილებელია:

- სტაჟირების ხელშეკრულების შინაარსის შესწავლა;
- ფიზიკური დაკვირვება სტაჟირის საქმიანობაზე (შეესაბამება თუ არა სტაჟირების ხელშეკრულებას და კანონის მიერ მოთხოვნებს);
- ორგანიზაციაში/დანესებულებაში სტაჟირის ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი დასაქმებულის საქმიანობის შესწავლა (ან დაკვირვება) – ხომ არ ასრულებს სტაჟირი დასაქმებულის მსგავს/იდენტურ საქმიანობას.
- ხომ არ შეწყვეტილა დასაქმებულთან შრომითი ხე-

ლშეკრულება ან ხომ არ შეჩერებულა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა, რომლის ჩანაცვლების მიზნით დაიდო სტაჟირების ხელშეკრულება.

➤ და სხვა.

სტაჟირების ხელშეკრულების მიზანია პირმა შეასრულოს გარკვეული სამუშაო, რათა გაიძლიეროს ცოდნა და აიმაღლოს კვალიფიკაცია. **სტაჟირება არის სწავლება პრაქტიკაში.** ამდენად, სტაჟიორი, დასაქმებულის მსგავსად, არ უნდა ასრულებდეს იმავე სამუშაოს იგივე მოცულობითა და დატვირთვით. განმეორებადი ერთნაირი სტაჟირება, სტაჟირების არსის გათვალისწინებით, არც უნდა დაიდოს, თუმცა ასეთის არსებობისას, უნდა შემონმდეს: **რატომ ვერ იქნა მიღწეული სტაჟირების მიზანი (კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მიღება) და რამ განაპირობა ხელმეორედ სტაჟირების ხელშეკრულების დადება.**

რამდენად გამართლებულია საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა ყოველსემესტრულად დასაქმებულებს მოსთხოვონ უფლების ჩამორთმევის შესახებ ცნობა?

„სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად **უფლება ჩამორთმეულია პირი, რომელსაც სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართული დანაშაულის ჩადენისთვის სასამართლოს გამამტყუნებელი განაჩენის საფუძველზე ჩამოერთვა ერთი ან რამდენიმე შესაბამისი უფლება.** შრომის კოდექსის თანახმად, (მე-10 მუხლის მე-6 და მე-7 პუნქტები) პირს ეკრძალება მუშაობა საგანმანათლებლო დაწესებულებებში თუ ის სასამართლეგია „სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულთან ბრძოლის შეს-

ახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, პრაქტიკაში გავრცელებულია პედაგოგთა/ლექტორთა მიმართ **ყოველსემესტრულად** უფლების ჩამორთმევის შესახებ ცნობების მოთხოვნა. ასეთი პრაქტიკა არასახარბიელოა და არასწორია (გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ ცნობა ფასიანია). **ცნობის მოთხოვნა დამსაქმებლის მხრიდან აუცილებლად უნდა განხორციელდეს, თუმცა საკმარისია მისი ერთხელ წარდგენა (და არა ყოველსემესტრულად) შემდეგი ფაქტორის გათვალისწინებით:**

- სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართული დანაშაულია საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის XXII თავით, 143¹ და 143² მუხლებით (თუ ამ მუხლებით გათვალისწინებული დანაშაული მოიცავს სექსუალური მომსახურების განევის იძულებას ან პირის პროსტიტუციაში/პორნოგრაფიაში ჩაბმას), 144¹ მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით, 253-ე მუხლით, 254-ე მუხლის მე-4 ან მე-5 ნაწილით, 255-ე მუხლის მე-3-მე-7 ნაწილებით, 255¹ და 255² მუხლებით გათვალისწინებული დანაშაული. ყველა ჩამოთვლილი მუხლი სასჯელად ითვალისწინებს თავისუფლების აღკვეთას. ე.ი. თუ პირმა ერთ სემესტრში წარმოადგინა ცნობა უფლების ჩამორთმევის შესახებ და მას შემდეგ ფიზიკურად სულ ცხადდება საგანმანათლებლო დაწესებულებაში (რომელი მომდევნო სემესტრიც არ უნდა იყოს) ეს ნიშნავს, რომ ფაქტი და მტკიცებულებაა – პირი არ იმყოფება თავისუფლების აღკვეთის მდგომარეობაში, ანუ პირი არ არის დამნაშავედ აღიარებული ზემოაღნიშნული მუხლების საფუძველზე.

საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, შრომითი ურთიერთობების წარმოშობისას (ხელშეკრულების დადებისას), ერთხელ წარმოდგენილი ცნობა უფლების ჩამორთმევის შესახებ სრულად საკმარისია თუ პირი მუდმივად (ან პერიოდულად პერმანენტულად) ცხადდება სამსახურში.

იდენტურად გასააზრებელია შემთხვევა, როცა პირი გადის კონკურსს სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ვაკანტური პოზიციის დასაკავებლად: თუ კონკურსის პირობებში მოთხოვნილია, კანდიდატმა წარმოადგინოს ა) ცნობა/ცნობები საგანმანათლებლო სფეროში დასაქმებასთან (სტაჟთან დაკავშირებით), მაშინ, მოთხოვნა უფლების ჩამორთმევის შესახებ ცნობის წარმოდგენაზე შემზღუდველი პრაქტიკაა. ეს ორი ერთმანეთს ეწინააღმდეგება. მაგალითად: პირი ნ წელია მუშაობს უნივერსიტეტში პროფესორად და ახლა მონაწილეობს სხვა უნივერსიტეტის მიერ გამოცხადებულ კონკურსში მუშაობის დაწყებით მიზნით. მან წარადგინა ცნობა, რომ ნ წელია მუშაობს უნივერსიტეტში. ეს ფაქტი ადასტურებს, რომ პირი არ იმყოფება თავისუფლების აღკვეთის მდგომარეობაში და პირი არ არის დამნაშავედ აღიარებული ზემოაღნიშნული მუხლების საფუძველზე.

კანონის პრაქტიკაში გამოყენებას არ უნდა მიეცეს პირის წვალების, ნეგატიურ რეუტინაში იძულებით (ან არაპროპორციულად) ჩართვისა და გაუმართლებელი ფინანსური ხარჯვის მდგომარეობაში ჩაყენების ბუნება და ეფექტი.

შეიძლება თუ არა შრომის ანაზღაურების უფლების შეზღუდვა?

შრომითი ურთიერთობები იმპერატიულად/სავალდებულოდ ანაზღაურებადი ურთიერთობებია (სშკ-ის მე-2(1) მუხლი). თანამედროვე დემოკრატიულ სამყაროში აკრძალულია ანაზღაურების გარეშე შრომა. ანაზღაურების გაცემა და ამ უფლების დაცვა დამსაქმებლის ვალდებულებაა. შრომით ურთიერთობებში ანაზღაურება წარმოადგენს დაცვის ყველაზე მნიშვნელოვან ასპექტს, რამეთუ სხვისთვის შრომა, სხვის დაქვემდებარებაში შრომა, სხვისი წესების მორჩილება და დასაქმებულის შეკვეცილი თავისუფლება კომპენსირდება ანაზღაურებით. დასაქმებუ-

ლი კაპიტალის მოპოვების მიზნით თანხმდება დამსაქმებლის სასარგებლოდ მუშაობას.

შრომითი ურთიერთობები განსხვავდება სხვა კერძოსამართლებრივი ურთიერთობებისგან (მაგალითად, ნარდობა, მომსახურება, დავალება), სადაც ანაზღაურება მიემართება შედეგს, ხარისხს და შეიძლება ერთჯერადად იქნეს გადახდილი. შრომით ურთიერთობებში კი ანაზღაურება მიემართება, პირველ რიგში, პროცესს და განმეორებადი/უწყვეტი ფუნქციის შესრულების ფაქტს. სანამ პირი არის დასაქმებული, მას არ შეიძლება შეეზღუდოს ანაზღაურება (არ აქვს მნიშვნელობა ვალდებულებას არაჯეროვნად ასრულებს თუ ზედმინევით კარგად).

ხშირად ისმევა კითხვა: *სამსახურში დამაგვიანდა, ვერ გამოვცხადდი ავადობის, დაუძლეველი ძალის, საგზაო შემთხვევის, ოჯახის წევრის გარდაცვალების, ფრენის გადადების ან სხვა ობიექტური მიზეზით და გაცდენილი სამუშაო დღის გამო არ მომცეს ანაზღაურება. რატომ?*

დამსაქმებელმა უნდა გაითავისოს და გაიაზროს, რომ შრომით ურთიერთობებში ვალდებულების შესრულების ბუნება განსხვავდება სხვა ხელშეკრულებებში ვალდებულების შესრულების ბუნებისგან. **შრომითი ურთიერთობები ხანგრძლივადიანია და განსაკუთრებულად ფიდუციურია, ვალდებულების შესრულებას ახასიათებს განგრძობადობა (ერთიდაიგივეს კეთება) და მუდმივობა. ერთ დღეს შეუსრულებელი ვალდებულება მეორე დღეს (ან სხვა დღეს) შეიძლება შესრულდეს, მაგალითად:**

- ლექტორმა ერთ დღეს გააცდინა ლექცია. ეს ლექცია აღადგინა სხვა დღეს. ლექტორმა შეასრულა ხელშეკრულებით/შინაგანანესით და სილაბუსით დადგენილი ვალდებულება. ფუნქცია შესრულდა. ზიანი არ არის.
- დასაქმებული მუშაობს კვლევით დოკუმენტზე. გაუცდა სამუშაო დღე, გამოცხადდა მეორე დღეს და გააგრძელა კვლევაზე მუშაობა. კვლევის შედეგების ვადები და პრო-

ცესი არ არის ხელყოფილი. ვალდებულება შესრულდა. ზიანი არ არის.

- ბულალტერმა გადარიცხვა უნდა შეასრულოს არაუგვიანეს 10 დღისა. მას გაუცდა სამუშაო დღე, გამოცხადდა მეორე დღეს და შეასრულა გადარიცხვა. ფუნქცია შესრულდა, ვადა დარღვეული არ არის. ზიანი არ არის.

ვალდებულების შეუსრულებლობად ვერ დაკვალიფიცირდება შემთხვევები, როცა დასაქმებულს ობიექტური და საპატიო საფუძვლების არსებობისას გაუცდა სამუშაო დღე, მაგრამ როგორც კი გამოცხადდა სამსახურში, მან ვალდებულება შეასრულა. ასევე, ვალდებულების შეუსრულებლობად ვერ შეფასდება შრომით ურთიერთობებში ტრივიალური (უმნიშვნელო ან მცირედი) გადაცდომები. ასეთი ქეისების დროს, ანაზღაურებაზე უფლების წართმევა, სრულად ეწინააღმდეგება შრომითი ურთიერთობის არსს, შრომის სამართლის მიზანსა და დაცვით ფუნქციას.

დასაქმებულს შეუძლია ჰქონდეს დადგენილი პასუხისმგებლობის ზომები, რაც გასაგებად, გამჭვირვალედ უნდა იყოს განერილი შრომის მენეჯმენტის მარეგულირებელი დოკუმენტით, მაგალითად, შინაგანანესით. შინაგანანესი მკაფიოდ უნდა აყალიბებდეს იმ შემთხვევებს, როდესაც პასუხისმგებლობის ზომად გამოყენებული იქნება ანაზღაურების დაქვითვა. თუმცა ამავდროულად, ანაზღაურების დაქვითვას ვერ ექნება ბუნება – გამოიყენონ იგი ყოველი გადაცდომისთვის. **ასეთი ზომა უნდა იყოს მიბმული/დაკავშირებული დასაქმებულის მხრიდან სამსახურში გამოუცხადებლობით გამოწვეულ მნიშვნელოვან ზიანთან, რომლის გამოსწორება შეუძლებელია ან ძლიერ გართულებულია.**

თუ შინაგანანესის (ან სხვა დოკუმენტის) დებულება იმაზე შემზღუდველ პრაქტიკას ადგენს, ვიდრე ეს შრომის კოდექსის, *ultima ratio*, ფიდუციის, თანაზომიერების, წონასწორობის და სხვა სამართლებრივი კატეგორიების მიზნების საწინააღმდეგოა და აკნინებს დასაქმებულის დაცვის სტანდარტს (მით უფრო

ანაზღაურებაზე უფლებას), ასეთი დებულება ექვემდებარება გასაჩივრებას (სშკ-ის 23(6), 2(1), 14(7), 1(3) და სხვა ნორმებზე მითითებით (მათ შორის, სხვა სამართლებრივ აქტებზე, მათ შორის, საერთაშორისო შეთანხმებებზე რეფერირებით).

კონკრეტული ქეისი – შეიძლება თუ არა ფულადი საჩუქრის გაცემა დასაქმებულზე შრომისუუნარობის დროს?

დასაქმებული აღდგომის დღეებში იმყოფებოდა დროებითი შრომისუუნარობის მდგომარეობაში (ავადობდა და იყო ე.წ. „ბიულეტენზე“). ამ დროს, დამსაქმებელმა ყველა დასაქმებულს ჩაურიცხა ფულადი საჩუქარი, გარდა იმ ერთი დასაქმებულისა, რომელიც დროებით შრომისუუნარო იყო. როცა ამ დასაქმებულმა ჰკითხა დამსაქმებელს – რატომ არ ჩამერიცხაო, უპასუხეს, – შენ სამედიცინო ფურცელზე ხარ და არ გეკუთვნისო. ლეგიტიმურია ასეთი პრაქტიკა?

სამართლის თითოეული ნორმა, მით უფრო იქ, სადაც აღიარებულია სუსტი და ძლიერი მხარეების ურთიერთობა, უნდა განიმარტოს ნდობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების, შრომის სამართლის მიზნების, სუსტი მხარის დაცვის ამოცანების გათვალისწინებით.

კერძო შრომით ურთიერთობებში ყოველთვის არის შესაძლებელი, დაშვებულ იქნას ის, რაც კანონით არ არის აკრძალული. დამსაქმებელს შეუძლია მიიღოს გადაწყვეტილება, რომელიც არ შეამცირებს შრომის კოდექსით დადგენილ სტანდარტს (სშკ-ის 1(3) მუხლის გათვალისწინებით). არ არსებობს სამართლებრივი ნორმა, რომელიც დამსაქმებელს უკრძალავს ფულადი საჩუქრის გაცემას დასაქმებულზე იმისდა მიუხედავად, იმყოფება თუ არა დასაქმებული აქტიურ თუ პასიურ შრომით ურთიერთობებში (სამსახურშია თუ დროებით შრომისუუნაროა).

ფულადი საჩუქარი (სხვადასხვა ფორმით) შესაძლოა იყოს ინდივიდუალური და განპირობებული დასაქმებულის შეფასების შედეგებით. ასეთ დროს, აუცილებელია იყოს შეფასების კრიტერიუმები, შეფასების პროცესი, შეფასების შედეგი და გამოვლენილი ის თანამშრომლები, რომლებიც იმსახურებენ, დამსაქმებლის მხრიდან დადგენილი სტანდარტის შესაბამისად, დადებით შეფასებას, შექებას და საჩუქარს. ასეთი ფულადი საჩუქარი ინდივიდუალურია (თუმცა შეფასების პროცესი და კრიტერიუმები ყველასთვის თანასწორი უნდა იყოს).

თუ დამსაქმებლის მხრიდან გაცემულია ფულადი საჩუქარი ყველასთვის, მაგალითად, საახალწლო, სააღდგომო, სამოტივაციო ან სხვა საფუძვლით და კეთილშობილური აზრით არის ნაკარნახევი (და მას საფუძვლად არ უდევს ინდივიდუალური შეფასების პროცესი), მაშინ ავად მყოფი დასაქმებულის მიმართ (მხოლოდ ერთის მიმართ) საჩუქრის გაუცემლობა, ბუნებრივია, მიიღებს დისკრიმინაციულ სახეს. ადგილი ექნება ერთი დასაქმებულის სხვა დასაქმებულებთან (კომპარატორებთან) შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენებას, ჯილდოს მიღების შესაძლებლობიდან გამორიცხვას. ამ ქეისში დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს ნონადი, ძლიერი, ობიექტურად გამამართლებელი ფაქტები, მტკიცებულებები და დასაბუთება, რომ მან მიიღო სწორი გადაწყვეტილება ერთი დასაქმებულის ფულადი საჩუქრიდან გამორიცხვის თაობაზე.

რამდენი ხნით უნდა ანაზღაუროს დამსაქმებელმა დასაქმებულის შრომისუუნარობა?

დასაქმებული პირი ავადმყოფობისას სარგებლობს შრომითი ურთიერთობების შეჩერების უფლებით. აღნიშნულს ეწოდება **დროებითი შრომისუუნარობა**. საქართველოს შრომის კოდექსის **46(2.“ი“-ე მუხლის თანახმად**, დროებითი შრომისუუნარობის ვადა (რომელიც დამსაქმებლის კანონისმიერი ვალდებულების სფეროში ექცევა), **არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ**

დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს. ეს ვადა არ ჩაითვლება შვებულებში.

სშკ, აგრეთვე, იცნობს **ხანგძლივი შრომისუუნარობის** ცნებას (47(1.“ი“-ე მუხლი). ხანგრძლივ შრომისუუნარობას მაშინ აქვს ადგილი, თუ შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს (ხანგრძლივი შრომისუუნარობა შესაძლოა გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი).

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის №87/6 ბრძანებით დამტკიცებულია დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესი. **ეს ბრძანება ეხება დროებითი შრომისუუნარობის ანაზღაურებას და არა ხანგრძლივი შრომისუუნარობის ანაზღაურებას.** დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნას, გაანგარიშებას და გაცემას ახდენს **დამსაქმებელი.**

ბრძანების თანახმად, **დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება გაიცემა დამსაქმებლის/დანესებულების მიერ დროებითი შრომისუუნარობის მთელ პერიოდზე...** ამ ნორმის თანახმად, დამსაქმებელმა დასაქმებულს სრულად უნდა აუნაზღაუროს დროებითი შრომისუუნარობა **იმ დღეთა რაოდენობის მიხედვით, რომელიც დადგენილია შრომის კოდექსით – ზედიზედ 40 კალენდარული დღე ან 6 თვის მანძილზე 60 კალენდარული დღე, თუ დასაქმებული ავადაა მთელი ამ პერიოდის განმავლობაში.** თუ დასაქმებული ავად არის ნაკლები პერიოდის განმავლობაში, რა თქმა უნდა, დამსაქმებელი აანაზღაურებს დროებითი შრომისუუნარობის იმ დღეებს, რამდენიც გამოიყენა დასაქმებულმა.

მხარეებს შეუძლიათ შრომითი ხელშეკრულებით დაადგინონ

უფრო მაღალი სტანდარტი, ვიდრე ეს შრომის კოდექსით არის განსაზღვრული. მაგრამ, სტანდარტის დაწესებით შეთანხმება (მაგალითად, დამსაქმებელი ანაზღაურებს მხოლოდ ზედიზედ 20 კალენდარულ დღეს...), კანონსაწინააღმდეგო იქნება (სშკ-ის 1(3), 14(7) მუხლებისა და ზემოაღნიშნული ნორმატიული დანაწესის ძალით). მეორე მხრივ, სამართლებრივი იმპერატივით (არც შრომის კოდექსით და არც მინისტრის ბრძანებით) არ იკვეთება ვალდებულება, რომ დამსაქმებელმა უნდა ანაზღაუროს დასაქმებულის ხანგრძლივი შრომისუუნარობა (იმ დღეებზე მეტი, ვიდრე ეს კანონისმიერი დროებითი შრომისუუნარობაა). ამის მავალდებულებელი ნორმა არ არსებობს. დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულზე ზრუნვის ვალდებულება შემოფარგლულია კონკრეტული პერიოდით, რომელსაც ეწოდება **დროებითი შრომისუუნარობა**. მინისტრის ბრძანებაც უშუალოდ ეხება დროებითი შრომისუუნარობის შემთხვევაში ანაზღაურების გაცემის წესს.

რა ოდენობით უნდა გადაუხადოს დამსაქმებელმა დასაქმებულს წლიური ანაზღაურებადი შვებულება?

სშკ-ის 36-ე მუხლი აწესრიგებს დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურების გაცემის საკითხს. აქ წარმოდგენილია ალტერნატივათა რიგითობა, კერძოდ: „დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, თუ მის მიერ მუშაობის დაწყების ან ბოლო შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, ხოლო თუ იგი ყოველთვიურ ფიქსირებულ შრომის ანაზღაურებას იღებს – ბოლო თვის შრომის ანაზღაურების მიხედვით.“.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, წლიური ანაზღაურებადი შვებულება, არანაკლებ 24 სამუშაო დღისთვის, ანაზღაურდება შვებულებით სარგებლობამდე ბოლო თვეების (3 თვის) ხელფასის

ჯამიდან. ფიქსირებული ხელფასის ოდენობით კი შვებულების ანაზღაურება გაიცემა მხოლოდ მაშინ, თუ ხელფასი არ იცვლება და ერთნაირია ყოველთვე (ასეთ დროს – შვებულებით სარგებლობამდე ბოლო თვის ხელფასის ოდენობით).

მაგალითად: პირს, რომელსაც უნივერსიტეტში უკავია პროფესორის აკადემიური თანამდებობა, შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული აქვს კონკრეტული მოცულობის სამუშაო – სამეცნიერო, სასწავლო და ადმინისტრაციული საათები (წლიური 800 საათის ოდენობით), რისთვისაც მასზე გაიცემა თვეში 3000 ლარის ოდენობის შრომის ანაზღაურება. ხელშეკრულებითვე განსაზღვრულია, რომ თუ პროფესორი დამატებით დაიტვირთება (ჩაატარებს მეტ ლექციებს, განხორციელებს მეტ სამეცნიერო საქმიანობას და ა.შ.), მაშინ მასზე გაიცემა დამატებითი თანხა საათობრივი ან ნარდობლივი ანაზღაურების სახით. ამ პროფესორმა მათის თვეში ხელფასის სახით მიიღო ფიქსირებული 3000 ლართან ერთად 400 ლარი დამატებითი საქმიანობისთვის, კერძოდ, სამაგისტრო ნაშრომის ხელმძღვანელობისთვის (სულ 3400 ლარი). პროფესორმა ივნისის თვეში მიიღო, 3000 ლართან ერთად დამატებით 500 ლარი ზეგანაკვეთური მუშაობისთვის (სულ 3500 ლარი), ხოლო ივლისის თვეში მიიღო ფიქსირებული ანაზღაურება 3000 ლარი. აგვისტოს თვეში (არანაკლებ 24 სამუშაო დღით) შვებულების სარგებლობისას, მასზე შვებულების ანაზღაურება უნდა გაიცეს ბოლო სამი თვის შრომის ანაზღაურების ჯამიდან, კერძოდ: $(3400+3500+3000):3=9900:3=3300$ ლარი. ე.ი. დასაქმებულმა აგვისტოს თვეში უნდა მიიღოს 3400 ლარი საშვებულებო ანაზღაურების სახით და არა 3000 ლარი. ცვალებადი/მოძრავი ყოველთვიური ანაზღაურების დროს აკრძალულია ძირითადი ხელფასის ოდენობით (ამ შემთხვევაში მხოლოდ 3000 ლარის ოდენობით) შვებულების ანაზღაურება.

შესაძლებელია თუ არა შინაგანანესით განისაზღვროს დასაქმებულის თანამდებობრივი დაქვეითება როგორც პასუხისმგებლობის ზომა?

საქართველოს შრომის კოდექსის 23(2.“ზ“)-ე მუხლის თანახმად, შრომის შინაგანანესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს წახალისების სახე, პასუხისმგებლობის სახე და მათი გამოყენების წესები. **სმკ არ ადგენს დასაქმებულის პასუხისმგებლობის კონკრეტულ ზომებსა და ფორმებს, მიუთითებს მხოლოდ მისი დასაშვებობის შესაძლებლობაზე.** თითოეული დამსაქმებელი უფლებამოსილია განსაზღვროს პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი. თუმცა დამსაქმებლის ძალაუფლება შეზღუდულია შრომის კანონმდებლობის მიზნებით, სახელშეკრულებო კეთილსინდისიერებისა და ნდობის პრინციპით, გულისხმიერების პრინციპით და სხვა.

შინაგანანესით დამსაქმებელმა შეიძლება დაადგინოს დასაქმებულის თანამდებობრივი დაქვეითება, როგორც პასუხისმგებლობის სახე, თუმცა ამავდროულად, დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს კარგად ჩამოყალიბებული კრიტერიუმები ასეთი ზომის გამოყენებისათვის. პროფესიულ საქმიანობაში, დასაქმებულის უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა (როგორც პასუხისმგებლობა), შრომითი ურთიერთობების კონსტრუქციული შეწყვეტის ბუნების მატარებელი შეიძლება იყოს და გამოინვიოს არა დასაქმებულის “გამოსწორება“, არამედ, მოტივაციის ვარდნა, სამუშაო ხარისხისა და შედეგების გაუარესება, ფსიქო-ემოციური პრობლემები, მორალური ზიანი, სამუშაო უნარების მოდუნება. **კომპანიამ/საწარმომ შესაძლოა დაკარგოს ღირებული კადრი დასაქმებულის მიმართ არასწორად შერჩეული პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრებით.**

კერძოსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში შრომის კანონმდებლობა არ კრძალავს ასეთი პასუხისმგებლობის განსაზღვრას. **საჯაროსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში**

კი ასეთი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმატიული აქტი პირდაპირ უნდა უთითებდეს თანამდებობრივ დაქვეითებას, როგორც პასუხისმგებლობის სახეს. მაგალითად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებად მიიჩნევს: გაფრთხილებას, საყვედურს, თანამდებობრივი სარგოს დაკავებას, სამსახურიდან გათავისუფლებას. აქ არ არის დადგენილი დაქვეითება, როგორც პასუხისმგებლობის სახე. თუმცა საქართველოს იუსტიციის მინისტრის ბრძანებით (№967, 4.01.2024) დასაშვებია დისციპლინური პასუხისმგებლობა – ერთი კარიერული საფეხურით უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა; „პროკურორთა და პროკურატურის გამომძიებელთა შეფასების სისტემის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს გენერალური პროკურორის ბრძანება ითვალისწინებს შეფასების შედეგების საფუძველზე უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანას.

დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა, ყოველთვის არ ნიშნავს პასუხისმგებლობის დაკისრებას. მაგალითად, საჯარო სამსახურში, გათვალისწინებულია მოხელის დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა საჯარო დანებსებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან შერწყმის საფუძველით, როცა ადგილი აქვს შტატების შემცირებას.

საყოველთაოდ ცნობილი პრინციპი და მიდგომაა, რომ პასუხისმგებლობა უნდა იყოს ქმედების შესაბამისი და თანაზომიერი. ბალანსი არ უნდა დაირღვეს. დასაქმებული ისედაც მუდმივად დაქვემდებარებულ და სხვისი „ბატონობის“ მდგომარეობაშია, როგორც ორგანიზაციულად, ასევე, ეკონომიკურად. ასეთი დაქვემდებარება იწვევს დასაქმებულის სუსტ მხარედ აღიარებას დამსაქმებლის ძლიერ მდგომარეობასა და ძალაუფლებასთან შედარებით. ეს ფაქტორი გასააზრებელია პასუხისმგებლობის ზომის დადგენისას. დამსაქმებელმა არ უნდა გადააჭარბოს გონივრულობისა და რაციონალურობის ზღვარს იმ მიზნით, რომ „დასაჯოს“ დასაქმებული. დამსაქმებელი დასაქმებულს უნდა მიიჩნევდეს სოციალურ პარტნიორად და უნდა ჰქონდეს უფრო

თანამშრომლური, განვითარებაზე ორიენტირებული დამოკიდებულება. თუმცა ზოგიერთი შემთხვევა, სიმძიმის გათვალისწინებით, ნამდვილად იწვევს დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის ღონისძიების გატარების აუცილებლობას.

აქ მნიშვნელოვანია შემდეგი ფაქტორიც: საქართველოს სასამართლოების გადაწყვეტილებები უთითებენ **ultima ratio პრინციპზე** და შეახსენებენ დამსაქმებელს მისი დაცვის აუცილებლობას. სანამ დამსაქმებელი პასუხისმგებლობის ყველაზე უკიდურეს სახეს – გათავისუფლებას მიმართავს, უმჯობესია პასუხისმგებლობის სხვა – უფრო მსუბუქი ფორმის გამოყენება. ასეთი მიდგომა ორიენტირებულია შრომითი ურთიერთობების შენარჩუნებასა და დასაქმების სტაბილურობაზე. იმ მიზნით, რომ პასუხისმგებლობის ზომად არ იქნეს გამოყენებული გათავისუფლება, დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს სხვა ზომა. აი, ასეთ დროს, დაქვეითება შესაძლოა გამართლებული იყოს.

თუ შინაგანანესით განსაზღვრულია პასუხისმგებლობის ფორმად უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა (დაქვეითება), რა კრიტერიუმებს უნდა დაეფუძნოს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება? საქმის გარემოებებისა და სპეციფიკის გათვალისწინებით, ეს კრიტერიუმები შეიძლება იყოს შემდეგი:

- დასაქმებულის სტაჟი და დამსახურება კომპანიის/საწარმოს წინაშე;
- დასაქმებულის ინიციატივით, წინადადებებითა და იდეებით განხორციელებული ქმედებანი, ღონისძიებები, რაც წარმატებული ანდა მომგებიანი აღმოჩნდა კომპანიისთვის;
- დარღვევის გარემოება (შესაძლებელი იყო თუ არა თავიდან აცილება? რა ზეგავლენის მქონე ფაქტორებმა გამოიწვია გადაცდომა/დარღვევა? შეეძლო მხოლოდ დასაქმებულს საკუთრივ დარღვევის გარემოების გამოსწორება?).

- გარემოება, რომელიც მოითხოვს ასეთი პასუხისმგებლობის დაკისრების აუცილებლობას;
- უფრო მსუბუქი პასუხისმგებლობის დაკისრების შესაძლებლობა;
- დარღვევა უხეშია, მძიმეა (რეალურად დადგა ისეთი ზიანი, რომლის გამოსწორება/შემსუბუქება რთულია ან შეუძლებელია).
- დასაქმებულს აქვს სპეციფიკური მდგომარეობა, მაგალითად, ორსულია, მეძუძურია.
- დასაქმებულის მხრიდან პირველად აქვს ადგილი დარღვევას/გადაცდომას.
- გადაცდომით/დარღვევით დამდგარი ზიანი უმნიშვნელოა ან ტრივიალურია.
- არსებობს ისეთი შემამსუბუქებელი გარემოებანი, როგორცაა დასაქმებულის პირადი ცხოვრების გარემოებები (მაგალითად, გარდაეცვალა ოჯახის წევრი; დასაქმებული სტუდენტია და პარალელურად იმყოფება საგანმანათლებლო-სასწავლო მდგომარეობაში და ობიექტურმა გარემოებებმა გამოიწვია სამსახურებრივი გადაცდომა (მაგალითად, გამოცდის ჩასაბარებლად წავიდა, სთხოვა თანამშრომელს ჩანაცვლება და ამის გამო დადგა სამსახურებრივი ზიანი); დასაქმებული საპენსიო ასაკს მიღწეულია, რაც პენსიაზე გასვლის წინ, ვერ ამართლებს სამსახურებრივი ისტორიის/კარიერის დასრულებას თანამდებობრივი დაქვეითებით).
- და სხვა.

ზემოაღნიშნული (ან სხვა) კრიტერიუმები და ფაქტობრივი გარემოებების კომპლექსურობა, **შრომითი ურთიერთობების დინამიკის სრული სურათი**, კუმულაციურად უნდა იქნეს გაანალიზებული გადაწყვეტილების მიღებამდე.

მნიშვნელოვანია, რომ უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა არ გადაიზარდოს დისკრიმინაციაში, კერძოდ შევიწროებაში, ან არ იქნეს გამოყენებული იმისთვის, რომ ვიქტიმიზირებული გახდეს დასაქმებული (მაგალითად, დასაქმებულმა მიმართა საკუთარი უფლებების დაცვის მექანიზმს დისკრიმინაციის წინააღმდეგ, რის გამოც დასაქმებულმა გააუარესა დასაქმებულის მდგომარეობა, მეტად შეავიწროვა და სპეციალურად შექმნა დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრების ვითარება).

გადანყვეტილების მიღებისას, არსებითად აუცილებელია პროპორციულობის სამსაფეხურიანი ტესტის გავლა:

1. რა არის ლეგიტიმური მიზანი პასუხისმგებლობის დაკისრებისთვის?
2. არის თუ არა შერჩეული ზომა/ინსტრუმენტი შესაფერისი და აუცილებელი ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად? (იყო თუ არა სხვა უფრო მსუბუქი გზა, ვიდრე უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა, რითიც ლეგიტიმური მიზნის მიღწევა იქნებოდა შესაძლებელი?);
3. დასაქმებულზე პასუხისმგებლობის დაკისრების შედეგად დამდგარ ზიანსა და დასაქმებულის მხრიდან დარღვევის/ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო დამდგარ ზიანს შორის როგორია თანაფარდობა და თანაზომიერება? პასუხისმგებლობა ქმედების პროპორციულია?

უნდა მიეთითოს თუ არა კონკრეტული ანაზღაურება ვაკანტურ თანამდებობაზე გამოცხადებულ განცხადებაში?

საქართველოში ხშირია შემთხვევები, როცა დამსაქმებელი აცხადებს ვაკანტურ თანამდებობაზე ინფორმაციას, რომელშიც მითითებულია პოზიცია, ფუნქციები, ვალდებულებები, მოთხოვნილი კვალიფიკაცია, გამოცდილება, სამუშაო უნარე-

ბი, თუმცა არ არის გაცხადებული ანაზღაურების ოდენობა. ასეთ განცხადებებში, ძირითადად, წერია, რომ ანაზღაურება პირის გამოცდილების შესაბამისად ან შეთანხმებით. **კანონიერია ასეთი პრაქტიკა?**

სშკ-ის მე-11 მუხლი ეხება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობას და ინფორმაციის გაცვლას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე. მე-11(6) მუხლის თანახმად, **„დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს მიაწოდოს შემდეგი ინფორმაცია:**

- ა) შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ;
- ბ) შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (ზეპირი ან წერილობითი) და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ;
- გ) შრომის პირობების შესახებ;
- დ) შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ;
- ე) შრომის ანაზღაურების შესახებ.“

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის პროცედურები და ფორმები არ არის დარეგულირებული კოდექსით. ეს ნორმალურია. ყველა დამსაქმებელს, თავისი სამეწარმეო თავისუფლება აქვს და თავადვე გადაწყვეტს, როგორ წარმართოს შერჩევა და მოლაპარაკება. ამიტომაც, დამსაქმებელს არც აქვს ვალდებულება კერძო სექტორში საჯაროდ გამოაცხადოს ვაკანტურ თანამდებობაზე ინფორმაცია. **დამსაქმებელს უფლება აქვს უშუალოდ მიიწვიოს პროფესიონალი, ექსპერტი, სპეციალისტი და პირადი/პირდაპირი მოლაპარაკების გზით დაასაქმოს.** ამასთან, **დამსაქმებელს უფლება აქვს საჯაროდ გამოაცხადოს ინფორმაცია და შერჩევის პროცედურაში ჩართოს ბევრი ადამიანი,** რათა კონკურსის წესით გადანყვიტოს საუკეთესო კანდიდატის დასაქმების საკითხი. **როგორი ფორმითაც არ უნდა წარიმართოს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები – ყოველთვის არსებითია იმ ინფორმაციის გაზიარება, რაც სშკ-ის მე-11(6) მუხლით არის განსაზღვრული.**

ადამიანი, ეცნობა რა განცხადებას ვაკანსიის თაობაზე, მოიპოვებს მინიმალურ ინფორმაციას ყველაზე მნიშვნელოვან ასპექტებზე: ა) რა კვალიფიკაციას ითხოვს დამსაქმებელი, ბ) რა ფუნქცია უნდა შესრულდეს? გ) რა პოზიციაა, დ) როგორია სამუშაო დროის დატვირთვა; ე) რა არის შრომის ანაზღაურება? ამ მინიმალური ინფორმაციის გარეშე, პირს, ბუნებრივად, ექნება ინფორმაციული დეფიციტი.

არის პრაქტიკა, როცა ანაზღაურება არ არის მითითებული, თუმცა პირი მაინც გადაწყვეტს კონკურსში მონაწილეობას. ამ დროს ხშირია გულდანყვება, შეცდომაში შეყვანა, მოლოდინის გაუმართლებლობა, მოტყუება. პირი აგზავნის მოთხოვნილ დოკუმენტაციას, მონაწილეობას იღებს კონკურსში, მიდის გასაუბრებაზე და მხოლოდ დახარჯული დროისა და ენერჯის შემდეგ იგებს ინფორმაციას ისეთ ანაზღაურებაზე, რომელიც რომ სცოდნოდა წინასწარ, – არც ჩაიყენებდა თავს შეურაცხმყოფელ ან უხერხულ მდგომარეობაში.

დამსაქმებლები „თავს იმართლებენ“, – ანაზღაურებას შევთავაზებ გამოცდილების შესაბამისად და როგორ უნდა გამოვაქვეყნო წინასწარო? ანაზღაურების გაზრდის შესაძლებლობა მუდამ აქვს დამსაქმებელს, მაგრამ შრომის მენეჯმენტისა და შრომის ეკონომიკის ფარგლებში დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს განსაზღვრული, რა იქნება ამა თუ იმ პოზიციაზე და ფუნქციის შესრულებაზე თვეში გასაცემი ბაზისური ანაზღაურება, რომელიც ყველასთვის არადისკრიმინაციულად ერთნაირია და რომელიც ქვედა ზღვარია ანაზღაურებისა. დამსაქმებელმა აუცილებლად უნდა მიუთითოს ბაზისური ხელფასი და ნებისმიერ პირს საჯაროდ უნდა შესთავაზოს ორგანიზაციაში/ბიზნესში დასაქმების მინიმალური პირობა (ხოლო კონკრეტული გასაუბრებისა და მოლაპარაკების შემდეგ, მხარეები შესაძლოა კვალიფიკაციის, გამოცდილების, სტაჟის და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით ბაზისურის ზემოთ სხვა ფინანსურ სარგებელზეც შეთანხმდნენ).

უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოში შრომის ანაზღაურების მითითების სტანდარტს იცავს საჯარო სამსახური, როცა იგი აცხადებს ვაკანტურ თანამდებობაზე ინფორმაციას. მნიშვნელოვანია, რომ კერძო სექტორში/სამოქალაქო სექტორში დაიწყოს ამ სტანდარტის პრაქტიკაში დამკვიდრება.

ხელფასი უნდა იყოს თუ არა გარანტირებული ოდენობის, თუ მხოლოდ გამოიშუშავებაზე დამოკიდებული?

შრომა, ფართო გაგებით, არის სხვადასხვა ვალდებულებითი ურთიერთობის საგანი, კერძოდ: ნარდობის ხელშეკრულების, მომსახურების ხელშეკრულების, დავალების ხელშეკრულების, შრომითი ხელშეკრულების. შრომა, ვიწრო გაგებით, მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების საგანია. შრომით ხელშეკრულებას (შრომით ურთიერთობებს) აწესრიგებს საქართველოს შრომის კოდექსი. გამომდინარე აქედან, როცა ადგილი აქვს შრომით ურთიერთობებს (შრომით ხელშეკრულებას), ანაზღაურების საკითხი განსხვავებულად და იმპერატიულად წესრიგდება (ვიდრე ეს არის ნარდობაში, მომსახურებაში, დავალებაში).

შრომითი ურთიერთობები ნარდობის, მომსახურების, დავალების ხელშეკრულებებისგან იმით განსხვავდება, რომ აქ არის **მნიშვნელოვანი დაქვემდებარება დასაქმებულისა დამსაქმებლის ქვეშ** (ორგანიზაციული დაქვემდებარება, ნორმატიული დაქვემდებარება და ეკონომიკური დაქვემდებარება). ასეთ პირობებში, დასაქმებულის თავისუფლების ხარისხი შემცირებულია/შეკეცილია და დასაქმებული აღიარებულია სუსტ მხარედ, რომელსაც სჭირდება სპეციალური დაცვა. სხვა ხელშეკრულებებში ასე არ ხდება. **ანაზღაურება კი ერთ-ერთი ფუნდამენტური და ძირეული ასპექტია შრომით ურთიერთობებში.** დამსაქმებელი იყენებს დასაქმებულის შრომას საკუთარი ბიზნესის ფუნქციონირებისათვის და მან ამისთვის უნდა გადაიხადოს ანაზღაურება.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2(1) მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის აუცილებელი ელემენტია ანაზღაურება. საქართველოს შრომის კოდექსის 41(3)-ე მუხლის თანახმად „შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ“. ეს ორი იმპერატიული ნორმა ცალსახად ადგენს დასაქმებულის დაცვის სტანდარტს – დამსაქმებელს შრომის მენეჯმენტსა და ბიზნესის/საქმიანობის ბიუჯეტში უნდა ჰქონდეს გათვალისწინებული მინიმუმ ყოველთვიური ანაზღაურება დასაქმებულებისთვის (დასაშვებია თვეში რამდენჯერმე, მაგრამ არ არის დაშვებული გადაცდეს თვეს).

ამის ფონზე, საქართველოში არის შემთხვევები, როცა შრომითი ხელშეკრულება იდება (შრომითი ურთიერთობები წარმოიშობა) ისე, რომ დამსაქმებელი დასაქმებულს უთანხმდება **გამომუშავებით ანაზღაურებაზე გარანტირებული ოდენობის (ან მინიმუმის) გარეშე**. მაგალითად, სადაზღვევო აგენტს, რომელიც მთელი დღე მუშაობს, უკავშირდება პოტენციურ მომხმარებლებს, ურეკავს მათ ან გადაადგილდება მისამართებზე, არ გადაეხდება ანაზღაურება, თუ მომხმარებელი არ დათანხმდა სადაზღვევო ხელშეკრულების დადებას. **ასეთი ფაქტი, ცალსახად შრომის კანონმდებლობის დარღვევაა, ამავედროულად იძულებითი შრომის ბუნებისა და თანამედროვე მონობის პრაქტიკას ამკვიდრებს**. ასეთი შემთხვევები, შრომის ინსპექციის მხრიდან უნდა დაექვემდებაროს გამოვლენას (თუნდაც მისდამი მიმართვიანობის გარეშე) და დამსაქმებელმა უნდა აგოს პასუხი.

შრომითი ხელშეკრულებით (შრომით ურთიერთობაში) აუცილებლად უნდა იყოს გათვალისწინებული თვის ბაზისური ხელფასი, რასაც, რა თქმა უნდა, შესაძლებელია ზედ დაემატოს გამომუშავებით ანაზღაურება.

შრომით ურთიერთობებში ანაზღაურება ყოველთვე უნდა გაიცეს?

საქართველოს შრომის კანონმდებლობა არ ცნობს ისეთ ანაზღაურებას, რომელიც ფუნქციის/ვალდებულების შესრულების/დასრულების შემდეგ გაიცემა. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომის ანაზღაურება უნდა გაიცეს თვეში ერთხელ. ეს იმპერატიულია. როგორც წესი, შრომით ურთიერთობებში ფუნქცია არ არის ამონურვადი, არის მუდმივი და ფიქსირებული ბუნების, მრავალჯერადი და განგრძობადი. მაგალითად, ორგანიზაციას სულ სჭირდება ბუღალტერი. ბუღალტრის საქმიანობა ვერ დასრულდება მანამ, სანამ ორგანიზაცია ფუნქციონირებს; უნივერსიტეტს სულ სჭირდება აკადემიური პერსონალი, რამეთუ უნივერსიტეტის ბუნების გათვალისწინებით, მას მუდმივად სჭირდება ლექტორები; სატრანსპორტო გადამყვან/გადამზიდ კომპანიას სულ სჭირდება მძღოლი და ა.შ. ასეთ დროს, ხელფასი მიბმულია საქმიანობის/ფუნქციის სისტემატურად და მრავალჯერადად განხორციელებასთან და არა ერთი განსაზღვრული საბოლოო/დასრულებადი შედეგის მისაღწევად. ხელფასი გადაიხდება შრომის პროცესისა და უწყვეტობისთვის. ამასთან, ხელფასი გადაიხდება მუდმივად, ყოველთვე, სანამ არსებობს შრომითი ურთიერთობები, თუნდაც შრომა ხორციელდებოდეს ხარვეზულად/უხარისხოდ. დაუშვებელია შრომის ანაზღაურების უფლების წართმევა ანდა შეზღუდვა, რამეთუ შრომითი ურთიერთობების არსებითი, ისტორიული და დოქტრინალური ასპექტია ანაზღაურება სხვისთვის (დამსაქმებლისთვის) მუშაობის გამო, სადაც დასაქმებული დამსაქმებლის შრომის მენეჯმენტის დაქვემდებარებაშია .

არის შემთხვევები/პრაქტიკა, როცა: **შრომა ხორციელდება დროში განსაზღვრული პროექტის/პროგრამის ფარგლებში ანდა შრომა სრულდება კონკრეტულად განსაზღვრული ამონურვადი შედეგის დასადგომად.** მაგალითად:

ა) დონორი/საგრანტო ორგანიზაციის მიერ დაფინანსდა საუნი-

ვერსიტეტო ტრენინგები ან კვლევითი საქმიანობა, რომელიც დასრულდება 7 თვეში ან ნელინაუნდახევარში (სადაც ანაზღაურება უკავშირდება ჩატარებულ ტრენინგს ან განხორციელებულ და დასრულებულ კვლევას);

ბ) **ორგანიზაციამ სტრუქტურული ეფექტურობის შეფასებისა და სწორი რეორგანიზაციის ჩასატარებლად დაიქირავა კონსულტანტი**, რომლის საქმიანობის საბოლოო შედეგად უნდა მომზადდეს ორგანიზაციის შეფასების დოკუმენტი.

ასეთ დროს, ანაზღაურება ყოველ თვე უნდა გაიცეს? თუ არა, ეს შეენიანაღმდეგება შრომის კანონმდებლობას?

1. **ზემოაღნიშნული მაგალითები, თავისი ბუნებით ხშირად არც არის შრომითი ურთიერთობა. შრომით ურთიერთობას თავისი კანონისმიერი და დოქტრინალური ნიშნები უნდა ახასიათებდეს.** არ შეიძლება ყოველი შრომა ჩაითვალოს შრომით ურთიერთობად და მონესრიგდეს საქართველოს შრომის კოდექსით. **თუ ადამიანის შრომას არ აქვს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2(1) მუხლის მახასიათებლები და შრომა არ მიმდინარეობს მკაცრი ორგანიზაციული, ნორმატიული და ეკონომიკური დაქვემდებარების ფარგლებში, მაშინ ასეთი შრომა არ უნდა ჩაითვალოს შრომით ურთიერთობად (და მასზე არ უნდა გავრცელდეს საქართველოს შრომის კოდექსი).** ამ ვითარებაში, ვალდებულების შემსრულებელთან არ უნდა დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება, არამედ უნდა დაიდოს **დავალების ხელშეკრულება, ნარდობის ხელშეკრულება, მომსახურების ხელშეკრულება ან სხვა ვალდებულებითსამართლებრივი ხელშეკრულება.** როცა იდება სხვა ტიპის ხელშეკრულება (ვიდრე ეს შრომითი ხელშეკრულებაა), ანაზღაურების ინტენსივობა მხარეთა თავისუფალი შეთანხმების საგანია.
2. **თუ ორგანიზაცია მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნულ მაგალითებში საქმიანობა წარმოადგენს შრომით ურთიერთობას და თვლის, რომ უნდა მოაწესრიგოს საქართველოს შრომის კოდ-**

ექსით, მაშინ, ანაზღაურება უნდა გაიცეს იმპერატიულად თვეში ერთხელ ან ზოგ შემთხვევაში, შესაძლებელია შემდეგი ლეგიტიმური მოქნილობაც: ყოველი კონკრეტული საქმიანობისთვის დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება, კერძოდ: თუ 7 თვის ან წელიწადნახევრის განმავლობაში უნდა ჩატარდეს სულ 8 (რვა) ტრენინგი, შრომითი ხელშეკრულება დაიდოს 8-ჯერ არაუმეტეს იმ ვადით, რაც საჭიროა ტრენინგის ჩასატარებლად (მაგალითად, ორი დღით, 4 დღით, ერთი კვირით ან ერთი თვით, იმდენჯერ, რამდენჯერაც შრომა ხორციელდება). ასეთ დროს, შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს ზეპირი ფორმითაც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12(1) და მე-12(2) მუხლების გათვალისწინებით.

პრაქტიკაში პრობლემას ქმნის ურთიერთობების კლასიფიცირებისა და კვალიფიკაციის საეჭვოობა ან გადანყვეტილების მიღების „შიში“. ხშირად ორგანიზაციას არ სურს, რომ დამკვიდრებული პრაქტიკა შეცვალოს და ურჩევნია ყველა საქმიანობა მიიჩნიოს შრომით ურთიერთობად (ან მიაჩნია შრომით ურთიერთობად). პრობლემა თავს იჩენს სხვა შემთხვევებშიც. მაგალითად, საშემოსავლო დეკლარირების მიზნებისთვის ააიპ-ის დირექტორსაც შრომით ურთიერთობად თვლიან, რაც ყველა სამართლებრივ, დოქტრინალურ, კანონისმიერ და პრაქტიკულ დანაწესს ეწინააღმდეგება (შრომით ურთიერთობებს სჭირდება ორი მხარე: დამსაქმებელი და დასაქმებული. სადაც ეს მოცემულობა არ არის, იქ ვერ იქნება შრომითი ურთიერთობა).

ნეგატიური ანდა შემზღუდველი პრაქტიკები ნელ-ნელა უნდა აღმოიფხვრას საქართველოში.

უნდა ეწეროს თუ არა შრომით ხელშეკრულებაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი?

სშკ-ის მე-14(1.“ზ“) მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობაა – „ზეგანაკვეთური სამუშაოს

ანაზღაურების წესი“. არსებითი პირობა ხელშეკრულების შინაარსია. ამდენად, როცა კოდექსი მიუთითებს არსებით პირობაზე (კანონისმიერ იმპერატივზე სახელშეკრულებო ურთიერთობებში), ეს ნიშნავს, რომ **მხარეებმა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი უნდა შეათანხმონ და განერონ შრომით ხელშეკრულებაში.**

კოდექსი არ ითხოვს მხარეთა შეთანხმებას ზეგანაკვეთური სამუშაოს დროის ან ანაზღაურების ზუსტი თანხობრივი რაოდენობის შესახებ, არამედ, ითხოვს შეთანხმებას ანაზღაურების წესზე. ზეგანაკვეთური სამუშაო შრომის პროცესის თანმდევია, თუმცა მისი წინასწარი შეთანხმება დროის კონტექსტში გაგებულ იქნება, როგორც ნორმირებული სამუშაო დრო. ამიტომაც, ზეგანაკვეთური სამუშაოს დრო (გარდა იშვიათი გონივრული და აუცილებელი გამონაკლისისა) ვერ შეთანხმდება მხარეთა შორის, მაგრამ მხარეებმა აუცილებლად უნდა მოილაპარაკონ წინასწარ – მისი ანაზღაურების წესზე იმ შემთხვევაში, თუ საჭირო გახდება ზეგანაკვეთური მუშაობა. **დასაქმებულმა უნდა იცოდეს რა პოლიტიკით, რა წესით იქნება ანაზღაურებული ზეგანაკვეთური სამუშაო.** წესში კი იგულისხმება არა ზუსტი ოდენობა თანხისა, არამედ – სქემა/მოდელი ანაზღაურებისა. მაგალითად, – საათობრივი ანაზღაურების 25%.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესში შედის შემდეგიც:

1. **სამუშაო დღეს** ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;
2. **კვირის დასვენების დღეს** ზეგანაკვეთური ანაზღაურების წესი;
3. **უქმე დღეს** ზეგანაკვეთური ანაზღაურების წესი.

საქართველოს შრომის კოდექსისა და თანამედროვე ურთიერთობების ამოცანებია – ინფორმირება, განსაზღვრულობა, სიცხადე, ზუსტი მოლოდინი. ამდენად, შრომით ხელშეკრულებაში აუცილებლად უნდა იყოს ჩანაწერი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესზე.

ზოგადად, დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების პოლიტიკა. ამდენად, ანაზღაურების წესი, სასურველია ფიგურირებდეს შრომის შინაგანაწესშიც (ყველა დასაქმებულისთვის საერთო მოქმედებისა და წესების დოკუმენტში, რომელიც გამჭვირვალობისა და არადისკრიმინაციულობის გარანტია).

დაშვებულია თუ არა დისტანციური შრომა საქართველოს კანონმდებლობით?

შრომითი ურთიერთობები ტრადიციულად ხორციელდება დამსაქმებლის ბიზნეს-ტერიტორიაზე, სადაც დამსაქმებელი ორგანიზაციულად უზრუნველყოფს შრომის მენეჯმენტს და აკვირდება არა მხოლოდ სანარმოო პროცესს, არამედ დასაქმებულთა მხრიდან შრომის განხორციელების პროცესს (შრომის ხანგრძლივობას, შრომის ხარისხს და სხვა). დროთა განმავლობაში, ტექნოლოგიურ ცვლილებებსა და ახალი ბუნების სამუშაოების გაჩენასთან ერთად, დამკვიდრდა შრომითი ურთიერთობების ატიპური მოდელები, მათ შორის – დისტანციური დასაქმებაც. მრავალი ქვეყანა დაწინაურდა დისტანციური შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისა და განვითარების მიმართულებით. საქართველოში ზოგიერთ პროფესიაში ბუნებრივად არსებობდა დისტანციური შრომა, ხოლო ზოგიერთ პროფესიაში „კოვიდ-19“-ის პერიოდმა დაამკვიდრა დისტანციური შრომის შესაძლებლობა.

ხშირად დამსაქმებლები მიუთითებენ ფაქტზე, რომ დისტანციური შრომა არ არის მონესრიგებული და დაშვებული საქართველოს კანონმდებლობით, ზოგიერთი დამსაქმებელი კი ვერ/არ ცნობს დისტანციური მუშაობის ბუნებას და არსებობას. რეალურად დაშვებულია თუ არა დისტანციური შრომა საქართველოს კანონმდებლობით?

2020 წლის საქართველოს შრომის კოდექსის ცვლილების შედეგ-

გად განიმარტა „ნორმირებული სამუშაო დრო“: „ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს“.

ზემოაღნიშნულ სამართლებრივ ნორმაში ყურადღება გამახვილებულია იმ ფაქტზე, რომ თუ დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ და ასრულებს მოვალეობებს – ეს ითვლება სამუშაო დროში. კოდექსი არ ზღუდავს შრომით ურთიერთობებს ადგილის მიხედვით და არ მიუთითებს, რომ ნორმირებულია ის სამუშაო დრო, რომელიც ხორციელდება დამსაქმებლის ტერიტორიაზე (დამსაქმებლის მისამართზე ან დამსაქმებლის ბიზნეს-ტერიტორიაზე...). რამდენადაც, სამუშაო დროის გაგება დაეფუძნა მოვალეობების შესრულებას და არა ადგილს, ეს უკვე კანონიერად ქმნის დისტანციური დასაქმების დასაშვებობის საფუძველს.

ახალი სამართლებრივი ნორმა შემუშავებულ იქნა ევროკავშირის სამართალთან დაახლოების (აპროქსიმაციის) ვალდებულების შესრულების შედეგად. ნორმა მრავალი ფუნქციის მატარებელია და იგი არა მხოლოდ დისტანციური შრომის დაშვების ვიწრო გაგებას ემსახურება, არამედ, ფართოდ გულისხმობს დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის ამაღლებას. დასაქმებულები, რომლებიც ოფისებში, დამსაქმებლის ტერიტორიაზე ასრულებენ სამუშაოს, ხშირად აგრძელებენ მუშაობას ოფისის დატოვების შემდეგაც – ქუჩაში, სახლში. ხოლო დამსაქმებლები მხოლოდ იმ დროს ითვლიან, რომელიც დასაქმებულებმა ოფისში გაატარეს. დამსაქმებელი კი არც აღიარებს, რომ მიმდინარეობს დისტანციური შრომა.

დისტანციური ბუნება, ტრადიციულად, ახასიათებს ზოგიერთ პროფესიას, მაგალითად: ბულალტრულ და ფინანსურ საქმიანობას, სამეცნიერო და კვლევით საქმიანობას. თანამედროვე საქმიანობაში სხვა ბევრი პროფესიაც გაჩნდა, რაც შეუძლე-

ბელიც კი არის დისტანციური ურთიერთობების გარეშე, როგორცაა გაყიდვების აგენტები, IT სპეციალისტები და სხვა.

მოვიხმოთ სამეცნიერო ან აკადემიური საქმიანობა: სამეცნიერო საქმიანობა წარმოადგენს აკადემიური თანამდებობის მქონე პირის საქმიანობას, რომელიც ახორციელებს კვლევა-ძიებას და ქმნის სამეცნიერო პროდუქტს (სამართლებრივ კრიტიკიუმებს, გამოგონებას, აქვეყნებს ნიგნს და ა.შ.). აკადემიურ საქმიანობაში კი იგულისხმება არა მხოლოდ სწავლება აუდიტორიაში, არამედ, სასწავლო მასალის მომზადება, საგამოცდო საკითხების მომზადება, სტუდენტთა სემინარების გასწორება-შეფასება, საგამოცდო ნაწერების შეფასება, ბაზაში ნიშნების ან მასალების ატვირთვა და სხვა. ხშირად (არა ყოველთვის) სამეცნიერო ანდა აკადემიური საქმიანობა მიმდინარეობს საუნივერსიტეტო ან სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტების ტერიტორიების გარეთ. საქართველოს პრაქტიკაში, **დიდწილად ასეთი დისტანციური შრომა, რომელიც მიმდინარეობს დასაქმებულის სახლში (დამსაქმებლის ტერიტორიის დატოვების შემდეგ), არც აღირიცხება ან არც ანაზღაურდება** (რაც ბუნებრივად იწვევს მრავალ პრობლემას ღირსეული შრომის, დასაქმების სტანდარტის და სხვა ასპექტების დაუცველობის მიმართულებით (რაც თავის მხრივ, განათლების პოლიტიკას და ხარისხს არ აუმჯობესებს)).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარეობს ორი მთავარი დასკვნა:

1. საქართველოს კანონმდებლობით არათუ დაშვებულია დისტანციური შრომა, არამედ პირდაპირ მითითებულია, რომ თუ დასაქმებული ასრულებს დამსაქმებლის განკარგულებით საქმიანობას და იმ ფუნქცია-მოვალეობებს, რაც დამსაქმებელთან მუშაობით არის გამოწვეული, – ეს სამუშაო დროში ითვლება, ადგილის მიუხედავად. **ასეთი შრომა კი უნდა ანაზღაურდებოდეს სშკ-ის მე-2(1) მუხლის თანახმად და უნდა აღირიცხებოდეს სშკ-ის 24(11)-ე მუხლის თანახმად (სხვა ნორმებთან კომბინაციაში).**

2. ნებისმიერ დამსაქმებელს შეუძლია გამოიყენოს დისტანციური შრომა, თუ სამუშაოს ბუნებასთან თავსებადია. ასეთი გადაწყვეტილება დამსაქმებლის ავტონომიურობისა და თავისუფლების საგანია. **დამსაქმებელს ვერავინ მიუთითებს იმაზე, რომ დისტანციური შრომა აკრძალულია.**

ეხმანება თუ არა საქართველოს შრომის კოდექსი ევროკავშირის დირექტივას ვადიანი შრომითი ურთიერთობების შესახებ?

საქართველოს, ასოცირების 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 ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე დასაქმებულთა მიმართ თანასწორი მოპყრობა; 2. არ მოხდეს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებებისა და მათი განახლების ბოროტად გამოყენება.** ამდენად, ევროკავშირის წევრები ვალდებულნი არიან ჩამოაყალიბონ ეფექტური და პრევენციული სისტემა (სამართალი და პრაქტიკა), რომ შეზღუდონ ვადიანი ხელშეკრულებების გამოყენება. **ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები უნდა მართლდებოდეს ობიექტური საფუძვლებით, რეალურად უნდა პასუხობდნენ დამსაქმებლის დროებით საჭიროებას და არ უნდა გამოიყენებოდეს მუდმივი**

და ფიქსირებული სამუშაოების/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 ვადიან შრომით ხელშეკრულებებს შრომითი ურთიერთობის ნორმირებულ და ჩვეულებრივ ფორმად მიიჩნევს და არა საგამონაკლისო 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 სტანდარტს.**

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

(იხ.: 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>)

აქვს თუ არა დამსაქმებელს დასაქმებულის ინფორმირების ვალდებულება გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზებთან დაკავშირებით?

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17(1) მუხლის თანახმად „შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, შესაძლებელია მასთან მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს ოთხი თვისა.“

ზემოაღნიშნული ნორმა მიუთითებს იმ ფუნდამენტურ საფუძველზე, რისთვისაც მხარეები (დამსაქმებელი და დასაქმებული) დებენ **სპეციალურ შრომით ხელშეკრულებას** სახელწოდებით გამოსაცდელი ვადა:

1. დამსაქმებლისთვის მნიშვნელოვანია გაარკვიოს აქვს თუ არა პირს სათანადო კვალიფიკაცია, გამოცდილება, უნარები, რომ ნარმატებით შეასრულოს სამუშაო.
2. დასაქმებულისთვის მნიშვნელოვანია დაადასტუროს თავისი კომპეტენცია, შესაძლებლობები, რაც საჭიროა სამუშაოს შესრულებისთვის და დადოს შრომითი ხელშეკრულება.

ნორმის ფორმულირება პირდაპირ, გამჭვირვალედ, ნათლად მიუთითებს იმაზე, რომ თუ შესაბამისობა დადასტურდება, უნდა გაგრძელდეს შრომითი ურთიერთობები (მიზანიც ეს არის გარიგების დადებისა). **ამდენად, დასაქმებულს წარმოეშობა ლეგიტიმური მოლოდინი, რომ ამ გამოცდის ჩაბარების შემდეგ, მასთან დაიდება შრომითი ხელშეკრულება; ასევე, წარმოეშობა ლეგიტიმური მოლოდინი – იცოდეს რატომ ვერ გაიარა შესაბამისობა (გამოცდა).**

სშკ-ის მე-17(3) მუხლის თანახმად, **დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.** დამსაქმებელს ნამდვილად აქვს დისკრეცია შეაფასოს გამოსაცდელი ვადა და გადაწყვიტოს დასაქმებულის შესაბამისობის საკითხი. თუ გამოსაცდელ პერიოდში ვერ დადასტურდა შესაბამისობა, რა თქმა უნდა, დამსაქმებელს ლეგიტიმურად შეუძლია შეწყვიტოს ურთიერთობა. თუმცა, პრაქტიკაში ბევრი შემთხვევაა, როცა დამსაქმებელი კონტრაქტის პატივისცემის, კეთილსინდისიერების, გულისხმიერების პრინციპების დარღვევით ხელშემკვრელ მხარეს (დასაქმებულს) არ განუმარტავს შეწყვეტის მიზეზს. ასეთი ქმედება, არამხოლოდ ჩამოთვლილ პრინციპებს ეწინააღმდეგება, არამედ სრულად წინააღმდეგობაშია სშკ-ის მე-17(1) მუხლის არსთან/მიზანთან. დასაქმებულმა, რომელმაც შესაბამისობის შემოწმებისთვის დადო ხელშეკრულება, უნდა იცოდეს, რა არის შეუსაბამო მის მიერ განხორციელებულ შრომაში; დაზუსტებით უნდა იცოდეს, რა ხარვეზს ჰქონდა ადგილი, როდის, რომელ ვალდებულებასთან მიმართებით და თუ ადგილი ჰქონდა არაჯეროვან შესრულებას, რატომ არ შედგა მასთან დროული კომუნიკაცია და ინფორმირება.

გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება (ზოგადად, ნებისმიერი ხელშეკრულება) მხარეებს ავალდებულებს ერთმანეთის პატივისცემას, ერთმანეთის მიმართ პატიოსან დამოკიდებულებას, ერთმანეთის ინტერესების გაფრთხილებას.

სშკ-ის 1(2) მუხლის თანახმად, „**შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით**“. ეს ნორმა არის გარანტი იმისა, რომ ვალდებულებითსამართლებრივ (სახელშეკრულებო) ურთიერთობებსა და გარიგებებში დაცული იყოს სამოქალაქო ურთიერთობების ფუნდამენტური პრინციპები და დებულებანი, რაც საერთოა ყველა გარიგებისთვის (ამ შემთხვევაში, ხელშეკრულებისთვის) და რაც დადგენილია სამოქალაქო კოდექსით. ამდენად, დამსაქმებელი ვერ მიუთითებს იმაზე, რომ შრომის კოდექსში პირდაპირ არ წერია ვალდებულება – ინფორმირებული გახადოს კონტრაჰენტი (დასაქმებული) ხელშეკრულებიდან გასვლის მიზეზების შესახებ.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა განმარტების, კომუნიკაციის, სოციალური პარტნიორობისა გარეშე, არაეთიკური და ამორალურია.

პირგასამტეხლო – კეთილსინდისიერი მექანიზმი დასაქმებულის მიმართ?

საქართველოს შრომის კოდექსის (სშკ) 41(4)-ე მუხლის თანახმად, **დამსაქმებელს ეკისრება** კანონით განსაზღვრული (კანონისმიერი) პირგასამტეხლო დასაქმებულის მიმართ, კერძოდ, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. სხვა კანონისმიერი პირგასამტეხლოს სტანდარტი არ არის დაწესებული. თუმცა, პრაქტიკაში **დამსაქმებლები დასაქმებულების მიმართ იყენებენ სახელშეკრულებო პირგასამტეხლოს და ხელშეკრულებით აფიქსირებენ დასაქმებულის მხრიდან გადასახდელი თანხის ოდენობას** (მაგალითად, დასაქმებულმა თუ ვადაზე ადრე შეწყვიტა მუშაობა ან სხვა). **კანონიერია დამსაქმებლის ასეთი ქმედება?**

ვალდებულებითსამართლებრივ ურთიერთობებში, რომლის ერთ-ერთი სახეა შრომითი ურთიერთობები, მოქმედებს **ზიანის ანაზღაურების** დამავალდებულებელი დებულება, კერძოდ, სშკ-ის 58-ე მუხლის თანახმად, „ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისთვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით“. ამდენად, თუ რამ ზიანი მიაყენა დასაქმებულმა დამსაქმებელს, დავისას საკითხი გადაწყდება კანონით დადგენილი წესრიგით (რაც ძირითადად სამოქალაქო კოდექსის ნორმებშია ასახული).

ზიანის ანაზღაურების პარალელურად, პირგასამტეხლო რამექანიზმად უნდა ჩაითვალოს შრომით ურთიერთობებში? პირგასამტეხლო, უფრო შეთანხმების პირობების დარღვევის საკომპენსაციო საშუალებად ან პირობების დარღვევის შემაკავებელ ფაქტორად მიიჩნევა (ამიტომაც გამოიყენება იგი, ხშირად, შრომითი ურთიერთობების დასაქმებულის მიერ ვადაზე ადრე არშენწყვეტის მიმართ). ასეთ დროს, ლეგიტიმურია შეკითხვა: **თუ შეწყვეტით ზიანი დგება**, მაშინ რატომ უნდა იქნეს გამოყენებული პირგასამტეხლო და არა ზიანის ანაზღაურების ნორმები? **თუ ზიანი არ დგება** (მით უფრო, კანონით დადგენილია დასაქმებულის მხრიდან წინასწარ გაფრთხილების ვალდებულება), – **პირგასამტეხლოს გამოყენება შესაძლოა დაემსგავსოს იძულებითი შრომის ბერკეტს დამსაქმებლის ისედაც დიდი ძალაუფლების ქვეშ.**

საგულისხმოა ის პრაქტიკაც, რომ თითქმის არ იძებნება შრომითი ხელშეკრულება, სადაც დამსაქმებელს ეკისრება პირგასამტეხლო შრომითი ხელშეკრულების ვადაზე ადრე მოშლისთვის.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 416-ე და 418(1)-ე მუხლების თანახმად, *მხარეებს შეუძლიათ ვალდებულების შესრულების უზრუნველსაყოფად ხელშეკრულებით გაითვალისწინონ დამატებითი საშუალებები, მათ შორის – პირგასამტეხლო. პირგასამტეხლო მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების*

შესრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. ამ ჩანაწერის თანახმად, პირგასამტეხლო ორივე მხარის მიმართ შეიძლება განისაზღვროს. პრაქტიკაში კი, როგორც წესი, დამსაქმებლები პირგასამტეხლოზე სახელშეკრულებო ჩანაწერებს მხოლოდ დასაქმებულების მიმართ იყენებენ. არადა, შრომით ურთიერთობებში ბევრია ისეთი შემთხვევა (გარდა ანაზღაურების გაცემის დაგვიანებისა), როცა ირღვევა ვალდებულებები დასაქმებულის მიმართ. **ცალმხრივობით, მით უფრო სუსტი მხარის მიმართ პირგასამტეხლოს გამოყენება,** იქ სადაც შრომის კოდექსი ზიანის ანაზღაურებას აკისრებს ორივე მხარეს (თუ ზიანი დადგა), **არ ქმნის თანასწორობის, კეთილსინდისიერების, ფიდუციის, ნდობისა და გულისხმიერების სივრცეს.** აქვე, გასათვალისწინებელია, რომ დასაქმებული მუდმივად იმყოფება დამსაქმებლის დაქვემდებარებაში (ორგანიზაციულად, ნორმატიულად, ფინანსურად).

არის შემთხვევები, როცა **დამსაქმებელი გონივრულს გაცდენილ პირგასამტეხლოს ოდენობას იყენებს დასაქმებულის მიმართ.** დასაქმებული თანხმდება შეთავაზებულ ხელშეკრულებაზე დასაქმებისა და სარჩოს მოპოვების მიზნით. შემდეგ კი აღმოაჩენს, რომ თურმე მუშაობის შეწყვეტა არ შეუძლია, რამეთუ „მტაცებლური“ თანხაა დამსაქმებლისთვის გადასახდელი (თუ შეწყვეტს მუშაობას, ვალაუფალიც შეიძლება გახდეს). ამიტომაც, იძულებით აგრძელებს მუშაობას. **ეს კი შრომის თავისუფლებისა და იძულებითი შრომისგან თავისუფლების კონსტიტუციურ, საერთაშორისო და ფუნდამენტურ სტანდარტებსა და პრინციპებს ეწინააღმდეგება. ასეთი პირგასამტეხლო კანონსწინააღმდეგოა.** აქვე ხაზგასასმელია სშკ-ის 1(3) მუხლი, რომლის თანახმადაც, **შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.**

შრომითი ხელშეკრულებისა და შრომითი ურთიერთობის სტანდარტი დემოკრატიის, ადამიანის ღირსეული ცხოვრების, სოციალური მართლმსაჯულების ინდიკატორია. თუ შრომით

ხელშეკრულებაში პირგასამტეხლო დასაქმებულის მიმართ არის გამოყენებული, რომელიც ინვევს ვალაუვალობას, არა-გონივრულ და არაპროპორციულ ფინანსურ ვალდებულებას, იძულებით შრომას (და დამატებით დამსაქმებელი იყენებს შრომითი ხელშეკრულებით ან შინაგანანესით დასაქმებულის პასუხისმგებლობის ფორმებსა და ზომებს), ასეთი პირგასამტეხლო სრულად ეწინააღმდეგება სოციალური და სამართლიანი სახელმწიფოს, ადამიანის განვითარების, შრომის თავისუფლების, ნდობისა და კეთილსინდისიერების, მხარეთა ინტერესების ბალანსირებისა და პროპორციულობის პრინციპს.

შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს დაქვითოს დასაქმებულის ხელფასი?

სშკ-ის 43-ე მუხლის თანახმად, **დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დასაქვითი თანხის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს.**

ზემოაღნიშნულ კანონისმიერ სტანდარტში მარტივად გასაგებია იმ თანხის დაქვითვის საკითხი, როცა კუთვნილზე მეტი თანხა გასცა დამსაქმებელმა დასაქმებულზე. ასეთი შეცდომები ხდება და სწორდება კიდევ.

სხვა რა შემთხვევებია შესაძლებელი, როცა დამსაქმებელს შეუძლია დაუქვითოს თანხა დასაქმებულს?

მაგალითად:

- სშკ-ის 23(2.“ზ“)-ე მუხლის თანახმად, **შრომის შინაგანანესით შეიძლება განისაზღვროს პასუხისმგებლობის სახე და მისი გამოყენების წესი.** სშკ თავად არ ადგენს

დასაქმებულის პასუხისმგებლობის ფორმას/ზომას. მას უშუალოდ დამსაქმებელი ადგენს შრომის მენეჯმენტის შესაბამისად. პასუხისმგებლობის ფორმად სხვადასხვა ორგანიზაციაში ხშირად გამოიყენება შრომის ანაზღაურების დაქვითვა.

- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 997-ე მუხლის თანახმად, **პირი ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, რომელიც მიადგა მესამე პირს მისი მუშაკის მართლსაწინააღმდეგო მოქმედებით თავისი შრომითი (სამსახურებრივი) მოვალეობის შესრულებისას. პასუხისმგებლობა არ დადგება, თუ მუშაკი მოქმედებდა ბრალის გარეშე.** ამ შემთხვევაში, დასაქმებულის **ბრალეული ქმედებით** მესამე პირისადმი მიყენებული ზიანი უნდა გადაიხადოს დამსაქმებელმა, მაგრამ შესაძლოა დამსაქმებელმა დასაქმებულს რეგრესის წესით დაუქვითოს შრომის ანაზღაურება.
- შესაძლოა იყოს სხვა მაგალითებიც.

ასეთი შემთხვევებისას, დამსაქმებელს ლეგიტიმურად წარმოეშობა დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების დაქვითვის უფლება, თუმცა სშკ-ის მიხედვით, იგი არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50%-ს. აქ კანონი ქმნის დასაქმებულის დაცვის გარანტიას, რომ სუსტი მხარე (დამსაქმებელზე დამოკიდებული და მისდამი დაქვემდებარებული) არ აღმოჩნდეს მხოლოდ შრომის/მუშაობის პროცესში ხელფასის გარეშე. შრომითი ურთიერთობის არსებითი და სავალდებულო ასპექტია ანაზღაურება. ამდენად, **დასაქმებულმა უნდა მიიღოს ყოველთვიური ანაზღაურება, სანამ ის იმყოფება შრომით ურთიერთობებში.**

თუ რამდენად კანონიერია **საქართველოში** შრომის ანაზღაურების დაქვითვა 50%-ით (განახვერება), ეს უნდა გახდეს სოციალური დიალოგისა და საკანონმდებლო პროცესის საგანი.

რას ნიშნავს თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურება?

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4(4) მუხლით დადგენილია შრომით ურთიერთობებში თანასწორობისა და სამართლიანობის პრინციპის განმსაზღვრელი მიდგომა: **„დამსაქმებელი ვალდებულია ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა“.**

„თანაბარი სამუშაო“-ს არსი სწორად და სათანადოდ უნდა იქნეს განმარტებული და პრაქტიკაში განხორციელებული. **ხშირად, დამსაქმებელი მას ვინროდ და სუბიექტურად განმარტავს და სრულ სიზუსტეს გულისხმობს.** ასეთი მიდგომით, დამსაქმებელი ხელს უწყობს დისკრიმინაციულ პრაქტიკას (თანაბარი ღირებულების შრომისთვის მუდამ განსხვავებული ანაზღაურების გაცემის პრაქტიკას).

პრინციპი „ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების“ დაცვის საგანია – **Equal pay for equal work** (157-ე მუხლი). იგი, ასევე, დადგენილია **ევროკავშირის 2006/54 დირექტივით**, რომელიც, თავის მხრივ, ასოცირების შეთანხმებაშია მოქცეული და ამით აღიარებულია მასთან სამართლებრივი აპროქსიმაციის (დაახლოების) ვალდებულება. ევროკომისიამ 2020 წელს გამოსცა პრინციპის შეფასების დოკუმენტი: **„COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT EVALUATION of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on ‘equal pay for equal work or work of equal value‘“** (<https://commission.europa.eu/system/files/2020-03/swd-2020-50-en.pdf>)

თანაბარი სამუშაოს შეფასებისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს სხვადასხვა კუმულაციური ფაქტორი:

- კაცი და ქალი ერთნაირი კვალიფიკაციის არიან

- კაცი და ქალი ერთ სფეროში საქმიანობენ
- კაცისა და ქალის ფუნქციები მსგავსია (არ არის აუცილებელი ზუსტად იგივე იყოს)
- კაცისა და ქალის პოზიციური/თანამდებობრივი მდგომარეობა თანაბარია
- კაცისა და ქალის სამუშაო დრო, სამუშაოს რაოდენობრივი/ხარისხობრივი მაჩვენებლები მსგავსია.
- კაცი და ქალი ერთ დეპარტამენტში/ერთ სამსახურში მუშაობენ.

ამ პრინციპის ფარგლებში გასათვალისწინებელია ის ნიუანსიც, რომ არათანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურებაც დისკრიმინაციულია.

სამაგალითო და სამსჯელო ქეისი:

უნივერსიტეტში საბაკალავრო პროგრამის ხელმძღვანელი და სამაგისტრო პროგრამის თანახელმძღვანელია კაცი. სამაგისტრო პროგრამისა და სადოქტორო პროგრამის (ორი პროგრამის) ხელმძღვანელია ქალი. კაცი ასოცირებული პროფესორია, ქალი – პროფესორია. ქალს ვალდებულება აქვს კვირაში ერთხელ სრული 8 საათიანი ადმინისტრაციული საქმიანობის დატვირთვით გამოცხადდეს უნივერსიტეტში, კაცს ასეთი ვალდებულება არ აქვს და შეუძლია დისტანციურად იმუშაოს; კაცი სავალდებულო 5 საგანში კითხულობს ლექციებს, ქალი სავალდებულო 3 საგანში კითხულობს ლექციებს; ქალს მეტი სამეცნიერო საქმიანობის განხორციელების ვალდებულება აქვს (ის პროფესორია და თან ორი სამეცნიერო დონის პროგრამის ხელმძღვანელია); კაცის ანაზღაურება მეტია, ვიდრე ქალის ანაზღაურება (მეორე ალტერნატივა: კაცისა და ქალის ანაზღაურება თანაბარია).

ამ ქეისში ორივე ალტერნატივა – თანაბარი ანაზღაურება, თუ კაცის მეტი ანაზღაურება – დისკრიმინაციულია. დამსაქმებ-

ლის მითითება მხოლოდ სასწავლო საგანთა რაოდენობაზე სუბიექტურია, ვინროა, არაკეთილსინდისიერია. იგნორირებულია შემდეგი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორები: დატვირთვის ხარისხი, დატვირთვის რაოდენობა; სამუშაო დროის გა(და) ნაწილება; პასუხისმგებლობის დონე; თანამდებობრივი მდგომარეობა (აკადემიური სტატუსი) და სხვა.

უნდა ჩაითვალოს თუ არა ააიპ-ის (ასოციაციის, ფონდის და სხვა) ხელმძღვანელობა შრომით ურთიერთობად?

საქართველოს კანონმდებლობაში შეტანილი ცვლილებების საფუძველზე, შემოსავლების სამსახურის ელ-ბაზაში, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის (ააიპ-ის) პირად პროფილში/გვერდზე გაჩნდა ინფორმაცია (კითხვარი), რომლის თანახმადაც ააიპ-ის ხელმძღვანელი ითვლება დასაქმებულ პირად – შრომით ურთიერთობაში მყოფ პირად. ეს, ფაქტი ავტომატურად იწვევს როგორც სამართლებრივ, ასევე, პრაქტიკულ პრობლემებს, არათანაზომიერ და ზედმეტ პასუხისმგებლობას, ართულებს ზოგიერთ პროცესს/პროცედურას ააიპ-ისთვის. ააიპ-ის ხელმძღვანელი, როგორც წესი, არის არჩეული/დანიშნული პირი დამფუძნებლებისგან, გამგეობისგან. ააიპ-ის ხელმძღვანელი არ დებს შრომით ხელშეკრულებას და მას არ ჰყავს კონტრაქტული დამსაქმებელი. იმისათვის, რომ ურთიერთობა დაკვალიფიცირდეს შრომით ურთიერთობად, იგი უნდა აკმაყოფილებდეს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2(1) მუხლით მოთხოვნილ ყველა პირობას: ა) დამსაქმებლის სასარგებლოდ შრომა; ბ) ორგანიზაციული მონესრიგების პირობებში შრომა (დაქვემდებარებული შრომა როგორც ორგანიზაციულად, ასევე, ეკონომიკურად); გ) ანაზღაურების სანაცვლოდ შრომა (სადაც ანაზღაურება მკაცრად და მყარად უნდა ექვემდებარებოდეს თვეში ერთხელ ხელფასის გადახდას). არც ერთ ამ პირობას, როგორც წესი, ააიპ-ის ხელმძღვანელის საქმიანობა არ/ვერ აკმაყოფილებს. გარდა ამისა, ააიპ-ის ხელმძღვანელი ვერ/

არ სარგებლობს საქართველოს შრომის კოდექსით დაცული უფლებებით, იმ მარტივი ფაქტის გამო, რომ მას არ ჰყავს ხელშეკრულების მხარე – დამსაქმებელი (რომელიც გადაუხდის ყოველთვიურ ხელფასს, უზრუნველყოფს შრომით უსაფრთხოებას, შრომის პირობებს, დროებითი შრომისუუნარობის ანაზღაურებას, სამუშაო დროის აღრიცხვიანობასა და ზეგანაკვეთურის გადახდას და ა.შ.).

ასეთი პრაქტიკა, სადაც ააიპ-ის ხელმძღვანელი მიჩნევა შრომით ურთიერთობაში მყოფ პირად, – არასწორია. არაჯანსაღი პრაქტიკის დამკვიდრებაა ხელოვნურად და არათანაზომიერად ინვესს უსარგებლო ვალდებულებებს ააიპ-ებისათვის.

აქვე, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ სამენარმეო პირების შემთხვევაში, კანონი განსხვავებულ მიდგომას ავითარებს. კერძოდ, **„მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 45(1)-ე მუხლის** თანახმად: **„ხელმძღვანელი პირის/სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებას/სააქციო საზოგადოებას/კოოპერატივს და ხელმძღვანელ პირს/სამეთვალყურეო საბჭოს წევრს შორის იდება სასამსახურო ხელშეკრულება. მასზე არ ვრცელდება შრომის სამართლის დებულებები. იგივე წესი გამოიყენება სოლიდარული პასუხისმგებლობის საზოგადოების, კომანდიტური საზოგადოების ხელმძღვანელი პირის მიმართ, თუ ხელმძღვანელ პირად ინიშნება მონვეული პირი და არა პარტნიორი“.**

სამენარმეო პირების შემთხვევაში ხელმძღვანელი პირის საქმიანობა ეფუძნება სასამსახურო ხელშეკრულებას (და არა შრომით ხელშეკრულებას), რომლის მიმართ არ ვრცელდება შრომის სამართლის დებულებები. ეს იმპერატიულად დადგენილია კანონით. ხოლო არასამენარმეო პირების (ააიპ) შემთხვევაში, ხელმძღვანელი პირები ითვლებიან დასაქმებულებად/შრომით ურთიერთობაში მყოფ პირებად შემოსავლების სამსახურის მიერ, რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

დადგენილია თუ არა შრომის ანაზღაურების მინიმუმი საქართველოს კანონმდებლობით?

„მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ“ საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის №351 ბრძანებულების შესაბამისად, საქართველოში **მინიმალური ხელფასი 20 ლარია**. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/112786>

1999 წლის შემდეგ, საზოგადოება არაერთხელ შეეხო საკითხს – დადგენილიყო მინიმალური ხელფასის ოდენობა დარგების მიხედვით, პროფესიების მიხედვით ან სხვა ფორმით. თუმცა, დღემდე ნორმატიულ მინიმალურ ანაზღაურებად კერძო სექტორში რჩება 1999 წლის ბრძანებულებით დადგენილი 20 ლარი. **გამონაკლისია სამედიცინო სფერო, სადაც 2023 წლის პირველი იანვრიდან, ექიმებისა და ექთნების მინიმალური საათობრივი ანაზღაურება დაწესდა. ექიმების მინიმალური ანაზღაურება საათში 7 ლარით (თვეში მინიმუმ 1260 ლარით), ექთნების კი საათში 4.4 ლარით (თვეში მინიმუმ 792 ლარით) განისაზღვრა.**

ზემოაღნიშნულის პარალელურად, საქართველოში მოქმედებს კანონი „უცხოელთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთა სამართლებრივი მდგომარეობის შესახებ“, რომლის თანახმადაც, საქართველოში ლეგალურად დასაქმებული უცხოელისთვის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება არ უნდა იყოს საქართველოში განსაზღვრული საშუალო მომხმარებლის საარსებო მინიმუმის ხუთმაგ ოდენობაზე ნაკლები.

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2278806?publication=16>

მაგალითი: 2023 წლის 15 აგვისტოს მონაცემებით, საარსებო მინიმუმი თვეში 249.80 ლარია (გადამონმდა საქსტატის სამსახურში; ასევე დაზუსტდა უცხოელთა შრომის ანაზღაურების მინიმუმის საკითხი იუსტიციის სახლშიც). ამ მონაცემების თანახმად, საქართველოში, **ნებისმიერი უცხოელის შრომის ანაზღაურების მინიმუმი თვეში 1249 ლარია.**

საქართველოში უცხოელები, კანონის საფუძველზე, სარგებლობენ დაცვის სტანდარტით: მათ არც ერთ სფეროში, არც ერთ პროფესიასა და საქმიანობაში არ უნდა მიიღონ თვეში 1249 ლარზე ნაკლები ხელფასი (საარსებო მინიმუმის ზრდასთან ერთად, ხელფასის მინიმუმის ოდენობაც მატულობს), ხოლო საქართველოს მოქალაქეთა შრომითი ანაზღაურების მინიმუმისთვის (კერძო/სამოქალაქო სექტორში) არანაირი სტანდარტი არ არის დადგენილი.

როდის/როგორ სრულდება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები?

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11(7) მუხლის თანახმად, „კანდიდატთან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულებულად მიიჩნევა დამსაქმებლის მიერ მასთან შრომითი ხელშეკრულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის შესახებ ინფორმირებით“.

ბუნებრივია, შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისათვის აუცილებელია წინასახელშეკრულებო პროცესი, როდესაც მხარეები (დამსაქმებელი და დასაქმების კანდიდატი) განიხილავენ შრომის პირობებს. ხშირად, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები სხვადასხვა ეტაპს მოიცავს – ტესტირებას, გასაუბრებას, პრაქტიკული დავალების შესრულებას ან სხვა. როგორც წესი, ვაკანტურ პოზიციაზე დასაქმების სურვილს გამოხატავს ერთზე მეტი კანდიდატი (ხშირად ასობით). **ნებისმიერ შემთხვევაში, დამსაქმებელს კანონით აქვს განსაზღვრული ვალდებულება, განახორციელოს კანდიდატის ინფორმირება.** ხშირად პრაქტიკა ხარვეზულია იმ კანდიდატების მიმართ, რომლებსაც დამსაქმებლები არ ატყობინებენ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულების (დასაქმებაზე უარის) თაობაზე. **ასეთი მიდგომა, კანონის დანაწესის დარღვევაა, ასევე, გულისხმიერების პრინციპის უგულვებელყოფა.** კანდიდატმა კი მოლოდინის რეჟიმში შესაძლოა განიცადოს მნიშვნელოვანი ზიანი.

დამსაქმებლისთვის (შრომის ორგანიზაციის ფარგლებში) არ წარმოადგენს სირთულეს მარტივი შეტყობინების გაგზავნა კანდიდატთან.

შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს გაფრთხილების გარეშე გაათავისუფლოს დასაქმებული?

ხშირად გაგიგიათ დასაქმებული ამბობს: „ერთ დღეში გამათავისუფლეს; არ გამაფრთხილეს, მივედი სამსახურში და გაათავისუფლების ბრძანება გადმომცეს; არც შემიშვეს შენობაში.“ კანონიერია ასეთი დამოკიდებულება დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულისადმი?

შრომითი ურთიერთობები ვალდებულებითსამართლებრივი ურთიერთობებია, **სახელშეკრულებო ურთიერთობებია**. ეს ნიშნავს, რომ არის ორი მხარე – დამსაქმებელი და დასაქმებული, რომლებიც თანხმდებიან ერთმანეთში პირობებზე, ერთად მონაწილეობენ შრომის პროცესში, უწყვეტად და განგრძობადად თანამშრომლობენ ერთმანეთთან, **ვალდებულნი არიან ერთმანეთის წინაშე**. შრომითი ურთიერთობები ფიდელური ურთიერთობებს მიეკუთვნება, სადაც მხარეთა შორის განსაკუთრებული ნდობაა ჩამოყალიბებული. თუმცა იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ დასაქმებული სუსტი და დაქვემდებარებული მხარეა, ხოლო დამსაქმებელი ძლიერი და მოჭარბებული ძალაუფლების მქონეა, რომელსაც შეუძლია დაიქვემდებაროს დასაქმებული, – დემოკრატიული სამყარო განვითარდა იმ გზით, რომ **შრომითი ურთიერთობები მოაწესრიგოს სპეციალური კანონებით და არ დატოვოს მისი რეგულირება მხოლოდ სამოქალაქო კოდექსის ფარგლებში**. საქართველოს შრომის კოდექსი, რა თქმა უნდა, სპეციალურ მარეგულირებელ ნორმებს და სტანდარტებს გვთავაზობს, თუმცა 1(2) მუხლით მიუთითებს იმაზე, რომ „შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით“.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, თუ სშკ-ში მოცემულია კონკრეტული ურთიერთობის/შემთხვევის მომწესრიგებელი ნორმა, გამოიყენება უშუალოდ შრომის კოდექსი, ხოლო თუ სშკ-ში არ არის მოცემული კონკრეტული ურთიერთობის/შემთხვევის მომწესრიგებელი ნორმა, გამოიყენება სამოქალაქო კოდექსი და სხვა სამართლებრივი აქტები.

სშკ-ის 48-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტები მიუთითებს წინასწარი გაფრთხილების იმპერატიულ ვალდებულებაზე იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მიმდინარეობს **ოთხი საფუძვლით**, კერძოდ, დამსაქმებელმა დასაქმებული წინასწარ უნდა **გააფრთხილოს** შეწყვეტის თაობაზე და თან გადაუხადოს **შენწყვეტის კომპენსაცია** შემდეგ შემთხვევებში:

1. რეორგანიზაციის დროს (47(1.„ა“-ე მუხლი);
2. დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარჩვევების შეუსაბამობის დროს (47(1.„ვ“-ე მუხლი);
3. დასაქმებულის ხანგრძლივი შრომისუუნარობის დროს (47(1.„ი“-ე მუხლი);
4. სხვა ობიექტური გარემოების დროს, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას (47(1.„ო“-ე მუხლი).

სხვა შემთხვევებში შრომის კოდექსი სპეციალურ მარეგულირებელ ნორმას არ გვთავაზობს გაფრთხილებისა და შეწყვეტის კომპენსაციის გადახდისთვის. თუმცა ეს არ ნიშნავს იმას, რომ დამსაქმებელს ეხსნება ვალდებულება გაფრთხილებისა. სხვა საფუძვლებით შეწყვეტისას (ვიდრე ეს ზემოთ არის წარმოდგენილი), ხელშეკრულებიდან გასვლის წესრიგი დაეფუძნება, შრომის კოდექსის მიზნებს, ამოცანებს, კონსტიტუციურ პრინციპებს, საერთაშორისო სტანდარტებს და, რა თქმა უნდა, სშკ-ის 1(2) მუხლის მიხედვით – სამოქალაქო კოდექსს.

ზოგადად, სამართალში განმტკიცებული სტანდარტი გამორიცხავს არაეთიკურ და ამორალურ მიდგომებს და **კერძო ურთ-**

იერთობებს აფუძნებს კეთილსინდისიერების, გულისხმიერების, ნდობის, გონივრულობის პრინციპებზე. ეს პრინციპები აიძულებს ადამიანს მოექცეს გარიგების/ხელშეკრულების მხარეს ინფორმირებისა და პატივისცემის ქმედებით. ეს პრინციპები განმტკიცებულია სამოქალაქო კოდექსით.

საქართველო მრავალი საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრია (მათ შორის, გაეროს, ევროსაბჭოს, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის და ა.შ.) და მიერთებულია საერთაშორისო ხელშეკრულებებს/კონვენციებს. ამით, საქართველოს აღიარებული აქვს დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტების უზრუნველყოფა, მათ შორის დროული ინფორმირების, დასაქმებლის ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების პრევენციის, დასაქმებულებთან კონსულტაციის, უკანონო გათავისუფლებისგან დაცვის და სხვა.

წინასწარი, გონივრული ვადით ადრე გაფრთხილების გარეშე, შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა, წარმოადგენს არა მხოლოდ კანონისმიერი პრინციპების რღვევას დამსაქმებლის მხრიდან, არამედ, თავად ხელშეკრულებისა და ვალდებულების უპატივცემლობას, კონტრაჰენტისადმი აბუჩად აგდებულ დამოკიდებულებას, ხშირად – ამორალურ ქმედებას. მარტივი ან დაუსაბუთებელი მითითება მხოლოდ სამოქალაქო კოდექსზე (განსაკუთრებით სსკ 405(2)-ე მუხლზე) და მისი მოშველიება, თითქოს საქართველოს კერძოსამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი სამოქალაქო კოდექსი იძლეოდეს ხელშეკრულებაზე უარის თქმის ისეთ შესაძლებლობას, სადაც სუსტი მხარის მიმართ, ან ზოგადად, კონტრაჰენტის მიმართ (მით უფრო, დასაქმებულის მიმართ) დაშვებულია არაინფორმირებული ქმედება (გონივრული ვადით ადრე გაუფრთხილებლობა, გულისხმიერებისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების გვერდით ავლა) – არასწორია და დაუშვებელიც არის.

თუ რამდენია გონივრული ვადა, რომელიც უნდა გამოიყენოს

დამსაქმებელმა დასაქმებულის მიმართ გასაფრთხილებლად შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას, დამოკიდებულია ბევრ ფაქტორზე: **ურთიერთობების ხანგრძლივობა, სტაჟი, ვალდებულების დარღვევის სიმძიმე, დასაქმებულის ვალდებულება-თა ბუნება, დასაქმებულის სოციალური მდგომარეობა და ა.შ.**

აუცილებელია ვაკანტური თანამდებობის საჯაროდ გამოცხადება?

ყოველდღიურად ქვეყნდება ათასობით ვაკანტური თანამდებობის შესახებ ინფორმაცია სხვადასხვა კატეგორიის საჯარო საინფორმაციო წყაროებით; ქვეყნდება ამ თანამდებობებზე დასაქმების მიზნით საკონკურსო პირობები; ასეთი საჯარო გამოცხადება ნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მხრიდან ხორციელდება მოწვევა კონკურსში მონაწილეობაზე საუკეთესო კანდიდატის შერჩევის მიზნით. ხშირია შემთხვევა, როცა შრომის მენეჯმენტში წინასწარ განსაზღვრულია ვინ დაინიშნება ვაკანტურ პოზიციაზე, თუმცა ინფორმაცია ვაკანსიის შესახებ მაინც საჯაროდ ცხადდება. **სწორია ასეთი პრაქტიკა? ვალდებულია დამსაქმებელი ვაკანტური თანამდებობა საჯაროდ გამოაცხადოს?**

ერთმანეთისგან განსხვავდება დასაქმება კერძო სექტორსა და საჯარო სექტორში. **საჯარო მოხელეთა დასაქმების პირობები, ვაკანტურ თანამდებობებზე კონკურსის წესები იმპერატიულად რეგულირდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით.** საჯარო სექტორი ეფუძნება გადამხდელთა შემოსავლებს, ხალხის მონიტორინგის სფეროა და აქ რა წესრიგითა და პირობებით მიმდინარეობს კონკურსი და დასაქმება, აუცილებლად საჯარო უნდა იყოს – ხალხმა უნდა იცოდეს.

კერძო სექტორში, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დასაქმებისა და შრომის პირობებს, ძირითადად, აწესრიგებს საქართველოს შრომის კოდექსი. **შრომის კოდექსით**

არ რეგულირდება ვაკანტურ თანამდებობებზე დასაქმებისა და საკონკურსო პროცედურების გავლის საკითხები. მეტიც, კოდექსით არ მოითხოვება ვაკანტური თანამდებობის შესახებ ინფორმაციის საჯაროდ გამოცხადება. ეს ბუნებრივია, რამეთუ კერძო ურთიერთობები სარგებლობს მხარეთა თავისუფლებით, კერძო ავტონომიით და, ამ ნაწილში, არ არის დატვირთული საკანონმდებლო იმპერატივებით. დამსაქმებელს აქვს სრული უფლება, დადოს შრომითი ხელშეკრულება იმ პირთან, ვისაც მიიჩნევს საუკეთესოდ, საჭიროდ, აუცილებლად.

ზოგიერთ ორგანიზაციას შინაგანანესით აქვს დადგენილი ვაკანტური თანამდებობების დაკავება საჯარო კონკურსის წესით. ასეთ შემთხვევაში, რა თქმა უნდა, დამსაქმებელს წარმოეშობა ვალდებულება, განათავსოს ინფორმაცია საჯაროდ ხელმისაწვდომ წყაროებში. **ზოგიერთ დანესებულებას შინაგანანესით აქვს განსაზღვრული ვაკანტური თანამდებობების დაკავება კონკურსის წესით მხოლოდ ორგანიზაციის შიდა კადრებიდან. ასეთ დროს, დამსაქმებელმა აღნიშნულის თაობაზე, მხოლოდ შიდა საინფორმაციო წყაროებში უნდა გამოაქვეყნოს და ის არ უნდა განათავსოს საჯაროდ (რაც შეცდომაში შემყვანი აღმოჩნდება ბევრი გარე პირისთვის).**

მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებლებს არ აქვთ კანონისმიერი ვალდებულება საჯაროდ გამოაცხადონ ვაკანტური თანამდებობის შესახებ ინფორმაცია და ჩაატარონ კანდიდატის შერჩევის მიზნით კონკურსი, ისინი მაინც აქვეყნებენ ამ ინფორმაციას. როგორც კი ეს აქტი განხორციელდება, დამსაქმებელი იტვირთება ნდობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპებითა და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვის კანონისმიერი ვალდებულებებით. დამსაქმებელმა არ უნდა გამოაცხადონ ვაკანტურ თანამდებობაზე კონკურსი, თუ მათ უკვე შერჩეული ჰყავთ კანდიდატი (არ უნდა მოატყუონ ადამიანები).

რა არის გამოძახებით/მოცდით მუშაობა და ჩაითვლება თუ არა იგი ზეგანაკვეთურ მუშაობაში?

გამოძახებით/მოცდით მუშაობა (On-call, stand-by) საქართველოს კანონმდებლობით არ არის რეგულირებული. ამ ინსტიტუტს იცნობს ევროკავშირის სამართალი. ევროკავშირისა და ნევრი ქვეყნების სამართლებრივი რეგულირების თანახმად, გამოძახებით/მოცდით მუშაობა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის ისეთ ფორმას ან/და სამუშაო დროის ისეთ სახეს, როდესაც დასაქმებულს წარმოეშობა ვალდებულება, ჩვეულებრივი/ნორმირებული სამუშაო დროის ამონურვის შემდეგ:

- დარჩეს სამსახურში და დაელოდოს დამსაქმებლის მხრიდან შეკვეთის მიღებას (on-call) ან
- დატოვოს სამსახური, თუმცა იმყოფებოდეს ახლოს, რათა მიიღოს დამსაქმებლის მხრიდან შეკვეთა და დროულად გამოცხადდეს ადგილზე (stand-by).

გამოძახებით მუშაობისას (ზემოაღწერილ ორ შემთხვევაში) დასაქმებული ხელმისაწვდომი უნდა იყოს დამსაქმებლისთვის.

გამოძახებით/მოცდით მუშაობა ნორმირებულს ზემოთ მუშაობაა, თუმცა ის განსხვავდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ბუნებისგან. ზეგანაკვეთური საქმიანობა:

- შრომითი ხელშეკრულების მოწესრიგების საგანია/არსებითი პირობაა და ძირითადი შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში წარმოშობილი საქმიანობა;
- უშუალოდ დაკავშირებულია ნორმირებული სამუშაო დროის გაზრდასთან/გადაგრძელებასთან (სამუშაო დროის წყვეტის გარეშე);
- შედის ძირითადი საქმიანობის სამუშაო დროის აღრიცხვიანობის სქემაში.
- ზეგანაკვეთური მუშაობა ნებისმიერი შრომითი ურთიერთობის თანმდევი ასპექტია. (ზოგჯერ მისი წინასწარი

განჭვრეტაც შესაძლებელია – თუ როდის გახდება საჭირო. მაგალითად, ბაკურიანში ზამთრის სეზონზე სასტუმროს დასჭირდება ზეგანაკვეთური შრომის გამოყენება მომხმარებელთა სიმრავლის გამო).

გამოძახებით/მოცდით მუშაობა წარმოადგენს დამატებით სამუშაოს ძირითადი სამუშაოს დასრულების შემდეგ (რომელიც არ არის სამუშაო დროის გადაგრძელება); ასევე, გამოძახებით/მოცდით მუშაობა ახასიათებს მხოლოდ გარკვეულ სამუშაოებს/ფუნქციებს/პროფესიებს. მაგალითად, მეხანძრემ დაასრულა მისი საქმიანობა, დატოვა სამუშაო ადგილი. ღამით გამოიძახეს სამსახურში ხანძრის ჩასაქრობად (წინასწარ განჭვრეტა იმისა, რომ ხანძარი გაჩნდებოდა და საჭირო გახდებოდა გამოძახება, შეუძლებელია). როგორც წესი, იქ სადაც გამოიყენება გამოძახებით/მოცდით მუშაობა (მაგალითად ექიმის პროფესიაში სასწრაფო ქირურგიული ოპერაციების ჩასატარებლად) დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ცალკე იდება ხელშეკრულება გამოძახებით მუშაობის თაობაზე. ევროკავშირის წევრი ქვეყნების შრომის სამართალში, ზეგანაკვეთური სამუშაო და გამოძახებით მუშაობა ცალ-ცალკე რეგულირდება.

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ არა ერთი განმარტება გააკეთა და გადაწყვეტილება მიიღო გამოძახებით/მოცდით მუშაობასთან დაკავშირებით.

საკითხის საკანონმდებლო დონეზე მონესრიგება მნიშვნელოვანია, რამეთუ განისაზღვროს გამოძახებით/მოცდით დასაქმებული პირის სამუშაო დროის საკითხი, რაც ანაზღაურებასთან კავშირშია. უნდა ჩაითვალოს თუ არა სამუშაო დროში ის დრო, როცა დასაქმებული ელოდება შეკვეთას, რამეთუ დასაქმებული სამუშაო ადგილს ვერ ტოვებს ან შეზღუდულია გადაადგილების ტერიტორიული არეალით (ახლოს უნდა იყოს სამსახურთან). ეს კი ზღუდავს დასაქმებულის პირად თავისუფლებას და, ფაქტიურად, ემსგავსება სხვისი დაქვემდებარებისა და ინსტრუქციების ქვეშ ყოფნას.

რამდენად კანონიერია, როცა 1 წლის ვადით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება მოიცავს სამთვიან გამოსაცდელ ვადასაც?

საქართველოს შრომის კოდექსი ორი ტიპის შრომით ხელშეკრულებას არეგულირებს:

1. ჩვეულებრივი, კლასიკური შრომითი ხელშეკრულება.
2. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება (სპეციალური შრომითი ხელშეკრულება).

სშკ-ის მიხედვით, გამოსაცდელი ვადა ცალკე ხელშეკრულების სახეა და მომწესრიგებელი ნორმებიც ინდივიდუალურია. **ნორმატიული არსი ასეთია: ჯერ იდება გამოსაცდელი ვადის შრომითი ხელშეკრულება და თუ დადგინდა პირის შესაბამისობა შესასრულებელ სამუშაოსთან, დაიდება შრომითი ხელშეკრულება და გაგრძელდება შრომითი ურთიერთობა.** პრაქტიკაშიც, ცალ-ცალკე და ერთმანეთის მიყოლებით იდება ორი ხელშეკრულება. თუმცა ეს არ ზღუდავს და არ კრძალავს უფრო მაღალი სტანდარტის გამოყენების შესაძლებლობას შრომით ურთიერთობებში. საქართველოს შრომის კოდექსის 1(3) მუხლის თანახმად, **„შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას“.** საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-10(2) მუხლის თანახმად **„სამოქალაქო ურთიერთობის მონაწილეებს შეუძლიათ განახორციელონ კანონით აუკრძალავი, მათ შორის კანონით პირდაპირ გაუთვალისწინებელი ნებისმიერი მოქმედება“.**

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ და დამსაქმებელმა შეიძლება დასაქმებულს შესთავაზოს ურთიერთობის უფრო მაღალი სტანდარტი, კერძოდ, დადონ შრომითი ხელშეკრულება (ერთი ხელშეკრულება), რომლის ინტეგრირებული და შემადგენელი იქნება გამოსაცდელი ვადა.

რატომ შეიძლება ასეთი შრომითი ხელშეკრულება (რომლის ინტეგრირებული ნაწილია გამოსაცდელი ვადა) იყოს უფრო მაღალი სტანდარტის?

- პირველ რიგში, ასეთი შრომითი ხელშეკრულება ვერ დაიდება, თუ იგი აუარესებს კანონისმიერ სტანდარტს და დასაქმებულის მდგომარეობას (სშკ-ის 1(3) და 14(7) მუხლები). ე.ი. ასეთი ხელშეკრულება მხოლოდ მაშინ შეიძლება დაიდოს, თუ აუმჯობესებს კანონისმიერ სტანდარტს.
- გამოსაცდელი ვადა, რომელიც ინტეგრირებულია შრომით ხელშეკრულებაში, ნარმოადგენს სახელშეკრულებო ვალდებულებების ერთ-ერთ სპექტრს (შრომით ხელშეკრულებაში განერილი მოვალეობების ნაწილს). ის სრულდება შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში, როგორც ვალდებულება. **დამსაქმებელი ვერ შეწყვეტს ასეთ შრომით ხელშეკრულებას გამოსაცდელი ვადის ამონაწერის გამო ან იმის გამო, რომ დადოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ. შრომითი ხელშეკრულება უკვე დადებულია და არ არის საჭიროება ახალი ხელშეკრულებისა შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზნით.** ეს იმაზე მაღალი სტანდარტია, ვიდრე ცალ-ცალკე დადებული ორი ხელშეკრულება. ხშირად, ცალკე დადებული გამოსაცდელი ვადის შრომითი ხელშეკრულების ამონაწერის და მისი თუნდაც ჯეროვნად შესრულების შემთხვევაშიც კი დამსაქმებელი არ დებს შრომით ხელშეკრულებას (არ აგრძელებს შრომით ურთიერთობას). სასამართლომ კი ასეთ შემთხვევას მისცა შემდეგი შეფასება: ვერ აიძულებს კერძო პირს/დამსაქმებელს დადოს ხელშეკრულება (ეს ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპს ეწინააღმდეგება, ეს იქნებოდა ხელშეკრულების იძულება).
- როგორც კი დაიდება შრომითი ხელშეკრულება (რომლის ინტეგრირებული ნაწილია გამოსაცდელი ვადა), მისი

შენწყვეტა (მოშლა) უნდა განხორციელდეს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი საფუძვლებითა და პროცედურით (47-ე და 48-ე მუხლები). გამოსაცდელი ვადის ინდივიდუალურად გაფორმება კი (ანუ ცალკე ხელშეკრულების სახით დადება) შეწყვეტისას არ იწვევს დამსაქმებლის მხრიდან იმ ვალდებულებებს, რაც დადგენილია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევებისთვის. ეს მოდელიც იმაზე მაღალი სტანდარტისაა, ვიდრე ცალ-ცალკე დადებული ორი ხელშეკრულება.

- **როგორც კი დაიდება შრომითი ხელშეკრულება (რომლის ინტეგრირებული ნაწილია გამოსაცდელი ვადა), 11 თვის მუშაობის შემდეგ, დასაქმებულს წარმოეშობა უფლება მოითხოვოს შევბულება და დამსაქმებელს წარმოეშობა ვალდებულება უზრუნველყოს ამ უფლების დაცვა.** როცა დადებულია ცალკე გამოსაცდელი ვადის შრომითი ხელშეკრულება, დასაქმებულს კი შეუძლია მოითხოვოს შევბულება, მაგრამ დამსაქმებელს აქვს დისკრეცია უარი განაცხადოს და არ წარმოეშობა ვალდებულება დაიცვას დასაქმებულის ეს უფლება.

რამდენად ლეგიტიმურია უშუალოდ ერთი წლით დადებული შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში 3 თვიანი გამოსაცდელი ვადა? ეს საკითხი სხვადასხვა კონტექსტში უნდა იქნეს შეფასებული:

- ზოგადად, ვადიან (მცირეხნიან) შრომით ხელშეკრულებებში გამოსაცდელი ვადაც უნდა იყოს პროპორციულად მოკლე ან არც უნდა გამოიყენებოდეს. ევროპულ პრაქტიკაში, როგორც წესი, გამოსაცდელ ვადას მიმართავენ იქ, სადაც უვადო დასაქმების საკითხი წყდება. რამდენადაც, საქართველოს შრომის კოდექსი არ კრძალავს და პირდაპირ არ არეგულირებს ასეთ საკითხს, დაშვებული ხდება ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულების დასადებადაც კი გამოსაცდელი ვადის გამოყენება. ამდენად, თუ დაიდო ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულება მასში ინტეგრირე-

ბული გამოსაცდელი ვადით, აუცილებლად ეს ვადა უნდა იყოს პროპორციული როგორც პერიოდის ასევე ფუნქციონის კონტექსტში. ეს დამსაქმებლის კეთილსინდისიერების, პატიოსნების, გულისხმიერების პრინციპებისა და ჯანსაღი შრომის მენეჯმენტის საკითხია.

- როცა იდება ერთნაირი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის ინტეგრირებული ნაწილია 3 თვიანი გამოსაცდელი ვადა, აქ **ცალსახად დაუშვებელია ამ ერთი ხელშეკრულების დაყოფა/განცალკევება/დახლეჩვა 3-თვიან გამოსაცდელი ვადის შრომით ხელშეკრულებად და 9-თვიან შრომით ხელშეკრულებად.** თუ დამსაქმებელს ეს განზრახვა აქვს, მაშინ ის არღვევს კანონისმიერ იმპერატივს, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულება როგორც წესი უნდა დაიდოს ერთი წლით და მეტი ვადით. ხოლო თუ ერთ წელზე ნაკლები ვადით იდება, მაშინ საჭიროებს კანონისმიერი საფუძვლების არსებობას ((მე-12(3) და მე-12(5) მუხლები)). ერთნაირი შრომით ხელშეკრულებაში, რომლის ნაწილია გამოსაცდელი ვადა, ეს უკანასკნელი არის ვალდებულების ერთ-ერთი ნაწილი და არა ცალკე დადებული სპეციალური შრომითი ხელშეკრულება. **ლეგიტიმურია შეკითხვა: მაშ რა აზრი აქვს ასეთ ხელშეკრულებას თუ გამოსაცდელი ვადის პერიოდში დამსაქმებელმა დისკრეციულად ვერ იმოქმედა და შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის/ შეუთავსებლობის დროს ვერ გაათავისუფლა დასაქმებული მე-17 მუხლით დადგენილი წესრიგით?** შრომის მენეჯმენტი, შრომის ორგანიზაციული მონესრიგება დამსაქმებლის ხელთ არის. ის წყვეტს. მას ჰყავს იურისტები, HR სპეციალისტები, მრჩეველები. თუნდაც ასე არ იყოს, გადანწყვეტილებებს თავად იღებს. ამდენად, ეს საკითხი დამსაქმებლის არჩევანის სფეროა – რა სტანდარტით სურს ურთიერთობების აწყობა, კანონისმიერი სტანდარტით, უფრო მაღალი და გაუმჯობესებული სტანდარტით ვიდრე ეს შრომის კოდექსით არის განსაზღვრული. არჩევანი კი კანონისმიერ შედეგებთან არის დაკავშირებული.

სრულ და არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულებს ერთნაირად ეკუთვნით არანაკლებ 24 სამუშაო დღით წლიური ანაზღაურებადი შვებულება?

სანამ ამ შეკითხვას პასუხს გავცემთ, საჭიროა შვებულების არსის გაგება. შვებულება დიდი დასვენებაა ხანგრძლივი მუშაობის შემდეგ. იგი შრომითი ურთიერთობებიდან ნაწარმოები, ერთგვარი, სიკეთეა, რაც დემოკრატიულ და ადამიანზე ორიენტირებულ საზოგადოებაში დამკვიდრდა და გამყარდა. შვებულება შრომითი ურთიერთობების შეჩერებაა.

შვებულების ერთ-ერთი ძირეული ბუნებაა წლის განმავლობაში დასაქმებულმა ერთხელ საფუძვლიანად დაისვენოს. ამიტომაც, თანამედროვე კანონმდებელმა, 11 თვის მუშაობის შემდეგ, წლის მეთორმეტე თვე დასვენებისთვის განსაზღვრა. შვებულებას, აუცილებლად უნდა ჰქონდეს ხანგრძლივობის და უწყვეტობის ეფექტი, რომ არ დაემსგავსოს კვირის ან ხანმოკლე დასვენებებს.

შვებულება არ არის დამოკიდებული იმაზე, კარგად მუშაობს თუ ცუდად მუშაობს დასაქმებული. ის კანონით წინასწარ დადგენილი იმპერატივია – უფლება ხანგრძლივ დასვენებაზე.

შვებულება არ არის დამოკიდებული ნამუშევარი საათების ოდენობაზე – ზეგანაკვეთურად მუშაობს დასაქმებული თუ მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული დროით.

შვებულება არ არის დამოკიდებული სპეციფიკური რეჟიმის სანარმოში მუშაობს დასაქმებული თუ ცვლაში.

მუშაობის რა ფორმატიც არ უნდა იყოს, შვებულება ერთნაირად მიემართება ყველა დასაქმებულს. საქართველოს შრომის კოდექსი ადგენს მინიმალურ სტანდარტს ყველასთვის – წლის განმავლობაში არანაკლებ 24 სამუშაო დღისა. რა თქმა უნდა, ამ

სტანდარტის გაზრდა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შეთანხმებით შესაძლებელია, შემცირება კი არა.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, შვებულების სტანდარტი თანაბრად მიემართება სრულ და არასრულ სამუშაოზე დასაქმებულებს. დასაქმებული, რომელიც დღეში 8 საათია დაკავებული და დასაქმებული, რომელიც დღეში 6 საათია დაკავებული, ორივე მუშაობს წლის 11 თვის განმავლობაში. მათ ერთნაირად სჭირდებათ თერთმეტი თვის ფაქტობრივი მუშაობის შემდეგ ხანგრძლივი დასვენება.

ეს მიდგომა ხშირად არ მოსწონთ დამსაქმებლებს. ხშირად არასწორად აპელირებენ იმ ფაქტზე, რომ სრულ და არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულებს განსხვავებული დატვირთვა აქვთ სამუშაო საათების კონტექსტში. **მაგრამ შეკითხვაზე, ზეგანაკვეთური დატვირთვისას, დამსაქმებელი უმატებს თუ არა შვებულების დღეებს დასაქმებულს? პასუხობენ – არა.** ე.ი. შვებულება არ გამომდინარეობს ნამუშევარი საათებისგან. ის კალენდარული წლის განმავლობაში 11 თვის ხანგრძლივი მუშაობის გამო დადგენილი დასვენების ინსტრუმენტია.

არის ატიპიური შრომითი ურთიერთობები, მაგალითად, როცა დასაქმებულს 3 თვეში ერთხელ უწევს მისვლა სამსახურში (მაღალძაბვიან ბოძებზე ნათურების გამოცვლა და მისთანები). ასეთ პრაქტიკულ შემთხვევებში, შვებულების საკითხი გააზრებული და რეგულირებული უნდა იყოს საქართველოს კანონმდებლობით. თუმცა, ასეთი ატიპიური შემთხვევები, თავისი ბუნებით არც წარმოადგენს არასრულ ან სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებას. საქართველოს შრომის კანონმდებლობა კი ჯერ-ჯერობით მწირია ისეთი სამართლებრივი მოწყობისგან, რომ დასაქმების სფეროების ან ფუნქციების მიხედვით აწესრიგებდეს საკითხებს (სპორტსმენი, მსახიობი, მეცნიერი და სხვა). **მაგალითად, პედაგოგის, ლექტორის, მეცნიერის შვებულებები უფრო ხანგრძლივი და განსხვავებულია, ვიდრე სხვა ადმინისტრაციული ფუნქციების მქონე დასაქმებულებისა (ევ-**

როპულ და საყოველთაო პრაქტიკაში), მაგრამ საქართველოში ეს ჯერ არ არის მონესრიგებული კანონით. (ატიპიურ პრაქტიკულ შემთხვევებს კი სჭირდება ადვოკატირება, კვლევა, საკანონმდებლო-სამართლებრივ დონეზე განხილვა და გადაწყვეტა).

II. სამოსამართლო სამართალი/ სასამართლო პრაქტიკა (ეკატერინე გასიტაშვილი)

შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგება

საქართველოს შრომის კოდექსის სშკ-ის მე-2(1) მუხლის თანახმად: „**შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ**“.
(სუსგ-ები: № ას-313-2023, 6.10.2023წ; № ას-1284-2023, 26.12.2023წ; № ას-1469-2023, 29.03.2024წ; № ას-1431-2023, 13.06.2024წ; № 351-2024, 26.06.2024წ.). შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით (მე-2(2) მუხლი), **თუმცა, დამსაქმებელი გვევლინება სახელშეკრულებო პირობების შემთავაზებლად**, მისი მითითებების საფუძველზე ასრულებს დასაქმებული სამუშაოს და იღებს ანაზღაურებას.

შრომითი ურთიერთობის ორგანიზაციული მოწესრიგება დამსაქმებლის სოციალურ და სამართლებრივ პასუხისმგებლობას ადგენს. ჯერ კიდევ ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებელმა დასაქმებულს უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ; შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (ზეპირი ან წერილობითი), ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ; შრომის პირობების შესახებ; შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ; შრომის ანაზღაურების შესახებ (მე-11(6) მუხლი), რაც უზრუნველყოფს დასაქმებულის კვალიფიკაციისა და უნარების შესატყვისი პირობებით დასაქმებას; დამსაქმებელს ეკისრება წინასახელშეკრულებო ეტაპზე თანასწორი მოპყრობის პრინციპებისა და დასაქმებულის დაცვის საშუალებების (მათ შორის დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების) გაცნობა

(მე-11(9) მუხლი), **ხოლო ხელშეკრულების დადების შემდეგ** – დასაქმებულთათვის თანასწორი და უსაფრთხო გარემოს შექმნა და შესაბამისი ზომების მიღება, საამისოდ კონკრეტული დებულებების ხელშეკრულებაში, შინაგანანქესა თუ სხვა დოკუმენტებში ასახვა და შესრულება (12,13,14 და სხვა მუხლები).

შრომითი ხელშეკრულების გამიჯვნა მომსახურების ხელშეკრულებისაგან

სშკ-ის მე-2(1) მუხლიდან გამომდინარეობს ის გენერალური პრინციპები, რაც ამ სამართლებრივ ურთიერთობას განასხვავებს ნებისმიერი სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან. უპირველესად, ეს არის შრომითი ურთიერთობის **სუბიექტები**: დასაქმებელი და დასაქმებული (მე-3 მუხლი). ამასთან, **დასაქმებული ყოველთვის ფიზიკური პირია; დასაქმებული ეწევა დაქვემდებარებულ საქმიანობას, ასრულებს დასაქმებლის მითითებას სათანადო ანაზღაურების პირობით**. ამ შემთხვევაში გადამწყვეტია სამუშაო პროცესი, რომელიც ორგანიზებულად წარიმართება დასაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით (**შრომითი ხელშეკრულება, შინაგანანქესი, საკანონმდებლო რეგულაცია და სხვა**).

რაც შეეხება **მომსახურების ხელშეკრულებას**, ის არ რეგულირდება შრომის ორგანული კანონით, მისთვის არ არის დამახასიათებელი შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგება და დასაქმებლის მონიტორინგი სამუშაოს შესრულების პროცესზე, რადგან **მომსახურების სამართლებრივ ურთიერთობაში** (რომელიც შესაძლოა ცალკეული ელემენტებით წააგავდეს შრომით ურთიერთობას), **მომსახურების გამწვევი შესაძლოა იყოს როგორც ფიზიკური, ისე იურიდიული პირი**, რომელიც, ცხადია, შესრულებული სამუშაოს სანაცვლო გასამრჯელოს იღებს. თუმცა, ამ შემთხვევაში იმ პირისათვის, ვის სასარგებლოდაც ხდება მომსახურების გაწევა, **ხელშეკრულების საბოლოო მიზანია კონკრეტული შედეგის მიღება და არა იმ პროცესის ორგანიზაციული**

მოწესრიგება და მართვა, რომელიც მხოლოდ შრომით ურთიერთობას ახასიათებს (იხ. სუსგ⁴-ები: №-313-2023, 6.10.2023წ; № ას-686-2022, 22.11.2022წ; № ას-752-2022 05.10.2022; № ას-1079-2020, 28.09.2021წ; № ას-934-2018, 05.06.2020წ.; № ას-203-203-2018, 27.02.2019; № ას-1377-1297-2017, 17.10.2018წ.)

შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა

სშკ-ის მე-4 მუხლი, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, დაუშვებლად მიიჩნევს დისკრიმინაციას და მისი პირდაპირი და ირიბი გამოვლინების ფორმებს განსაზღვრავს. **სამუშაო ადგილზე შევიწროება** (მათ შორის, სექსუალური შევიწროება) არის დისკრიმინაციის ფორმა.

გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობა დადგინდა და სასამართლომ არ გაიზიარა დამსაქმებლის მტკიცება, რომ განსხვავებული მოპყრობა გამართლებული იყო. სასამართლომ განმარტა, რომ თუ საწარმოში საქმიანობისათვის კურიერი-სათვის „B“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის უნარი და მოწმობა საკმარისი იყო, დამსაქმებელს, მხოლოდ ქალი დასაქმებულისათვის მაინცდამაინც „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა არ უნდა მოეთხოვა და მამაკაცები არ უნდა ჩაეყენებინა ქალებთან შედარებით უკეთეს მდგომარეობაში (სუსგ-ები: № ას-1890-2018, 24.05.2019წ; № ას- 64-2020, 16.09.2020წ.).

ერთ-ერთ საქმეზე სასამართლომ არ გაიზიარა დასაქმებულის მტკიცება, რომ მისი **ორსულობის გამო** დამსაქმებელმა დისკრიმინაციულად იმოქმედა და სამსახურიდან გაათავისუფლა. ამ შემთხვევაში სასამართლომ დაადგინა, რომ დამსაქმებელი არ იყო ინფორმირებული დასაქმებულის ორსულობის თაობაზე, ხოლო გაათავისუფლების საფუძველი იყო რეორგანიზაციის გზით კონკრეტული სამუშაო ადგილის შემცირება,

4 სუსგ – საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება.

რომლის კანონიერება დადგენილი იყო (სუსგ № ას- 1009-2020, 24.12.2020წ.).

სასამართლომ პროფკავშირში განევრების გამო დასაქმებული-სადმი დისკრიმინაციული მოპყრობა დაადგინა და განმარტა: საზოგადოებრივი, პოლიტიკური, ეკონომიკური და სოციალური წესწყობილება წარმოუდგენელია კონსტიტუციით გარანტირებული გაერთიანებების გარეშე. ისინი ასრულებენ მთავარ მამოძრავებელ როლს სახელმწიფოს ფუნქციონირებაში, განსაკუთრებით ასოციაციები, შემოქმედებითი კავშირები, პროფესიული კავშირები, პოლიტიკური პარტიები. ასოციაციის თავისუფლები-სა და გაერთიანების უფლების დაცვის შესახებ №87-ე კონვენცია ქმნის გარანტიებს, რომლის საფუძველზე დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს, ყოველგვარი განსხვავებებისა და წინასწარი ნებართვის გარეშე, უფლება აქვთ, საკუთარი არჩევანით დააფუძნონ ორგანიზაცია, აგრეთვე, უფლება აქვთ, განევირინდნენ ასეთ ორგანიზაციაში (სუსგ № ას-1263-2018, 14.12.2018წ.).

ვიქტიმიზაცია შრომით ურთიერთობებში

სშკ-ის მე-4(7) მუხლის თანახმად „აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და დასაქმებულის მიმართ ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან“.

ორგანული კანონის ეს რეგულაცია ადგენს ე.წ. „ვიქტიმიზაციის“ დაუშვებლობას და წარმოადგენს მნიშვნელოვან დამცავ მექანიზმს, რადგან დამსაქმებელს უკრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ან/და ნებისმიერ უარყოფით მოპყრობას, მარტოდენ იმ არგუმენტზე მითითებით, რომ პირმა უფლებების დასაცავად შესაბამის ორგანოს (მათ შორის, სასამართლოს) მიმართა.

საკასაციო სასამართლოს პრაქტიკაში უკვე განხილულია საქმე (სუსგ № ას-277-2022, 29.11.2022წ.) და დადგენილია, რომ დამსაქმებელმა იმ საფუძვლით განაცხადა მასთან დასაქმებულ პირებზე ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის (იმდ) გაცემა, რომ დამსაქმებლის დოკუმენტი (იმდ-ის გაცემის მეთოდის) დანამატის დადგენის გამომრიცხავ წინაპირობად ადგენს დასაქმებულების მხრიდან საზოგადოების წინააღმდეგ დავის წარმოებას.

სასამართლომ დაასკვნა, რომ **დასაქმებულს, ისევე როგორც ნებისმიერ პირს, რომელიც მიიჩნევს, რომ დაირღვა მისი უფლება თუ კანონით გათვალისწინებული ინტერესი, უფლება აქვს დარღვეული უფლების დაცვის მიზნით მიმართოს სასამართლოს.** აღნიშნულს განამტკიცებს ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია და საქართველოს კონსტიტუცია.

სასამართლომ დააკმაყოფილა დასაქმებულთა მოთხოვნა და განმარტა, რომ დაუსაბუთებელი და უკანონოა დამსაქმებელი კომპანიის არგუმენტი იმის თაობაზე, რომ სამენარმეო თავისუფლების ფარგლებში განსაზღვრული ზოგადი პოლიტიკა არალოიალურად განწყობილი თანამშრომლების მიმართ დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების უფლების შეზღუდვის საპირწონედ შეიძლება იქნას გამოყენებული.

სშკ-ის მე-4(7) მუხლის მოწესრიგებიდან გამომდინარე შრომით დისკრიმინაციად – ვიქტიმიზაციად უნდა იქნეს მიჩნეული ისეთი შემთხვევა, როდესაც პირი, რომელიც უშუალოდ არ გამხდარა პირველადი დისკრიმინაციის მსხვერპლი, მაგრამ თანამშრომლობს შესაბამის ორგანოებთან, დამსაქმებლის მხრიდან შევიწროებას აწყდება.

სასამართლო იზიარებს იურიდიულ დოქტრინაში გამოთქმულ მოსაზრებას, რომ ვიქტიმიზაციის შემთხვევაში სამართლებრივი შეფასება უფრო ფართო ფარგლებს მოითხოვს და არა

მხოლოდ ე.წ. „ვინრო“ გაგებით კვალიფიკაციას მოქმედი კანონით. დასაქმებული (ასევე, მისი დისკრიმინაციის თვითმხილველი პირი, შესაძლო ე.წ. „მონმე“) ვიქტიმიზაციისაგან (ე.წ. „გამსხვერპლებისაგან“) დაცული უნდა იყოს არა მხოლოდ მაშინ, როდესაც დისკრიმინაციისგან **თავის/სხვების დასაცავად** განცხადებით ან საჩივრით მიმართავს შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლებს მასთან, არამედ „დაცვა ეხება პირის მიერ დამსაქმებლის/ორგანიზაციის შიგნით პრეტენზიის გაცხადების გამო საპასუხო უკანონო ქმედებისაგან დაცვას“ (იხ. *ზაქარია შველიძის დისერტაცია „სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დროს“, 2019 წ; გვ. 51-53; იხ. სუსგ № ას-877-2023, 30.10.2023წ.*).

/მითითებულ საქმეზე, არ იქნა გაზიარებული დასაქმებულის მტკიცება, რომ მის მიმართ გამოვლენილია ვიქტიმიზაცია, რადგან საქმეზე დადგენილია, რომ ხელმძღვანელმა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტა არა იმის გამო, რომ მან ორგანიზაციის შიგნით ან მის გარეთ რაიმე პრეტენზია გამოთქვა, არამედ გათავისუფლების საფუძვლად დაუსაბუთებლად გამოიყენა დანესებულების რეორგანიზაცია, რაც სასამართლომ უკანონოდ ცნო/.

დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის ინფორმირების შესახებ

სშკ-ის მე-11 მუხლი **წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში ითვალისწინებს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებებსა და ვალდებულებებს ინფორმაციის მიწოდების, მოძიებისა თუ გადამონმების პროცესში, სანამ ხელშეკრულება დაიდება. შრომით ურთიერთობაში შესვლის შემდეგ, ძირითადად დამსაქმებლის ვალდებულებაა დასაქმებულის ინფორმირება მის მიერ სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე** (მუხლები: 14; 16(4,„გ“); 45(2); 45(4); 49(4); 49(5); 50(7); 50(8)) სშკ ანესრიგებს მხარეთა შორის ინფორმაციის ურთიერთ-

გაცვლას კოლექტიური ხელშეკრულების ფარგლებში, ასევე – გაფიცვისა და ლოკაუტის შემთხვევებისთვის, ხოლო **სამუშაო ადგილზე ინფორმაციისა და კონსულტაციის წესი ცალკე არის რეგლამენტირებული.**

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე, **დასაქმებულის ინფორმირებასთან დაკავშირებით, არ გაიზიარა დამსაქმებლის მტკიცება**, რომ მან ინფორმაცია არაერთხელ (მათ შორის ფოსტით მხოლოდ ერთხელ, მობილური ტელეფონით რამდენიმე ათეული „სმს“) გაუგზავნა და ჩააბარა დასაქმებულს, რაც დადასტურებული იყო „მესინჯერში“ შესაბამისი მანიშნებლის გაფერადებით. სასამართლომ, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 184(3)-ე მუხლზე მითითებით, განმარტა, რომ **ელექტრონული ფოსტით, მობილური ტელეფონით თუ სხვა თანამედროვე ციფრულ-ტექნიკური ინსტრუმენტებით გაგზავნა საჭიროებს ადრესატის მხრიდან დადასტურებას**, შესაბამისი მანიშნებლის ტექნიკური „ჩვენება“, რომ ადრესატმა მიიღო შეტყობინება, არ არის საკმარისი ინფორმაციის/გზავნილის **ჩაბარების დასამტკიცებლად**. სასამართლომ შეაფასა მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც არ შეიცავდა შეთანხმებას მხარეთა შორის ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით ან/და მობილური ტელეფონის მეშვეობით მიწოდების წესზე და განმარტა, რომ ასეთი შეთანხმების პირობებშიც სასამართლოსეული შეფასება მაინც ვერ გასცდებოდა მოქმედ მართლწესრიგს და **ინფორმაციის გაგზავნის კი არა, ჩაბარების დადასტურება ეკისრება გზავნილის ავტორს, რაც სსსკ-ის 184-ე მუხლს** და მხარეთა ინტერესებს შორის ბალანსის ძიების მიზნებისთვის **კეთილსინდისიერების სტანდარტს ემყარება (იხ. სუსგ № ას- 916-2023, 22.03.2024წ.)**.

ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების წესი

სმკ-ის 27(2)-ე მუხლი ადგენს, რომ **ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის**

გაზრდილი ოდენობით. ეს უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად. **ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით,** რადგან, თავის მხრივ, მე-14(1.,ზ“) მუხლით ხელშეკრულების არსებით პირობას წარმოადგენს მხარეთა შეთანხმება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესზე.

რას გულისხმობს „საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობა“? მაგალითად, ნორმირებული სამუშაო დროის მიხედვით, ყოველთვიური ანაზღაურების ოდენობა გაიყოფა სამუშაო დღეებზე და პირობითად თუ ერთ დღეში დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება საათში 10 ლარი გამოვა (8 საათიანი სამუშაო დღის პირობებში ერთ დღეში 80 ლარი), მაშინ ნორმირებული სამუშაო დროის ზემოთ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროისათვის, პირობითად 2 საათისათვის, დასაქმებულს დამატებით უნდა მიეცეს არა 20 ლარი (ანუ თითო ზეგანაკვეთური საათისათვის 10 ლარი), არამედ საათობრივი გაზრდილი განაკვეთის მიხედვით, ანუ ერთი საათისათვის 10 ლარზე მეტი (2 საათისათვის კი 20 ლარზე მეტი).

სასამართლო პრაქტიკა ეფუძნება სახელშეკრულებო პირობების საფუძველზე მხარის მოთხოვნის დასაბუთებულობის შემოწმებას. ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის ანაზღაურებისათვის დაკმაყოფილებულია დასაქმებულის მოთხოვნა საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი სხვადასხვა ოდენობით, მაგალითად 1:1.10, 1:2 და სხვა სქემით. მაგალითად, საქმეში № ას-420-2020 (26.07.2022წ.) სასამართლომ დააკმაყოფილა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 1:1.10 (ზეგანაკვეთური მუშაობისას საათობრივი ანაზღაურება იზრდებოდა 1.10-ჯერ), ხოლო საქმეში № ას-44-2021 (31.05.2021წ.) დაკმაყოფილდა დასაქმებულის მოთხოვნა თითოეული ზეგანაკვეთური ნამუშევარი საათისთვის 2-ჯერ გაზრდილი ღირებულებით გაცემულიყო ანაზღაურება (1:2).

გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება

დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, იგი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება, რაც გამოიანგარიშება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად (31(5)-ე მუხლი). გამოუყენებელ შვებულებაში იგულისხმება, როგორც სრულად გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების, ისე – შვებულების გამოუყენებელი (დარჩენილი) ნაწილი.

დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების საკომპენსაციოდ გასაცემი თანხის ანგარიშში ასევე გათვალისწინებული უნდა იქნეს ის გამოუყენებელი შვებულებაც (მისი ნაწილი), რომელიც წინა წელს იყო გადატანილი. შესაბამისად, წინა სამუშაო წელს გადატანილი შვებულების (მისი ნაწილის) საკომპენსაციო თანხას დაემატება მიმდინარე სამუშაო წელს გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხა, რომელიც დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის პროპორციულია და მოიცავს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე ნამუშევარ პერიოდს (იხ. სუსგ № ას-44-2021, 31.05.2021წ. <https://www.supremecourt.ge/ka/cases>)

მხარეთა შეთანხმება პირგასამტეხლოზე

ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 319(1)-ე და 327-ე მუხლები), შრომით-სახელშეკრულებო ურთიერთობებზეც ვრცელდება, თუმცა, მთავარი ისაა, რომ შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება ისეთი პირობის განსაზღვრა, რომელიც დასაქმებულის მდგომარეობას გააუარესებს (სშკ-ის 1(3) მუხლი).

საკასაციო სასამართლოს პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ შრომი-

თი ხელშეკრულებით დასაშვებია განისაზღვროს პირგასამტეხლო, რომელიც ხელშეკრულების პირობის დარღვევის გამო (და არა მიყენებული ზიანისათვის) დასაქმებულს რაიმე ტიპის „სანქციას“ დაუნესებს. ერთ-ერთ საქმეზე სასამართლომ შეაფასა დასაქმებულის ინიციატივით, დამსაქმებლის გაუფრთხილებლად, შრომითი ურთიერთობის ვადამდე შეწყვეტა, რაც ხელშეკრულების პირობის დარღვევას წარმოადგენდა და განმარტა დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულთან კანონით დადგენილი წესით შეათანხმოს ე.წ. „სანქცია“ (ჯარიმა, პირგასამტეხლო), რაც, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეთა მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, მისი გონივრულობის, კანონთან შესაბამისობის თვალსაზრისით საერთო სასამართლოების კონტროლს და შეფასებას ექვემდებარება (სუსგ № ას-1358-2019).

სხვა საქმეზე, სადაც დადგენილია, რომ მხარეთა სახელშეკრულებო შეთანხმება პირგასამტეხლოზე ეფუძნებოდა ინტერესთა კონფლიქტის დაუშვებლობას, კონფიდენციალურობის დაცვას, სამაუწყებლო კომპანიის პროგრამულ, სარედაქციო და მარკეტინგულ ინტერესებს, არხის კონკურენტუნარიანობისათვის ზიანის მიყენების არიდებას და მხარეთა ინტერესებს შორის ბალანსის შენარჩუნებას, კანონიერად იქნა მიჩნეული ასეთი სახის „სანქცია“. ამ შემთხვევაშიც სასამართლოსთვის ამოსავალი პრინციპი იყო სშკ-ის 1(3) მუხლით დასაქმებულის მდგომარეობის გაუარესების დაუშვებლობის შეფასება (სუსგ № ას-1284-2021).

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ცალკეული საფუძვლები

„ა“- რეორგანიზაცია და სხვა

სშკ-ის 47(1.,ა)-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველია „ეკონომიკური გარემოებები, ტე-

ქნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“. ამ მუხლით განსაზღვრული წინაპირობები – ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, შესაძლოა **დამოუკიდებლად** არსებობდეს, თუმცა, იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მართლზომიერად იქნას მიჩნეული, **აუცილებელია კანონით განსაზღვრულ ნებისმიერ წინაპირობას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება**. რეორგანიზაციის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების დროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება, ერთი მხრივ, უნდა შეესაბამებოდეს მის ინტერესებს, მეორე მხრივ, არ უნდა ხელყოფდეს დასაქმებულთა კანონიერ უფლებებს. ორგანიზაციაში/დანესებულებაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული, ტექნოლოგიური ცვლილებები მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ (კანონიერ) საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ ასეთი გადაწყვეტილება ეკონომიკური მდგომარეობის გაუარესების, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს კონკრეტული პოზიციიდან დასაქმებულის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე აყენებს. ასეთი გარემოების მტკიცება დამსაქმებელს ეკისრება. სხვა შემთხვევაში, ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული, ტექნოლოგიური ცვლილებები იმთავითვე და უპირობოდ არ წარმოადგენს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერ საფუძველს. ე.წ. „რეორგანიზაციის“ გამო პირის სამსახურიდან გაშვების დროს არსებობს საფრთხე, რომ დისკრიმინაციული მოტივები დაიფაროს და ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების საფუძველად იქცეს (იხ. სუსგ-ები: № ას-560-2021, 14.07.2021წ; № ას-235-2021, 18.06.2021წ; № ას-161-2021, 04.06.2021წ; № ას-1440-2020, 28.04.2021წ; № ას-582-2020, 27.04.2021წ.). რეორგანიზაციის საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების კვლევა მნიშვნელოვანია, რათა ამ საფუძველით არ „შეინიღოს“ პირის

უკანონო გათავისუფლება (იხ. სუსგ-ები: № ას-952-2020, 05.03.2021წ; № ას-682-636-2017, 15.09.2017წ.)

„დ“ – პირადი განცხადება

სასამართლო პრაქტიკა ცხადყოფს, **პირადი განცხადების საფუძველზე** სამსახურის დატოვების მიუხედავად, დასაქმებულს აქვს უფლება იდავოს, რომ სამუშაოდან წასვლის ნება არ გამოუვლენია ან გამოვლენილი ნება არ იყო მისი თავისუფალი გადაწყვეტილების შედეგი.

ერთ-ერთ საქმეში (სუსგ № ას-1202-2023, 1.11.2023წ.) დადგინდა, რომ სამედიცინო დოკუმენტაციის თანახმად დასაქმებულს მნიშვნელოვნად შეზღუდული შესაძლებლობები აქვს უვადო სტატუსით (მისი დიაგნოზია საშუალო გონებრივი ჩამორჩენილობა). იგი გათავისუფლდა **სშკ-ის 47(1)-ე მუხლის „დ“ (პირადი განცხადება)** და **„ო“ ქვეპუნქტების (სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას)** საფუძველზე. დასაქმებულმა, რომელთანაც მუშად დასაქმების ერთვინანი გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ, სამ თვეზე ცოტა მეტი ხნით გაგრძელდა ფაქტობრივი შრომითი ურთიერთობა, სადავო გახადა მის მიერ სამსახურიდან წასვლის შესახებ გამოვლენილი ნება იმის გამო, რომ მას არ დაუნერია განცხადება, რადგან ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე, არ გააჩნია წერისა და კითხვის უნარები; სადავო განცხადება, დაწერილია სხვის მიერ, მისთვის უცნობი შინაარსით და არ გამოხატავს დასაქმებულის ნებას.

სასამართლომ სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერება შეამოწმა და არ გაიზიარა დამსაქმებლის არგუმენტი, რომ დასაქმებულთან ამოიწურა გამოსაცდელი ვადა და ამიტომ გათავისუფლებისას მასზე განსხვავებული რეჟიმი მოქმედებდა, ამასთან, ის პირადი განცხადებით წავიდა სამსახურიდან, რადგან, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, თავი ვერ გაართვა დაკისრებულ მოვალებებს.

სასამართლომ საქმეზე დადგენილ გარემოებებზე მითითებით განმარტა, რომ დასაქმებულის განცხადებაში არ იყო გამოვლენილი მისი ნამდვილი ნება, ხოლო დამსაქმებლის ის არგუმენტი, რომ გათავისუფლების ბრძანების ბათილობის შემთხვევაში, ასევე ბათილად უნდა მიჩნეულიყო დასაქმებულის დანიშვნის შესახებ ბრძანებაც, რადგან იგი გამოცემული იყო შშმ პირის მიერ გამოვლენილი ნების (განცხადების) საფუძველზე, არ იქნა გაზიარებული. სასამართლოში დავის საგანი იყო დასაქმებულის გათავისუფლების და არა მისი დანიშვნის კანონიერება, ასევე, ფაქტია, რომ გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგაც დასაქმებული ფაქტობრივად გარკვეული პერიოდი მუშაობდა (სშკ-ის მე-15 მუხლით შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული).

„ვ“- არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან უნარები

სშკ-ის 47(1.“ვ”)-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია „დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა“. ამ მუხლით განსაზღვრული წინაპირობების სასამართლოს მიერ შემონმების დროს, შრომითი დავების განხილვისას მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების იმგვარი წესი გამოიყენება, რაც **დამსაქმებელს ავალდებულებს, დამტკიცოს**, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძველად დაედო სწორედ დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა. მიუხედავად იმისა, რომ ორგანული კანონი დასაქმებულის კვალიფიკაციას და პროფესიულ უნარ-ჩვევებს ერთმანეთისაგან განსხვავებული წინაპირობებების სახით აყალიბებს, დამსაქმებელთა მიერ დასაქმებულის გათავისუფლების ბრძანებებში ძირითადად ორგანული კანონის ზემოხსენებული ნორმის (მისი ფორმულირების) მითითება გვხვ-

ვდება და, იმ შემთხვევებშიც კი, როდესაც გათავისუფლების საფუძვლის დასაბუთებაა მოთხოვნილი, **დამსაქმებელთა დიდი ნაწილი სტანდარტულად სშკ-ის 47(1.„ვ“)-ე მუხლის ჩანაწერს უთითებს და მოტივაციაში უმეტესწილად ერთმანეთისაგან არ მიჯნავს კვალიფიკაციასა და უნარ-ჩვევებს.**

სასამართლო პრაქტიკაში ასევე ვლინდება არაერთი შემთხვევა, როდესაც დასაქმებული გათავისუფლებულია რეორგანიზაციის საფუძვლით (მუხ. 47.1.„ა“), ხოლო გათავისუფლების დასაბუთებისას დამსაქმებელი ძირითადად დასაქმებულის არასაკმარის კვალიფიკაციასა და უნარ-ჩვევებზე უთითებს, რაც არასწორია, რადგან თითოეული მათგანი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დამოუკიდებელი საფუძველია (იხ. სუსგ № ას-952-2020, 05.03.2021წ.).

ერთ-ერთ საქმეზე, სადაც განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არამართლზომიერად ცნო სასამართლომ, შემდეგ საკითხებზე გამახვილდა ყურადღება: დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა, თუ კონკრეტულად რაში გამოიხატებოდა მოსარჩელის კვალიფიკაციის შეუსაბამობა ან/და დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვნად განხორციელება. **საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დადგინდა, რომ თვითონ დასაქმებულს დაინტერესებული იყო, თუ რა განაპირობებდა მის დაბალ შეფასებას და გამოხატავდა მზაობას, ხარვეზის არსებობის შემთხვევაში, გამოესწორებინა იგი.** სასამართლომ დაასკვნა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შინაარსის გაცნობის შედეგადაც არ დგინდებოდა ის კონკრეტული მოვალეობები, რომელთა ჯეროვნად განხორციელებაც ვერ შეძლო დასაქმებულმა. **დამსაქმებელ კომპანიას არ გააჩნდა მკაფიოდ და ნათლად ჩამოყალიბებული ფუნქცია-მოვალეობები და მოთხოვნები დასაქმებულის მიერ შესასრულებელ სამუშაოსთან/დაკავებულ თანამდებობასთან დაკავშირებით და არ ჰქონდა განსაზღვრული დამსაქმებლის შეფასებას დაქვემდებარებული ძირითადი ინდიკატორები, კრიტერიუმები, რასაც თვითონ დასაქმებულს ითხოვდა შეფასებისათვის შესატყვისი, საანგარიშო პერიოდ-**

ში დასაკმაყოფილებელი მოთხოვნების იდენტიფიცირებისა და შესაძლო ხარვეზების აღმოფხვრის მიზნით (**იხ. სუსგ-ები: № ას-387-2021, 29.06.2021წ; ას-792-2021, 18.02.2021წ; ას-1291-2021, 09.02.2021წ; ას-713-2020, 11.12.2020წ**). ამ თვალსაზრისით უნდა აღინიშნოს, რომ მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის ხელთ არსებული სამართლებრივი მექანიზმი – გამოიყენოს მე-17 მუხლით გათვალისწინებული შესაძლებლობა გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების გაფორმების თაობაზე, რაც სწორედ იმას გულისხმობს, რომ დამსაქმებელმა შეაფასოს დასაქმებულის უნარები და მხოლოდ შემდეგ გადაწყვიტოს პირთან უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადება.

„ი“ – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ხანგრძლივი შრომისუუნარობის გამო

სმკ-ის 47(1.„ი“)-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია **ხანგრძლივი შრომისუუნარობა**, თუ მისი ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ ზემოხსენებული საკანონმდებლო დანაწესი კალენდარულ დღეებთან დაკავშირებით უნდა განიმარტოს არა სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობით, **არამედ, გაგებულ იქნას, როგორც სამუშაო დღეები**. მითითებული ნორმა ადგენს სამართლებრივი ურთიერთობის მოშლის ორ დამოუკიდებელ წინაპირობას: **ა) როდესაც დასაქმებულის შრომისუუნარობის ვადა ზედიზედ აღემატება 40 კალენდარულ დღეს; ბ) როდესაც 6-თვიანი პერიოდის განმავლობაში შრომისუუნარობის საერთო ვადა ჯამში აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე დასაქმებულს გამოყენებული აქვს შვებულება**. საკანონმდებლო დათქმა ზედიზედ 40 დღეზე მეტი ვადით, ასევე, 6-თვიან პერიოდში 60 დღეზე მეტი ვადით შრომისუუნარობის მიზეზით მოცდენის თაობაზე, წარმოად-

გენს შრომითი ვალდებულებების შეუსრულებლობის ისეთ ხანგრძლივ მონაკვეთს, რომელიც არღვევს შრომის ორგანიზაციულ მონესრიგებას და პრაქტიკულად უმართავს ხდის შრომით პროცესს, რადგან, როგორც ზედიზედ, 40 დღეზე მეტი ვადით, ისე ნახევარი წლის ფარგლებში 60 დღეზე მეტი ვადით პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობით არ შეიძლება გამართლდეს დამსაქმებლის უფლებათა შეზღუდვა.

რაც შეეხება შვებულების საკითხს, ვინაიდან თავად შვებულების გამოყენება წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას და მისი რეალიზაცია პირის ნებაზეა დამოკიდებული, სრულად იქნება ეს უფლება გამოყენებული თუ ნაწილობრივ, ვერც შემაფერხებელი გახდება დამსაქმებლის მხრიდან ცალმხრივი ნების გამოყენებისათვის და ვერც ამკრძალავი. კანონის სხვაგვარი გაგება დასაქმებულს მისცემს სრულ შესაძლებლობას, კანონით განსაზღვრული ვადები ხელოვნურად გააჭიანუროს და პასუხისმგებლობას აარიდოს თავი (საპირისპირო ვითარებაში, თუ კუმულატიურად არ არის შვებულება სრული მოცულობით რეალიზებული, დამსაქმებელი ვერასდროს გამოიყენებს 47(1.“ი“)-ე მუხლით მისთვის მინიჭებულ უფლებას, თუნდაც 6-თვიან პერიოდში შრომისუნარობის მიზეზით გაცდენილი დღეების რაოდენობა 100 იყოს). **იხ.სუსგ-ები:** № ას- 1558-2019, 04.06.2020წ; № ას-1090-1010-2017, 15.11.2018 წ.

„ო“ – სხვა ობიექტური გარემოება

სმკ-ის 47(1.“ო“)-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველია „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“, ამასთან, კოდექსში 29.09.2020. №7177 შეტანილი ცვლილების მიხედვით, თუკი ამ საფუძველით წყდება შრომითი ურთიერთობა, **დამსაქმებელი ვალდებულია 48(1)-ე ან 48(2)-ე მუხლებით განსაზღვრულ წერილობით შეტყობინებაში დაასაბუთოს ის ობიექტური გარემოება, რომელიც, მისი შეხედულებით, ამართლებს შრომითი ხე-**

ლშეკრულების შეწყვეტას. მითითებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისთვის აუცილებელია:

- ა) შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს განსხვავებული იმავე მუხლში მითითებული სხვა საფუძვლისაგან;
- ბ) იგი არ იყოს დამოკიდებული დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე;
- გ) იყოს ფაქტობრივი, ე.ი. იმგვარი, რომლის დამტკიცება და უარყოფა შესაძლებელია;
- დ) გარეშე, ნეიტრალური დამკვირვებლის თვალში წარმოადგენდეს საკმარის მიზეზს შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის. ამასთან, ნების გამოხატვის საფუძვლად არსებულ ქმედებასა და ნების გამოვლენას შორის უნდა არსებობდეს შედეგობრივი კავშირი და
- ე) ხელშეკრულების მოშლით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგს ხელშეკრულების შენარჩუნებით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგთან უპირატესობა ჰქონდეს.

დასახელებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა თითოეულ შემთხვევაში სასამართლოს მიერ ინდივიდუალური კვლევისა და შეფასების საგანია, რაც დიდწილად დამოკიდებულია მხარეთა მიერ შრომით დავებში მტკიცების ტვირთის რეალიზებაზე, რაც ამ კატეგორიის დავებზე სპეციალური სტანდარტის სახით მოქმედებს, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული, ამტკიცოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები.

სასამართლომ განიხილა ერთ-ერთი საქმე, სადაც დამსაქმებელმა განუხაზღვრელი ვადით დასაქმებულ პირს ყოველთვიუ-

რი ხელფასის ნაცვლად საათობრივი ანაზღაურების სისტემაზე გადასვლა შესთავაზა. ეს წინადადება მიუღებელი აღმოჩნდა დასაქმებულისათვის, რადგან მის მიერ ფაქტობრივად მისაღები თანხა მცირდებოდა და არ დაეთანხმა ამ პირობას, რაც დამსაქმებელმა 47(1. „ო“)-ე მუხლით დასახელებულ შემთხვევად მიიჩნია და მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტა. სასამართლომ დაადგინა, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება არ შეესაბამებოდა დასახელებულ საფუძველს, რადგან დამსაქმებლის შეთავაზება ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილებას წარმოადგენდა, რაც მხარეთა თანხმობას საჭიროებს (მე-20(2) მუხლი), ამასთან, არსებითად უარესდებოდა დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება (იხ. სუსგ № ას-113-2021, 27.04.2021წ; შეად. სუსგ № ას-421-2020, 31.05.2021წ.).

ერთ-ერთ საქმეზე, რომელშიც სადავო იყო „ო“ ქვეპუნქტის გამოყენების კანონიერება, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებლისა და ე.წ. „სპეციალური კონტრაჰენტის“ (მაგალითად, ხელმძღვანელი პირის თანაშემწე, პირადი მდივანი, პირადი მრჩეველი და სხვ.) პიროვნული შეუთავსებლობა შესაძლოა დამსაქმებელს ანიჭებდეს დასაქმებულის გათავისუფლების უფლებას „ო“ ქვეპუნქტით, თუმცა, კონკრეტულ შემთხვევაში, თვითონ დამსაქმებელი უთითებდა, რომ პიროვნული შეუთავსებლობა გასცდა ორ პიროვნებას შორის ურთიერთობას და საფრთხე შეექმნა სამსახურის ფუნქციონირებას და მის იმიჯს. ასეთ ვითარებაში კი დისციპლინური სამართალწარმოების გზით დადგენილი წესით უნდა ემოქმედა დამსაქმებელს და არა „ო“ ქვეპუნქტით (სუსგ № ას-570-545-2016, 27.10.2017წ.).

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „ნორმის ფუნქციური დანიშნულებისა და სისტემური განმარტების შედეგად, 47(1.„ო“)-ე მუხლი წარმოადგენს საგამონაკლისო ე.წ. „სპეციალურ ნორმას“ და მისი ანალოგიით გამოყენება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მიმართ, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-5(3) მუხლის დანაწესის საფუძველზე, დაუშვებ-

ბელია. ჩვეულებრივ, ასეთი ნორმები კანონმდებლის მიერ ექსკლუზიურად მიიღება და კონკრეტული სამართლებრივი ურთიერთობის მოწესრიგებას ისახავს მიზნად“. (სუსგ № ას-34-2022, 21.06.2022წ.).

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს შორის, ყველაზე ზოგადი ხასიათის ფორმულირება სწორედ „ო“ ქვეპუნტს აქვს. შესაბამისად, კანონმდებელი რამდენადაც მეტ თავისუფლებას ანიჭებს დასაქმებულს, დასახელებული ნორმის ფარგლებში შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა (იმავე მუხლში ჩამოთვლილ შრომის ხელშეკრულების სხვა, უფრო კონკრეტულ და ამომწურავი ხასიათის საფუძვლებთან შედარებით), ამდენადვე, მეტ პასუხისმგებლობასაც აკისრებს, მაქსიმალურად კონკრეტული, გასაგები და არაორაზროვანი იყოს ინდივიდუალურ შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასახელებული საფუძვლით (სუსგ-ები: № ას-1185-2022, 19.10.2022; № ას-1365-2021, 14.04.2022წ; № ას-1129-2021, 02.03.2022წ; № ას-652-2020, 26.10.2021წ; № ას-281-2020, 28.09.2021წ; № ას-823-2020, 20.01.2021წ; № ას-142-2020, 16.09.2020წ.).

შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის ვადის გამოთვლა

სშკ-ის 34-ე მუხლის თანახმად: **1. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამონწვეული იძულებითი მოცდენის დრო. 2. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში არ ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენის დრო ან 7 სამუშაო დღეზე მეტი ხანგრძლივობის ანაზღაურების გარეშე შვებულება.**

32(1)-ე მუხლით დადგენილია, რომ დასაქმებულს შვებულების

მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შევბულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. 34(1)-ე მუხლის გამო-საყენებლად 32-ე მუხლის დანაწესია მნიშვნელოვანი. თუკი დასაქმების პირველი წელია და ამ პერიოდში დასაქმებულმა ფაქტობრივად, მაგალითად, 10 თვე იმუშავა, ხოლო შემდეგ **დამსაქმებლის ბრალით** ერთი თვე იძულებითი მოცდენა ჰქონდა (ვერ იმუშავა), მაშინ მიიჩნევა, რომ მან სრულად იმუშავა 11 თვე და შევბულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა. 34(2)-ე მუხლი ისეთ შემთხვევებს განსაზღვრავს, როდესაც შევბულების მოთხოვნის უფლების გამოყენებას ხელს უშლის კონკრეტული გარემოებები: ა) შევბულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში არ ჩაითვლება **დასაქმებულის მიერ** სამუშაოს არასაპატიოდ მოცდენის დრო. მაგალითად, დასაქმების პირველ წელს დასაქმებულმა 10 თვე და 10 დღე იმუშავა, ხოლო შემდეგ არასაპატიოდ მიზეზით 5 დღე არ გამოცხადებულა სამუშაოზე, რადგან დასაქმებიდან 11 თვის თავზე წარმოიშვება შევბულების მოთხოვნის უფლება, მან უნდა იმუშაოს კიდევ იმდენი დღე, რაც ფაქტობრივად ნამუშევარ 11 თვიანი პერიოდს შეადგენს, რათა შეძლოს დამსაქმებლისაგან მოითხოვოს შევბულება. ბ) **კიდევ ერთი წინაპირობაა განსაზღვრული შევბულების მოთხოვნის უფლების ვადის გამოსათვლელად: გამოსათვლელ ვადაში არ ითვლება 7 სამუშაო დღეზე მეტი ხანგრძლივობის ანაზღაურების გარეშე შევბულება. პირველ რიგში ეს ნიშნავს, რომ ანაზღაურების გარეშე შევბულების მოთხოვნა შესაძლებელია დასაქმების პირველ წელსვე სრულად მუშაობის 11 თვიანი პერიოდის გასვლამდეც, საწინააღმდეგო განმარტების პირობებში ანაზღაურების გარეშე შევბულების გამოყენების უფლება აზრს დაკარგავს. მეორე რიგში, ანაზღაურების გარეშე შევბულების დღეებიდან, დასაქმებულს შევბულების მოთხოვნის გამოსათვლელ ვადაში ჩაითვლება 7 სამუშაო დღე. მაგალითად: დასაქმების პირველ წელს 10 თვის სრულად მუშაობის შემდეგ დასაქმებულმა გამოიყენა 15 დღიანი ანაზღაურებისგარეშე შევბულება, რაც კალენდარული დღეებით იანგარიშება; ასეთ ვითარებაში 15**

დღიანი ანაზღაურების გარეშე შვებულებიდან **7 სამუშაო დღის ოდენობის კალენდარული დღე ჩაითვლება გამოსათვლელ ვადაში**, დარჩენილი დღეები კი არ ჩაითვლება. დასაქმებულმა კიდევ იმდენი დღე უნდა იმუშაოს, რაც შვებულების მოთხოვნის წარმოშობისათვის საჭირო 11 თვიან პერიოდს შეავსებს. (სუსგ-ები: № ას-456-2021, 22.03.2022წ; № ას-536-2022, 24.06.2022წ; № ას-888-2022, 16.11.2022წ; № ას-425-2023, 15.06.2023წ.)

შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის შემთხვევაში კომპენსაციის განსაზღვრის საკითხი

სშკ-ის 48(9)-ე მუხლი ადგენს, რომ **დასაქმებულს უფლება აქვს**, ამ მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული **კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება** შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 29.09.2020 წლის N7177 ცვლილებებამდე არსებული რედაქციით, იძულებითი განაცდურის შესახებ დასაქმებულის მოთხოვნა კმაყოფილდებოდა მხოლოდ პირის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში, ხოლო, თუ წარუმატებელი იყო სასარჩელო მოთხოვნა აღდგენასთან მიმართებით, აღნიშნული გამორიცხავდა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესაძლებლობასაც. 29.09.2020 წელს კი ორგანულ კანონში განხორციელებული ცვლილებების მიხედვით (*რომელიც იმავე წლის 5 ოქტომბერს ამოქმედდა*), **იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესაძლებლობა უკანონოდ გათავისუფლებულ დასაქმებულს მიენიჭა არა მხოლოდ სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში, არამედ – კომპენსაციის მიკუთ-**

ვნების პირობებშიც (სუსგ-ები: № ას-888-2022, 16.11.2022წ; № ას-772-2023, 10.10.2023წ; № ას-1651-2023, 31.01.2024წ.).

იმ შემთხვევაში, როდესაც სადავოა სშკ-ის 2020 წლის ზემოხსენებული ცვლილების შემდეგ დასაქმებულის გათავისუფლების მართლზომიერება, საქართველოს საერთო სასამართლოები დავის გადანყვეტისას ხელმძღვანელობენ 48(9)-ე მუხლით და **კომპენსაციასთან ერთად, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დამსაქმებელს ეკისრება იძულებითი განაცდურის (ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით) ანაზღაურება**, სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე სასამართლოს გადანყვეტილების აღსრულების თარიღამდე (იხ. **სუსგ-ები: № ას-888-2022, 16.11.2022წ; № ას-1183-2022, 23.12.2022წ; № ას-1610-2022, 21.03.2023წ; № ას-772-2023, 10.10.2023წ; № ას-1651-2023, 31.01.2024წ.**).

კომპენსაციის განსაზღვრის დროს სასამართლოს მხედველობაში მიიღებს უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკს, კომპეტენციას, სამსახურის შოვნის პერსპექტივას, ოჯახურ მდგომარეობას, სოციალურ მდგომარეობას, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსურ მდგომარეობას, თუ დამსაქმებელი იურიდიული პირია – მის ლიკვიდურობას და ა. შ. სასამართლო გადანყვეტილება უნდა შეიცავდეს კომპენსაციის დადგენის მიზანშეწონილობისა და ოდენობის დასაბუთებას (იხ. **სუსგ-ები: № ას-1339-1259-2017, 30.07.2018 წ; № ას-360-2023, 11.05.2023წ.**).

ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ განმარტა, იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული აღდგენილი იქნებოდა პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე, მას ასევე მიეკუთვნებოდა იძულებითი განაცდური, თუმცა, იმ სახელმწიფო გადასახადის გამოკლებით, რაც კანონით დადგენილი წესით დაექვითებოდა დამსაქმებელთან, როგორც გადახდის წყაროსთან. დასაქმებულის სასარგებლოდ, მისი უკანონო გათავისუფლების საკომპენსაციოდ სასამართლოს მიერ განსაზღვრული თანხა, გაანგარიშებულია ხელფასის ოდენობით და დასაბეგრი შემოსავლის ჩათვლით,

რაც თავის თავში მოიცავს, როგორც წმინდა მატერიალურ დანაკარგს, ისე – უკანონო გათავისუფლების გამო მორალურ კომპენსაციასაც (იხ. სუსგ-ები: № ას-1339-1259-2017, 30.07.2018წ; № ას-1540-2019, 20.09.2019წ; № ას-901-2022, 31.10.2022წ; № ას-980-2022, 28.02.2023წ; № ას-360-2023, 11.05.2023წ.).

დამსაქმებლისთვის მიყენებული ზიანის გამო დასაქმებულის პასუხისმგებლობა შრომით ურთიერთობებში

შრომის კოდექსის XIII თავი პასუხისმგებლობას ეთმობა, 58-ე მუხლი ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურებას განსაზღვრავს, ხოლო 59-ე მუხლით დადგენილია, რომ *წერილობითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან 59(1); სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ წერილობითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს სრულწლოვან დასაქმებულთან, რომელიც ახორციელებს მისთვის გადაცემული ფასეულობების შენახვას, დამუშავებას, გაყიდვას (გადაცემას), გადაზიდვას ან წარმოების პროცესში გამოყენებას 59(2).*

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განხილულ ერთ-ერთ საქმეზე დადგენილია, რომ მხარეთა შორის დადებული **შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული იყო დასაქმებულის ვალდებულება**, გულისხმიერად მოპყრობოდა და გაფრთხილებოდა დამსაქმებლის ქონებასა და ქონებრივ ინტერესებს, საჭიროების შემთხვევაში – მიეღო ყველა შესაძლო ზომა ამგვარი ქონების განადგურების, ან ზიანის თავიდან ასაცილებლად და დაუყოვნებლივ შეეტყობინებინა დამსაქმებლისთვის მისთვის ცნობილი საფრთხის შესახებ; **დასაქმებული ვალდებული იყო**, ეკისრა მატერიალური პასუხისმგებლობა დამსაქმებლისთვის

მიყენებული ქონებრივი, ან არაქონებრივი ზიანისთვის, რაც გამონვეული იქნებოდა დასაქმებულის განზრახვით ან უხეში გაუფრთხილებლობით; **დასაქმებული კისრულობდა** სრულ მატერიალურ პასუხისმგებლობას დამსაქმებლის კუთვნილ ქონებაზე, რაც მას გადაეცემოდა სამუშაოს შესრულების პროცესში; **დასაქმებული ვალდებული იყო**, ეკისრა სრული მატერიალური პასუხისმგებლობა მასზე გაცემულ და მინდობილ ქონებაზე, დამსაქმებლისთვის მიყენებული ქონებრივი ან არაქონებრივი ზიანისთვის, რაც გამონვეული იქნებოდა დასაქმებულის ქმედებით.

განსახილველ შემთხვევაში მხარეთა შორის სადავო არ იყო, რომ დასაქმებულს დამსაქმებლის მიერ მისთვის გადაცემული ქონება არ დაუკარგავს/არ გაუნადგურებია/არ დაუზიანებია; ასევე, მას არც დამსაქმებლის კლიენტებისაგან აღებული თანხა მიუთვისებია. სადავო იყო ის გარემოება, რომ დამსაქმებელ კომპანიაში მუშაობის დროს დასაქმებულმა პროდუქცია მიანოდა სხვა სანარმოს, ამ უკანასკნელმა კი არასრულად გადაიხდა მიწოდებული საქონლის საფასური, რამაც დამსაქმებელი კომპანიის წინაშე ფულადი დავალიანება წარმოშვა.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ **კლიენტის მიერ გადაუხდელი თანხის ამოღება დასაქმებულის ფუნქციებში არ შედიოდა და არ შეიძლებოდა მას დაკისრებოდა აქედან გამომდინარე მატერიალური ზიანი**. სშკ-ის 59(2)-ე მუხლის დანაწესიდან გამომდინარე სახელშეკრულებო პირობის შესაფასებლად, სასამართლომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის პირველ ნაწილზე მიუთითა, რომლის შესაბამისადაც, მოვალის მიერ **ვალდებულების დარღვევისას** კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამონვეული ზიანის ანაზღაურება. **ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის**. შესაბამისად, **ზიანის ანაზღაურებისთვის ცალსახად უნდა დადასტურდეს არა მხოლოდ ზიანის არსებობა, არამედ მისი კონკრეტული პირის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი**

ვალდებულების შეუსრულებლობით გამოწვევა. შესაბამისად გამოირიცხა დასაქმებულისათვის მატერიალური პასუხისმგებლობის დაკისრება, რადგან არ დადასტურდა მის მიერ დამსაქმებლისთვის ზიანის მიყენება (იხ. სუსგ № ას-855-2021, 25.11.2021წ.)

კონკურენტთან დასაქმების შეზღუდვა დასაქმებულისათვის და სანაცვლოდ კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება

სშკ-ის მე-2(2) მუხლის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. მიუხედავად ამისა, სშკ-ის მე-60 მუხლი მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება გათვალისწინებული იყოს შეზღუდვები, კერძოდ: სამართლიანი კონკურენციის მიზნებიდან გამომდინარე, **კოდექსით დასაშვებია დასაქმებულისათვის კონკურენტთან დასაქმების შეზღუდვის დაწესება და ასეთზე მხარეთა შეთანხმება.**

დასაქმების უფლების შეზღუდვისათვის დასაქმებულს წარმოეშობა კომპენსაციის მიღების მოთხოვნის უფლება, ხოლო დამსაქმებელს – დაწესებული შეზღუდვისათვის თანხის ანაზღაურების ვალდებულება.

შრომითი ურთიერთობის დროს დამსაქმებელმა შესაძლოა დასაქმებულში **ინვესტიცია ჩადოს და მისი პროფესიული განვითარება უზრუნველყოს**, რაც, თავის მხრივ, ემსახურება თავად დამსაქმებლის – მოგებაზე ორიენტირებული მენარმე სუბიექტის – ინტერესებს, ჰყავდეს კვალიფიციური კადრი სამენარმეო მიზნების წარმატებით განსახორციელებლად. ამის საპირწონედ დამსაქმებელს შეუძლია დასაქმებულს მოსთხოვოს, არ გამოიყენოს დასაქმების დროს მიღებული ცოდნა და გამოცდილება სხვა კონკურენტ დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერ-

თობის დასრულებიდან კანონით განსაზღვრულ 6-თვიან ვადაში, შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ.

გასათვალისწინებელია, რომ უფლებაზე ზღუდულ პირს, სამუშაოს შესრულების აკრძალვის სანაცვლოდაც ერთიანად უნდა მიეცეს შესაბამისი საკომპენსაციო თანხა, რაც თანასწორად აზღვევს, ერთი მხრივ, დასაქმებლის ინტერესს, რომ ხელშეკრულებით შეთანხმებულ ვადაში პირი არ დასაქმდეს კონკურენტ სანარმოში, ხოლო, მეორე მხრივ, ავალდებულებს დროებით უფლებაზე ზღუდულ პირს, შეასრულოს სახელშეკრულებო პირობა, რადგან ის უზრუნველყოფილია დასაქმების შეზღუდვის მთელი პერიოდისათვის ერთიანად გადახდილი თანხით (შეადრ. სუსგ-ებს: № ას-1041-2019, 12.02.2020 წ; № ას-646-2020, 29.09.2020წ; № ას-646-2020, 29.09.2020წ; № ას-1162-2021, 11.03.2022წ; № ას-1197-2021, 20.04.2022წ; № ას-529-2021, 20.04.2022წ; № ას-1128-2022, 25.11.2022წ.).

გაფიცვის უფლების გამოყენება შრომით ურთიერთობებში

საქართველოს კონსტიტუციით დაცული და აღიარებულია გაფიცვის უფლება. შრომის ორგანული კანონით გაფიცვა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ერთ-ერთი საფუძველია (მუხ. 46(2.“ლ”)), ხოლო დასაქმების შეწყვეტის დამოუკიდებელი საფუძველია სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ (მუხ. 47(1.“ლ”)) და არა გაფიცვაში მონაწილეობა (64(8)-ე და 68(1)-ე მუხლები). გაფიცვის უფლება არ არის აბსოლუტური, რაც იმას ნიშნავს, რომ კანონმდებლობით განსაზღვრულ პირებს არ აქვთ ასეთი უფლება მინიჭებული (64(1)-ე მუხლი), ხოლო იმ პირებს, რომლებიც ისეთ სამუშაოს ასრულებენ, რომლის სრულად შეწყვეტა აშკარა და გარდაუვალ საფრთხეს უქმნის მთელი საზოგადოების ან მისი გარკვეული ნაწილის სიცოცხლეს, პირად უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას, გაფიცვის

უფლება შეზღუდული აქვთ, ანუ მათ მაინც ევალებათ მინიმალური მომსახურების განევა (66(1)-ე და 66(2)-ე მუხლები). ასევე, **გაფიცვის უფლება შეიძლება შეიზღუდოს** საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით, რასაც პრემიერ-მინისტრის თანახელმონწერა სჭირდება (67(1)-ე მუხლი).

საქართველოს უზენასი სასამართლო განმარტავს, რომ გაფიცვის კანონიერების კვლევა შესაძლებელია როგორც წინმსწრებად, ანუ დასაქმებულის გაფიცვაში მონაწილეობის გამო დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლების განკარგულების გამოცემამდე, ისე დამსაქმებლის მიერ უკვე გამოცემული გათავისუფლების ბრძანების კანონიერების თაობაზე დავასთან ერთად (**იხ. სუსგ-ები № ას-1736-2018, 05.02.2021წ.; № ას-506-484-2016, 28.09.2016წ.**).

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ როდესაც **დამსაქმებელი მოითხოვს მხოლოდ გაფიცვის უკანონოდ ცნობას**, სასამართლოსადმი მიმართვის არსი მდგომარეობს, უშუალოდ გაფიცვის მიმდინარეობის შეწყვეტის ან შეჩერების მიზნით, სასამართლოს მიერ შემაკავებელი გადაწყვეტილების მიღებაში. ასეთ დროს სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ, რომელიც დაუყოვნებლივ ეცნობება მხარეებს, ხოლო სასამართლო გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ სრულდება დაუყოვნებლივ (67(3)-ე მუხლი). ისეთ ვითარებაში, **როდესაც გაფიცვა დასრულებულია**, გამოკვეთილი და დასაბუთებული უნდა იყოს მისი უკანონოდ აღიარების იურიდიული ინტერესი (**სუსგ № ას-506-484-2016, 28.09.2016 წ.**). ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ არ გაიზიარა დამსაქმებლის მტკიცება, რომ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის ეტაპზე უკვე დასრულებული (სარჩელის აღძვრის დროს გაფიცვა მიმდინარეობდა) გაფიცვის უკანონოდ ცნობის ინტერესი იმაში მდგომარეობდა, რომ მომავალში დამსაქმებელი აღძრავდა სარჩელს გაფიცვით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნით. სასამართლოს განმარტებით, ასეთი მოთხოვნა ეწინააღმდეგება, როგორც

პროცესის ეკონომიურობის, ისე, აღიარებითი სარჩელის ინსტიტუტს, რადგან დაუსაბუთებელი იყო სარჩელის ნამდვილი იურიდიული ინტერესი. (იხ. სუსგ № ას-480-461-2016, 01.07.2016 წ.). ეს იმას ნიშნავს, რომ უკვე დასრულებული გაფიცვის უკანონოდ ცნობის იურიდიული ინტერესი თუ გაფიცვით მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაა, მაშინ ეს მოთხოვნა ერთიანად უნდა იქნეს დაყენებული.

შემათანხმებელი პროცედურების მნიშვნელობა დავის გადაწყვეტისას

შრომითი ურთიერთობის პროცესში შესაძლოა წარმოიშვას როგორც **ინდივიდუალური**, ისე **კოლექტიური დავა**, რა დროსაც ერთი მხარე მეორეს უგზავნის უთანხმოების შესახებ წერილობით შეტყობინებას, რომელშიც მითითებული უნდა იყოს დავის წარმოშობის საფუძველი და მოთხოვნები. დავის გადაწყვეტის ერთ-ერთი გზაა **შემათანხმებელი პროცედურების დანება** (61-63-ე მუხლები), რაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის **პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას ნიშნავს**. მნიშვნელოვანია, რომ **დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას** (61(4)-ე მუხლი).

კოლექტიურ დავას ორგანული კანონი განმარტავს, როგორც დავას დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (არანაკლებ 20 დასაქმებული) ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის. ასეთ შემთხვევაში შემათანხმებელი პროცედურები გულისხმობს როგორც პირდაპირ მოლაპარაკებას, ისე – **მედიაციას** ერთ-ერთი მხარის მიერ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალური დაცვის მინისტრისათვის შესაბამისი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის შემთხვევაში.

გაფიცვის (როდესაც დავის შემთხვევაში დასაქმებული დროებით ნებაყოფლობით უარს აცხადებს შრომითი მოვალეო-

ბების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე) ან ლოკაუტის (როდესაც დავის შემთხვევაში დამსაქმებელი დროებით ნებაყოფლობით უარს აცხადებს შრომითი მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე) დროს მხარეები ვალდებული არიან განაგრძონ შემათანხმებელი პროცედურები (64(5)-ე მუხლი).

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ შემათანხმებელ პროცედურებში მხარეთა მონაწილეობის მიზანი გაფიცვის/ლოკაუტის პრევენციაა, რაც მნიშვნელოვანი პრაქტიკული და სამართლებრივი საშუალებაა მხარეთა შორის კონფლიქტის თავიდან ასაცილებლად და დავის „მშვიდობიანი“ გზით მოსაწესრიგებლად. დავის ინიციატორის მიერ შემათანხმებელი პროცედურების დაწყებამდე, მეორე მხარისა და მედიატორის (სამინისტროს) ინფორმირების მიზანი არა მარტო დავის ალტერნატიული საშუალების-მედიაციის გამოყენებით დავის მოგვარების მცდელობაა, არამედ შეტყობინება იმის თაობაზე, რომ მოლაპარაკების პროცესის წარუმატებლად დასრულების შემთხვევაში, დავის ინიციატორი პრობლემის გადასაწყვეტად უკიდურეს ზომას – გაფიცვას/ლოკაუტს მიმართავს. სშკ-ის 67(2)-ე მუხლის თანახმად, შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობაზე უარის თქმა გაფიცვის/ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის საფუძველია (სუსგ-ები: № ას-480-461-2016, 01.07.2016წ; № ას-506-484-2016, 28.09.2016წ; № ას-1244-2021, 21.06.2022წ; № ას-422-2022, 22.11.2022წ; № ას-226-2022, 24.02.2023წ.).

3%A1+%E1%83%99%E1%83%9D%E1%83%93%E1%83%94%E1%83%A5%E1%83%A1%E1%83%98%E1%83%A1+%E1%83%99%E1%83%9D%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%A2%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%98

- ქარდავა ე., საქართველოს შრომის კოდექსის 37-40 მუხლების კომენტარი, გვ. 407-442, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ავტორთა კოლექტივი, ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი, ILO, 2023.
- ქარდავა ე., ევროკავშირი, ასოცირების შეთანხმება და სამართლებრივი აპროქსიმაცია, ჟან მონეს მოდული „აღმოაჩინე ევროკავშირი ასოცირების შეთანხმებაში“, გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2023, <https://gu.edu.ge/uploads/other/14/14341.pdf>
- ქარდავა ე., გამოსაცდელი ვადის განმარტება საქართველოს სამოსამართლო სამართალსა და ევროკავშირის 2019/1152 დირექტივაში, გვ. 26-36, სასამართლო გადწყვეტილებათა ანალიზი, ავტორთა კოლექტივი, კავკასიის უნივერსიტეტი, №1-2021, <https://cu.edu.ge/files/gallery/2021/news/%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%9A%E1%83%9D%20%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%93%E1%83%90%E1%83%AC%E1%83%A7%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%A2%E1%83%98%E1%83%9A%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%90%E1%83%97%E1%83%90%20%E1%83%99%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%A3%E1%83%9A%E1%83%98.pdf>
- ქარდავა ე., სამუშაო საათების აღრიცხვისა და ზეგანაკვეთური მუშაობის მონესრიგების ზოგიერთი ასპექტი ქართულ და ევროკავშირის სამართალში, გვ. 5-16, სასამართლო გადწყვეტილებათა ანალიზი, ავტორთა კოლექტივი, კავკასიის უნივერსიტეტი, №2-2022, <https://cu.edu.ge/files/Docs/2022/%E1%83%99%E1%83%95%E1%83%9A%E1%83%94%E1%83%95%E1%83%90/%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%9->

A%E1%83%9D%20%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%93%E1%83%90%E1%83%AC%E1%83%A7%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%A2%E1%83%98%E1%83%9A%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%97%E1%83%90%20%E1%83%99%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%A3%E1%83%9A%E1%83%98%20%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%94%20%E1%83%A2%E1%83%9D%E1%83%9B%E1%83%98.pdf

- ქარდავა ე., გასიტაშვილი ე., ომსარაშვილი დ., საჯარო მოხელეთა შრომითი უფლებები საქართველოში (გათავისუფლება), ასოციაცია „ევროპის დროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2022, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/20019.pdf>
- ქარდავა ე., შრომის რეგულირების სტანდარტი ასოციირების შეთანხმებაში, გვ. 5-38, ევროკავშირის კანონთა სახე – რეგულირების პრაქტიკა საქართველოში, რედ.: ეკატერინე ქარდავა, გურანდა ჭელიძე, ავტ. კოლექტივი, ჟან მონეს პროექტი „ევროკავშირის სამართლებრივი სახე“, კავკასიის უნივერსიტეტი, 2022, <https://cu.edu.ge/files/Docs/2022/%E1%83%99%E1%83%95%E1%83%9A%E1%83%94%E1%83%95%E1%83%90/%E1%83%94%E1%83%95%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%95%E1%83%A8%E1%83%98%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%9D%E1%83%9C%E1%83%97%E1%83%90%20%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%94%20-%20%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%92%E1%83%A3%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%9E%E1%83%A0%E1%83%90%E1%83%A5%E1%83%A2%E1%83%98%E1%83%99%E1%83%90%20%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9A%E1%83%9D%E1%83%A8%E1%83%98.pdf>
- გასიტაშვილი ე., ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის რეგულირების ასპექტები 97/81 დირექტივასა და საქართველოს კანონ-

მდებლობაში, გვ. 46-81, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, მეორე ნაწილი, ავტ. კოლექტივი, 2020, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/17031.pdf>

- **ქარდავა ე., მასწავლებელთა და ლექტორთა განსაზღვრულ-ვადიანი ჯაჭვურად განგრძობადი და განახლებადი შრომითი ხელშეკრულებები (1999/70 დირექტივის გამოყენების მაგალითზე)**, გვ. 82-134, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, მეორე ნაწილი, ავტ. კოლექტივი, 2020, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/17031.pdf>
- **გასიტაშვილი ე., ქალის შრომითი უფლებები ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში და ქართული გამოცდილება (ორსულ, ახალნამშობიარებ და მეძუძურ მუშაკთა უფლებების შესახებ)**, გვ. 70-108, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, ავტ. კოლექტივი, 2019, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/16010.pdf>
- **ქარდავა ე., On-call და Stand-by მუშაობისას სამუშაო დროის განმარტების თავისებურებანი ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში**, გვ. 109-152, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, ავტ. კოლექტივი, 2019, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/16010.pdf>
- **მინიმალური ანაზღაურების რეგულირება ევროკავშირში, ეკატერინე ქარდავა**, ქართულ-გერმანული შედარებითი სამართლის ჟურნალი, №3, 2024, http://lawjournal.ge/wp-content/uploads/DGZR-3-2024.pdf?fbclid=IwAR07hiN_Qt-F9BBXrj9Ujnkvgtio_xF3c9FRthwNjklKNa-BVkB3zaE9jvE
- **ქარდავა ე., „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის VII თავის კომენტარი**, საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ – კომენტარები, ავტორთა

კოლექტივი, 2018, <http://csb.gov.ge/media/3016/%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%9D%E1%83%9C%E1%83%98%E1%83%A1-%E1%83%99%E1%83%9D%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%A2%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98.pdf>

- **სამუშაო დროის აღრიცხვის სამართლებრივი რეგულირება და პრაქტიკა (ევროპული და ქართული გამოცდილება), ეკატერინე ქარდავა, CIPE, USA Solidarity Center, 2022, <https://www.cipe.org/resources/the-research-of-legal-regulation-and-practice-of-working-time-recording/>**
- **დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სხვადასხვა დამსაქმებლებთან სამუშაო დროთა შეკრება, როგორც პარალელური შრომის თავისუფლების ხელყოფა და პერსონალურ მონაცემთა უკანონო დამუშავება, ეკატერინე ქარდავა, გვ. 59-70, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სამართლის ჟურნალი, №2, 2022, <https://jlaw.tsu.ge/index.php/JLaw/issue/view/728/233?fbclid=IwAR0-OXeVwjbyY-3fBy96wX7IubM4rXY-mUOTsp274IYKyBV0h2BN6ewy04Gk>**
- **Kardava E., Maternity Leave for the Commissioning Mother, AC-DEMIA Letters, 2022, <https://doi.org/10.20935/AL5571>**

https://www.academia.edu/81494153/Maternity_Leave_for_the_Commissioning_Mother

- **ქარდავა ე., სტაჟირების რეგულირება ქართულ და ევროპულ სამართლებში, გვ. 124-134, თსუ, სამართლის ჟურნალი, №2, 2021, <https://tsu.ge/assets/media/files/8/Publications/Law-Journal/JOL-2021-2-Geo.pdf?fbclid=IwAR0OXane-a2LriJU-j0E66t-V-whZNVu1qinKu1Gbb8ftkXNO7eEly0yDWuo>**
- **ქარდავა ე., ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა ადგილობრივ და რეგიონულ დონეზე, გვ. 46-50, საქართველოს მიერ აღმოსავლეთ პარტნიორობის 20 შედეგის იმპლემენტაცია 2020 წლისთვის, ავტ. კოლექტივი, საქართველოს პოლიტიკის ინსტიტუტი, სამართლიანი არჩევნებისა და დემოკრატიის**

საერთაშორისო საზოგადოება, 2020, <https://gip.ge/wp-content/uploads/2022/04/Deliverables-2020-Georgian.pdf>

- **Too Little, Too Slow, Why Employees in Georgia, Moldova and Ukraine Do Not Benefit from The EU Association Agreements, Ekaterine Kardava, Kateryna Yarmolyuk-Krock, Liliana Palihovici, Friedrich-Ebert-Stiftung, Kiev, Ukraine, 2019, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kiew/15773.pdf>**
- **ქარდავა ე., ლიპარტელიანი რ., ქალთა შრომითი უფლებები ასოცირების შეთანხმებაში დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის დირექტივები, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, 2018, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/14997.pdf>**
- **ქარდავა ე., დასაქმებულთა უფლებები: საერთაშორისო მიდგომები, ასოცირების შეთანხმების ვალდებულებები, საქართველოს რეალობა, რეფორმები, მიმართება ევროპასთან, CSRDG, ევროკავშირი საქართველოსთვის, 2018, <http://asocireba.ge/files/Eka-Kardava-Labour-rights-2018.pdf>**
- **ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა, ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ქრილში, სადისერტაციო ნაშრომი, თსუ, 2018, <https://press.tsu.ge/data/image-db-innova/Eka%20Kardava.pdf>**
- **ქარდავა ე., შრომისა და ნარდობის ხელშეკრულებათა ურთიერთმიმართების საკითხისათვის, თსუ, სამართლის ჟურნალი, № 2, გვ. 210 – 229, <https://www.tsu.ge/data/file-db/faculty-law-public/Sam%20Jurn%20N2%202009.pdf>**

IV. საქართველოს კანონმდებლობის ზოგიერთი წყარო შრომის სამართლის სფეროში

საკანონმდებლო აქტები:

- საქართველოს კონსტიტუცია. 1995 წ.
- საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. 2010 წ.
- საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“. 2019 წ.
- საქართველოს ორგანული კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ“. 2018 წ.
- საქართველოს კანონი „საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი“. 1997 წ.
- საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“. 2015 წ.
- საქართველოს კანონი „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“. 2017 წ.
- საქართველოს კანონი „მეზღვაურთა შრომის შესახებ“, 2023 წ.
- საქართველოს კანონი „თავდაცვის კოდექსი“. 2023 წ.
- საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“. 2020 წ.
- საქართველოს კანონი „შრომითი მიგრაციის შესახებ“. 2015 წ.
- საქართველოს კანონი „არასამხედრო ალტერნატიული შრომითი სამსახურის შესახებ“. 1997 წ.
- საქართველოს კანონი „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“. 2020 წ.

- საქართველოს კანონი „სოციალური მუშაობის შესახებ“. 2018 წ.
- საქართველოს კანონი „საექიმო საქმიანობის შესახებ“. 2001 წ.
- საქართველოს კანონი „შემოქმედ მუშაკთა და შემოქმედებოთი კავშირების შესახებ“. 1999 წ.
- საქართველოს კანონი „პროფესიული განათლების შესახებ“. 2018 წ.
- საქართველოს კანონი „პროფესიული თეატრების შესახებ“. 2013 წ.
- საქართველოს კანონი „სპეციალური პროფესიული განათლების შესახებ“. 2011 წ.
- საქართველოს კანონი „ადრეული და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების შესახებ“. 2016 წ.
- საქართველოს კანონი „ზოგადი განათლების შესახებ“. 2005 წ.
- საქართველოს კანონი „უმაღლესი განათლების შესახებ“. 2004 წ.
- საქართველოს კანონი „სპორტის შესახებ“. 1996 წ.
- საქართველოს კანონი „სამხედრო პროკურატურის შესახებ“. 1992 წ.
- საქართველოს კანონი „პოლიციის შესახებ“. 2013 წ.
- საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. 2014 წ.
- საქართველოს კანონი „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“. 2020 წ.
- საქართველოს კანონი „ბავშვის უფლებათა კოდექსი“. 2019 წ.
- საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“. 2010 წ.

- საქართველოს კანონი „უცხოელთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთა სამართლებრივი მდგომარეობის შესახებ“. 2014 წ.
- საქართველოს კანონი „საქართველოს მეცნიერებათა ეროვნული აკადემიის შესახებ“. 2007 წ.
- საქართველოს კანონი „მაღალმთიანი რეგიონების განვითარების შესახებ“. 2015 წ.
- საქართველოს კანონი „საქართველოს ტყის კოდექსი“. 2020 წ.

საქართველოს მიერ სავალდებულოდ აღიარებული (რატიფიცირებული, შეერთებული, დამტკიცებული) შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის/ILO-ის კონვენციები

- ILO-ის 2006 წლის „საზღვაო შრომის კონვენცია“.
- ILO-ის №144 კონვენცია „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“.
- ILO-ის №108 კონვენცია „მეზღვაურების პირადობის მონიშვნის შესახებ“
- ILO-ის №105 კონვენცია „იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ“
- ILO-ის №122 კონვენცია „დასაქმების პოლიტიკის შესახებ“.
- ILO-ის №87 კონვენცია „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ“.
- ILO-ის №98 კონვენცია „კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებისა და გამართვაზე უფლებათა პრინციპების გამოყენების შესახებ“.

- ILO-ის №29 კონვენცია „იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ“.
- ILO-ის №138 კონვენცია „სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის შესახებ“.
- ILO-ის №182 კონვენცია „ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვისა და დაუყოვნებლივ აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ“.
- ILO-ის №100 კონვენცია „მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“.
- ILO-ის №111 კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“.
- ILO-ის №52 კონვენცია „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“.
- ILO-ის №151 კონვენცია „სახელმწიფო სამსახურში დასაქმების პირობების განსაზღვრის პროცედურების და ორგანიზების უფლებების დაცვის შესახებ“.
- ILO-ის №181 კონვენცია „დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ“.
- ILO-ის №88 კონვენცია „დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ“.
- ILO-ის №177 კონვენცია „სოციალური პოლიტიკის მიზნებისა და ნორმების შესახებ“.
- ILO-ის №142 კონვენცია „ადამიანის რესურსების განვითარების სფეროში პროფესიული ორიენტაციისა და პროფესიული მომზადების შესახებ“.
- ILO-ის №163 კონვენცია „ზღვაში და ნავსადგურში მეზღვაურთა სოციალურ-საყოფაცხოვრებო მომსახურების შესახებ“.

საქართველოს მიერ სავალდებულოდ აღიარებული (რატიფიცირებული, შეერთებული, დამტკიცებული) სხვა საერთაშორისო ხელშეკრულებები

- ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთის მხრივ, საქართველოსა და, მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 2014 წ.
- ევროპის სოციალური ქარტია.
- ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია.
- საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ.
- საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ.
- კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW).
- შეთანხმება საქართველოს მთავრობასა და ბულგარეთის რესპუბლიკის მთავრობას შორის შრომითი მიგრაციის რეგულირების შესახებ.
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია.
- შეთანხმება „საქართველოს მთავრობასა და გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის მთავრობას შორის მიგრაციისა და მობილობის შესახებ“.
- შეთანხმება „საქართველოს მთავრობასა და საფრანგეთის რესპუბლიკის მთავრობას შორის კვალიფიციური სპეციალისტების ბინადრობისა და ცირკულარული მიგრაციის შესახებ“.

- შეთანხმება საქართველოს მთავრობასა და ისრაელის სახელმწიფოს მთავრობას შორის “ისრაელის სახელმწიფო-ში შრომის ბაზრის კონკრეტულ სექტორებში საქართველოს მოქალაქეთა დროებითი დასაქმების შესახებ”.

კანონქვემდებარე აქტები:

საქართველოს მთავრობის დადგენილებები

- საქართველოს მთავრობის დადგენილება №662 საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგიის დამტკიცების თაობაზე.
- საქართველოს მთავრობის 2023 წლის დადგენილება №33 ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობის განსაზღვრისა და გასატარებელ ზოგიერთ ღონისძიებათა შესახებ.
- საქართველოს მთავრობის 2023 წლის დადგენილება №476 გემზე დასაქმებული 18 წლამდე მეზღვაურის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოებისთვის საფრთხის შემცველი საქმიანობების/სამუშაოების ჩამონათვალის დამტკიცების თაობაზე.
- საქართველოს მთავრობის 2023 წლის დადგენილება №167 ტვირთის ხელით აწევისას უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე.
- საქართველოს მთავრობის 2023 წლის დადგენილება №291 სერტიფიცირებული საშუაშაველო კომპანიის მიერ შრომითი მიგრაციის სფეროში განხორციელებული საქმიანობის შესახებ ანგარიშის წარდგენის წესისა და ადგილობრივი

დამსაქმებლის მიერ საქართველოში დასაქმებული შრომითი იმიგრანტის საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მონაცემთა ერთიან ბაზაში რეგისტრაციის წესის დამტკიცების თაობაზე.

- საქართველოს მთავრობის 2022 წლის დადგენილება №597 სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ.
- საქართველოს მთავრობის 2022 წლის დადგენილება №341 სამუშაო სივრცეში უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე.
- საქართველოს მთავრობის 2022 წლის დადგენილება №590 ტექნიკური რეგლამენტის – სამუშაო სივრცეში ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების გამოყენებისას უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული მინიმალური მოთხოვნების დამტკიცების თაობაზე.
- საქართველოს მთავრობის 2022 წლის დადგენილება №542 მიწისქვეშა სამთო სამუშაოებზე (შახტებსა და მაღაროებში) დასაქმებული პირების სოციალური დახმარებით უზრუნველყოფის ღონისძიებათა შესახებ
- საქართველოს მთავრობის 2018 წლის 27 ივლისის №381 დადგენილება მომეტებული საფრთხის შემცველი, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალის დამტკიცების თაობაზე.
- საქართველოს მთავრობის 2018 წლის დადგენილება №68 შრომის ბაზარზე იზვიათი, დეფიციტური ან/და მაღალანაზღაურებადი პროფესიების/ფუნქციათა ერთობლიობის ნუსხის განსაზღვრისა და საჯარო დაწესებულებაში ამ ფუნქციების შემსრულებელთა შრომის ანაზღაურების წესის დამტკიცების შესახებ.

- საქართველოს მთავრობის 2018 წლის დადგენილება №7 „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის 25-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტებით გათვალისწინებული საჯარო დაწესებულების თანამდებობების/პოზიციების პროფესიულ საჯარო მოხელეთა თანამდებობების თითოეული იერარქიული რანგისათვის მიკუთვნიებული თანამდებობების ეკვივალენტური ფუნქციური დატვირთვის განსაზღვრის წესის შესახებ.
- საქართველოს მთავრობის 2017 წლის დადგენილება №477 სიმაღლეზე მუშაობის უსაფრთხოების მოთხოვნების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე.
- საქართველოს მთავრობის 2016 წლის დადგენილება №436 მაღალმთიან დასახლებებში სპორტის სფეროში დასაქმებული მწვრთნელებისათვის ფინანსური დახმარებისა და სპორტის განვითარების ხელშემწყობი სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ.
- საქართველოს მთავრობის 2016 წლის დადგენილება №264 მაღალმთიან დასახლებაში მუდმივად მცხოვრები პირებისა და მაღალმთიან დასახლებაში მდებარე სამედიცინო დაწესებულებაში დასაქმებული/დაკონტრაქტებული სამედიცინო პერსონალისათვის დანამატის გაცემის წესისა და პირობების შესახებ.
- საქართველოს მთავრობის 2013 წლის დადგენილება №407 ტექნიკური რეგლამენტის „საერთაშორისო გადაზიდვების მწარმოებელი ავტოსატრანსპორტო საშუალებების მიძღვრულ შრომისა და დასვენების რეჟიმების“ დამტკიცების შესახებ.
- საქართველოს მთავრობის 2013 წლის დადგენილება №45 შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის ვნების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებები

- 2023 წლის №2-66 ბრძანება საქართველოში „მეტყევის პროფესიული დღის“ გამოცხადებისა და ტყის სფეროში დასაქმებულ პირთა ნახალისების წესის შესახებ.
- 2022 წლის №01-96/ნ ბრძანება მიწისქვეშა სამთო სამუშაოების (შახტებსა და მაღაროებში) ჩამონათვალის დამტკიცების თაობაზე.
- 2021 წლის №01-79/ნ ბრძანება ღამის სამუშაოზე წლიური სამუშაო დროის პროპორციული განაკვეთის განსაზღვრის და ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირისთვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომი პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარების პერიოდულობისა და ფარგლების დამტკიცების თაობაზე.
- 2021 წლის №01-10/ნ ბრძანება შრომის ინსპექტორთა ქცევის კოდექსის დამტკიცების შესახებ.
- 2021 წლის №01-15/ნ ბრძანება სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესის დამტკიცების თაობაზე.
- 2021 წლის №01-78/ნ ბრძანება „სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების ჩამონათვალის/წუსხის დამტკიცების შესახებ“.
- 2020 წლის №01-126/ნ ბრძანება „18 წლამდე ასაკის პირისთვის მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალის დამტკიცების თაობაზე“.
- 2020 წლის №01-133/ნ ბრძანება „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე.

- 2020 წლის №01-20/ნ ბრძანება „ორსული, ახალნამშობიარე-ბი და მეძუძური ქალების ჯანმრთელობისთვის მავნე ან/და განსაკუთრებული რისკის შემცველი სამუშაოების დამტკიცების თაობაზე“.
- 2009 წლის №87/ნ ბრძანება „დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“.
- 2007 წლის №147/ნ ბრძანება „მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხის დამტკიცების თაობაზე“.
- 2007 წლის №215/ნ ბრძანება დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების შემთხვევათა ჩამონათვალისა და წესის დამტკიცების შესახებ.
- 2002 წლის №259/ნ ბრძანება ელექტროსტატიკური, სამრეწველო სიხშირის ელექტრული და სხვადასხვა სიხშირის ელექტრომაგნიტური ველების ზემოქმედების ზონაში მომუშავე-მომსახურე პერსონალის შრომის პირობების სანიტარიული წესებისა და ნორმების დამტკიცების შესახებ.

სხვა კანონქვემდებარე აქტები

- „მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ“ საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის №351 ბრძანებულება.
- საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის მინისტრის 2024 წლის №108/ნ ბრძანება „საჯარო სკოლების მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობისა და პირობების დადგენის თაობაზე“.
- საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2016 წლის №85 ბრძანება „პენიტენციური დაწე-

სებულების ტერიტორიაზე, ან მის გარეთ ბრალდებულის/
მსჯავრდებულის დასაქმების, ანაზღაურებისა და შესაბამის
სამუშაოთა ჩამონათვალის განსაზღვრის შესახებ“.

ISBN: 978-9941-8-7057-6

