

Guide - საკითხები

შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა და დასაქმებულის სოციალური გარანტიები

1. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობები -----2 გვ.;
2. ხელშეკრულების არსებითი პირობები -----3 გვ.;
3. გამოსაცდელი ვადა -----4 გვ.;
4. ნორმირებული სამუშაო დრო -----6 გვ.;
5. შესვენებისა და დასვენების დრო -----7 გვ.;
6. სრული და არასრული სამუშაო განაკვეთი -----8 გვ.;
7. ცვლაში მუშაობა -----8 გვ.;
8. უქმე დღეების რეგულირება -----9 გვ.;
9. შვებულება და შვებულების მიცემის წესი -----9 გვ.;
10. შინაგანაწესი -----12 გვ.;
11. დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში - 2020 წლის საკანონმდებლო ცვლილებები და საკანონმდებლო მიმოხილვა-----13 გვ.;
12. დისკრიმინაციული მოპყრობის პრაქტიკული მაგალითები -----14 გვ.;
13. შრომის ანაზღაურების ფორმა, ოდენობა და გაცემის წესი-----15 გვ.;
14. დამსაქმებლის მიერ დაქვითის უფლებამოსილების გამოყენება-----16 გვ.;
15. სამუშაო დროის აღრიცხვა -----16 გვ.;
16. ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის - პრაქტიკა და არსებული მოწესრიგება --
-----17 გვ.;

შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა და დასაქმებულის სოციალური გარანტიები

❖ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა

- მხარეების მიერ ინფორმაციის გაცვლა

დამსაქმებელს უფლება აქვს, შეამოწმოს კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაციის სისწორე. ამასთანავე, კითხვის დასმის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია გასცეს რეალური ინფორმაცია. მაგალითად, როდესაც შეკითხვა შეეხება ფიზიკურ შესაძლებლობებს, ხოლო დასაქმებული დამსაქმებელს არ მიაწოდებს სრულყოფილ ინფორმაციას, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოითხოვოს ხელშეკრულების ბათილობა **მოტყუებით დადებული გარიგების საფუძველით**. თუმცა აღსანიშნავია, რომ შედავება შესაძლებელია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დამალული შესაძლებლობის შეზღუდვა გავლენას მოახდენდა დამსაქმებლის შეხედულებაზე სამომავლო საქმიანობის თვალსაზრისით.

დამსაქმებლის შეკითხვის უფლების ფარგლები კანდიდატის ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან (დაავადებებთან) დაკავშირებით დამოკიდებულია იმაზე, **რამდენად უკავშირდება ეს სამომავლო შრომით ურთიერთობას**. აქედან გამომდინარე, დამსაქმებლის შეკითხვის უფლება შემოიფარგლება, ძირითადად, შემდეგი პუნქტებით: არსებობს თუ არა ისეთი ავადმყოფობა ან ჯანმრთელობის მოშლა, რომელიც სამომავლო საქმიანობას ხანგრძლივად ან პერიოდული განმეორებადობით დააბრკოლებს? არსებობს თუ არა გადამდები დაავადება, რომელიც საქმიანობას არ დააბრკოლებს, თუმცა მომავალ კოლეგებს ან მომხმარებლებს უქმნის საფრთხეს? არის თუ არა მოსალოდნელი დაგეგმილი ოპერაცია, დადგენილი მკურნალობის კურსი ან ავადმყოფობის გამწვავება, რომელიც გამოიწვევს სამუშაოს დაწყების დროს ან წინასწარ განჭვრეტად პერიოდში შრომისუუნარობას. დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.¹

შეკითხვები, რომელიც პირდაპირ დისკრიმინაციას მოიცავს, არ შეიძლება, იყოს გამართლებული დამსაქმებლის ინტერესით. ასეთ შეკითხვებად შეიძლება, ჩაითვალოს **შეკითხვა ოჯახურ მდგომარეობაზე, ოჯახის დაგეგმვაზე**. ორსულობის შესახებ შეკითხვა, შეიძლება, შეფასდეს არაპირდაპირ დისკრიმინაციად სქესის ნიშნით.

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებთან მიმართებით, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ სამუშაოს შეთავაზების შესახებ განცხადებაში ასახული ინფორმაცია მნიშვნელოვან როლს ასრულებს შრომითი ხელშეკრულების ჩამოყალიბებაში. შემდგომში შრომის ხელშეკრულების პირობების სადავოობისას დასაქმებულს შეუძლია, დაეყრდნოს სწორედ შეთავაზებაში ასახულ პირობებს სამუშაოზე დანიშნვის თაობაზე გამოცემულ დოკუმენტთან ერთად. თუმცა, შეთავაზების შესახებ განცხადებაში ასახული პირობები არ **წარმოადგენს უშუალოდ ხელშეკრულების პირობებს, არამედ იგი თავისი სამართლებრივი ბუნებით არის მოწვევა ოფერტზე**.

¹ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაყომია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017, 167.

- გადაწყვეტილების დასაბუთებისგან დამსაქმებლის გათავისუფლება

შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, „დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, დასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება კანდიდატის დასაქმებაზე უარის თქმის თაობაზე“.² მიუხედავად შრომის კოდექსის აღნიშნული ჩანაწერის არსებობისა დამსაქმებელი სრულად არ თავისუფლდება დასაქმებაზე უარის თქმის გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულებისგან. აღნიშნული განპირობებულია შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილისა და მე-5 მუხლით, რომელიც შეეხება დისკრიმინაციის აკრძალვას. შესაბამისად, როგორც ვხედავთ, გარკვეული გარემოებების არსებობისას, მართალია, დამსაქმებელი არ იქნება ვალდებული, დასაბუთოს საკუთარი გადაწყვეტილება კონკრეტული კანდიდატისთვის დასაქმებაზე უარის შესახებ, თუმცა, ამასთანავე, დისკრიმინაციული საფუძვლით დასაქმებაზე უარის თქმის, ან დასაბუთებული ეჭვის წარმოშობის შემთხვევაში, **დამსაქმებელს შესაძლოა დაეკისროს მტკიცების ტვირთი, რომ მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება არ იყო დისკრიმინაციული.**

მართალია, დამსაქმებელი თავისუფლდება გადაწყვეტილების დასაბუთებისაგან, თუმცა, შესაძლებელია, მას დაეკისროს ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება სსკ-ს 317.2. დან გამომდინარე. კერძოდ, საინტერესოა ისეთი შემთხვევა, როდესაც წინასახელშეკრულებო ეტაპი (მოლაპარაკებები) ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში მიმდინარეობს. მსგავს ვითარებაში, შესაძლოა, დასაქმებულმა გასწიოს საკმაოდ დიდი ხარჯები (მაგალითად, თვითმფრინავის ბილეთი, სასტუმროში გაჩერება და ა.შ.), თუმცა საბოლოოდ, მასთან არ გაფორმდეს შრომითი ხელშეკრულება. ცხადია, აქ მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული პოტენციური დასაქმებულის დამოკიდებულება წინასახელშეკრულებო ეტაპთან მიმართებით. ასევე, დამსაქმებლის რიგი ქმედებებიც. ფაქტობრივი გარემოებები ობიექტური დამკვირვებლისათვის უნდა ქმნიდეს გონივრულ ეჭვს/ვარაუდს, რომ მხარეთა შორის მომავალში გაფორმდება შრომითი ხელშეკრულება.

❖ ხელშეკრულების არსებითი პირობები

- არსებითი პირობების ჩამონათვალი

2020 წლის საკანონმდებლო ცვლილებების საფუძველზე დაზუსტდა ხელშეკრულების არსებითი პირობების ჩამონათვალი.³ კერძოდ: ა) ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა შესახებ; ბ) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; გ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო; დ) სამუშაო ადგილი - აღნიშნულს დაემატა დამსაქმებლის იურიდიული მისამართი ან საჭიროების შემთხვევაში, დამსაქმებლის ჩვეულებრივი ადგილსამყოფელი და ინფორმაცია სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ თუ არ არის განსაზღვრული დასაქმებულის მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი. ე) თანამდებობა - დაემატა რანგის, თანრიგის, კატეგორიის და ა.შ. მითითებით, ასეთის არსებობის შემთხვევაში; ვ) შრომის ანაზღაურება - დაემატა ხელფასი ან/და სატარიფო განაკვეთი, დანამატი, პრემია და სხვა; ზ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; თ) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი; ი) დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი; კ) კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებები - იმ შემთხვევაში, თუ ამ დებულებებით დასაქმებულთა შრომის პირობები განსხვავებულად რეგულირდება.

² საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 11.8.

³ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 14.1.

საკანონმდებლო ცვლილებებით, არსებითი პირობების რიცხვს დაემატა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი და კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებები, იმ შემთხვევაში, თუ ისინი განსხვავებულად არეგულირებდნენ დასაქმებულთა შრომის პირობებს. როგორც წესი, არსებითი პირობები განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით (შესამღებელია შინაგანაწესითაც).

- ხელშეკრულების არსებითი პირობებისათვის დამახასიათებელი სპეციფიკა

ხელშეკრულების არსებითი პირობების მთავარი მახასიათებელია- მხარეთა ურთიერთშეთანხმება. აღნიშნული გულისხმობს, რომ აუცილებელია დასაქმებულის მიერ არამხოლოდ პირობის გაცნობა, არამედ თანხმობის გაცხადებაც.

დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისთვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს.⁴

აღსანიშნავია, რომ შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რაც განპირობებულია საქართველოს კანონმდებლობის ცვლილებით, დასაქმებულის თანხმობას არ საჭიროებს.⁵ ამასთან, არსებით პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა შემდეგი გარემოების შეცვლა: ა) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ ხელმისაწვდომი საზოგადოებრივი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისასვლელად და დასაბრუნებლად საჭიროა დღეში არაუმეტეს 3 საათისა, ამასთანავე, ეს არ მოითხოვს არაპროპორციულ ხარჯებს; ბ) სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის შეცვლა არაუმეტეს 90 წუთით. თუმცა, ორივე გარემოების ერთდროულად შეცვლა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად.⁶

გარდა ამისა, 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.⁷

❖ გამოსაცდელი ვადა

- გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დამსაქმებელი უფლებამოსილია, ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება. ერთის მხრივ, შრომის კოდექსი არ ავალდებულებს დამსაქმებელს, დაასაბუთოს ის ფაქტი, თუ რატომ არ აგრძელებს დასაქმებულთან შრომით ურთიერთობას, თუმცა მეორეს მხრივ, სასამართლო პრაქტიკაში ხშირია შემთხვევები, როდესაც უზენაესმა სასამართლომ დამსაქმებელს დასაბუთების ვალდებულება დააკისრა. პრაქტიკა საკმაოდ არაერთგვაროვანია, თუმცა ორივე პოზიცია საკმაოდ დასაბუთებული.

⁴ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 20.1.

⁵ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 20.3.

⁶ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 20.5.

⁷ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 20.6.

ერთ-ერთი საქმეში უზენაესმა სასამართლომ დამსაქმებელს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების ვალდებულება დააკისრა.⁸

„საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ დავის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია დადგინდეს სშკ-ის მე-17 მუხლით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის არსებობის ნორმატიული რეგულირების მიზანი. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, სშკ-ის მე-17 მუხლი ადგენს, რომ დამსაქმებელი არ არის შეზღუდული და შეზღუდული სშკ-ის 48-ე მუხლის გამოყენებით, რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინასწარი ინფორმირებისა და გარკვეული კომპენსაციის გაცემის წესებს შეიცავს, თუმცა, ნათელია, რომ გამოსაცდელი ვადის „წარუმატებლად“ გავლის თაობაზე დასაბუთების ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება. ამგვარი დასკვნა გამომდინარეობს თავად გამოსაცდელი ვადის საკანონმდებლო განმარტებიდან, რომლის მიხედვით, **შეზღუდული ვადით დასაქმების მიზანია შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენა.** შესაბამისად, საგამოცდო ვადის გასვლამდე, სამსახურიდან დათხოვნის შემთხვევაშიც, დამსაქმებელმა უნდა მიუთითოს ის არგუმენტები, რის გამოც, დასაქმებულმა ვერ დააკმაყოფილა შესასრულებელი სამუშაოსათვის დაწესებული მოთხოვნები, რადგან ამ დროს, დასაქმებულს არ ეძლევა ამ ვადის დასრულების, მისი პროფესიული შესაძლებლობების სრულად გამოვლენის საშუალება. საგულისხმოა, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დასაქმებულის გათავისუფლება დამსაქმებლისთვის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების არსებობის შემთხვევაშია დასაშვები, ხოლო არადამაკმაყოფილებლობის დამადასტურებელი გარემოებების მითითება და შესაბამისი მტკიცებულებების წარმოდგენა მოპასუხე დამსაქმებლის მხარეზეა“.

*** შენიშვნა-** ყურადღება უნდა მიექცეს იმ გარემოებას, რომ აღნიშნული გადაწყვეტილება შეეხება ისეთ შემთხვევას, როდესაც უშუალოდ გამოსაცდელი ვადის მიმდინარეობის პროცესში გათავისუფლდა დასაქმებული და არა 6 თვის შემდეგ (განსხვავებით მეორე გადაწყვეტილებისა).

განსხვავებით ზემოაღნიშნულისა, უზენაესს სასამართლოს აქვს ისეთი პრაქტიკაც, რომელიც დასაბუთების ვალდებულებას გამორიცხავს.⁹

„საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის აღნიშნული ჩანაწერი – ნებისმიერ დროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლების შესახებ – ამავე კოდექსის 47-ე მუხლში ჩამოთვლილ გათავისუფლების საფუძვლებს უნდა დაუკავშირდეს. ნორმის ასეთი განმარტება არ გამომდინარეობს სშკ-ის არც მე-17 და არც 47-ე მუხლების შინაარსიდან და პირდაპირ ეწინააღმდეგება მათ.

სშკ-ს 47-ე მუხლი უთითებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებზე არა გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, არამედ ამ ვადის წარმატებით გავლის შემდგომ მხარეთა შორის მე-17 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად დადებული შრომითი ხელშეკრულებით წარმოშობილი ურთიერთობისას. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, თუ სშკ-ის 47-ე მუხლით გათვალისწინებულ საფუძვლებზე მითითებისა და მათი დამტკიცების ტვირთს დამსაქმებელს დავაკისრებდით დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ, მაშინ გამოსაცდელი ვადა საერთოდ დაკარგავდა თავის დანიშნულებას. გამოსაცდელი ვადა კი ის ერთადერთი პერიოდია, რომლის განმავლობაშიც კანონმდებელმა დამსაქმებელს თავისუფლება მიანიჭა, არ გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუ მიაჩნია, რომ იგი არ შეესაბამება შესასრულებელ სამუშაოს.

⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლო, განჩინება, საქმე №ას-699-653-2017.
⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლო, გადაწყვეტილება, საქმე №ას-142-134-2017.

სწორედ ამიტომ, სშკ-ის 17.4 მუხლის შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე ასევე არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნებიც, რაც მოიცავს წინასწარი გაფრთხილების, კომპენსაციისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირის გათავისუფლებისას არ მოქმედებს ის საფუძვლები და მტკიცების ის ვალდებულება, რომელიც გათვალისწინებულია სშკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლებით“.

შრომის კოდექსის სიახლეს წარმოადგენს სტაჟირების ინსტიტუტის შემოღება. სტაჟირება განიმარტება როგორც ფიზიკური პირის მიერ, **კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით, გარკვეული სამუშაოს შესრულება**. შესაბამისად, აღნიშნული უნდა განვასხვავოთ გამოსაცდელის ვადით პირის დასაქმებისაგან. ამ უკანასკნელის მიზანია **შესასრულებელ სამუშაოსთან მიმართებით, პირის უნარ-ჩვევების შესაბამისობის დადგენა**.

საინტერესოა განვიხილოთ შემთხვევა, თუ რამდენად აქვს დამსაქმებელს უფლება პირს, სტაჟირების პერიოდის დამთავრების შემდგომ, გაუფორმოს გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულება. როგორც აღვნიშნეთ, ეს ორი ინსტიტუტი არსობრივად განსხვავდება ერთმანეთისაგან. სტაჟირების განმავლობაში პირი იღებს ცოდნასა და პრაქტიკულ გამოცდილებას, ამასთანავე, **მისი პასუხისმგებლობა კომპანიის დასაქმებულებისაგან განსხვავებით, მცირეა**. გამოსაცდელი ვადის შემთხვევაში კი პირი ჩვეულებრივ ახორციელებს იმავე მოვალეობებს, რასაც ვადიანი/უვადო ხელშეკრულებით დასაქმებული ფიზიკური პირები ასრულებენ. შესაბამისად, სტაჟირებისა და გამოსაცდელი ვადით დანიშნული პირის **პასუხისმგებლობის ხარისხი და შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობა და შინაარსი არსებითად განსხვავებულია**. ასევე, განსხვავებულია მათ მიმართ დაწესებული მოთხოვნები. აქედან გამომდინარე, სტაჟირების გავლის შემდეგ, გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების გაფორმება არ ჩაითვლება.

❖ ნორმირებული სამუშაო დრო

- ზოგადი განმარტება

ერთი შეხედვით, სამუშაო დროდ კვალიფიცირდება მხოლოდ სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების პროცესი. როგორც წესი, სამუშაოთა ძირითადი ნაწილი მოიცავს სამუშაოს მუდმივად ფაქტობრივ შესრულებას. **ამავდროულად, ზოგიერთი სამუშაო, მისი სპეციფიკის გათვალისწინებით, შესაძლოა, ყოველთვის არ მოითხოვდეს ფაქტობრივად მუშაობას**. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც დასაქმებული ვალდებულია, სამუშაო დროის განმავლობაში იმყოფებოდეს სამუშაო ადგილზე და ამავდროულად მას არ აქვს პირადი სურვილით სამუშაო ადგილის დატოვების უფლება. მაგალითად, მეხანძრის, ექიმის ცვლაში მუშაობა, რა დროსაც დასაქმებული ფიზიკურად იმყოფება სამუშაო ადგილზე და მუდმივ მზადყოფნაშია, შეასრულოს შრომითი მოვალეობები, შესაბამისი მოთხოვნისა და საჭიროებიდან გამომდინარე. ამდენად, სამუშაო დროდ ერთ შემთხვევაში მიიჩნევა სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების პერიოდი, ასევე დროის ის მონაკვეთი, როდესაც დასაქმებული ფიზიკურად იმყოფება სამუშაო ადგილზე, ფაქტობრივად არ ასრულებს სამუშაოს, **თუმცა დამსაქმებლის განკარგულებაშია**.

ზემოაღნიშნულის გარდა, არსებობს შემთხვევა, როდესაც დასაქმებული ფაქტობრივად არ ასრულებს სამუშაოს, არ იმყოფება სამუშაო ადგილზე, მაგრამ რჩება დამსაქმებლის განკარგულებაში. ეს არის ე.წ.

„სამუშაო მოთხოვნაზე“ რეჟიმის მაგალითი. ასეთ დროს დასაქმებული იმყოფება მის მიერვე განსაზღვრულ ადგილზე (მაგ. საცხოვრებელ სახლში), თუმცა მას მოეთხოვება, რომ იმყოფებოდეს დამსაქმებლის განკარგულებაში იმგვარად, რომ ხელმისაწვდომი იყოს დამსაქმებლისათვის.¹⁰

- სპეციფიკური საწარმოების ნორმირებული სამუშაო დრო

საკონსტიტუციო სასამართლო თავის გადაწყვეტილებაში¹¹ განმარტავს: „ეს ნორმა მიემართება ისეთ საწარმოებს, რომლებიც, თავისი სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე, საჭიროებენ 8 საათზე მეტი ვადით უწყვეტად მუშაობას და შრომითი პროცესის უწყვეტობა მნიშვნელოვნად განაპირობებს საწარმოს ნორმალურ ფუნქციონირებას. ხოლო უწყვეტობის დარღვევა დაკავშირებული იქნება საწარმოო პროცესის შეფერხებასთან. ამავე დროს, ნორმა მიუთითებს არა მხოლოდ წარმოების, არამედ შრომითი პროცესის უწყვეტობაზე, რაც გულისხმობს, რომ კონკრეტულ თანამშრომელთან მიმართებით უნდა არსებობდეს სამუშაო პროცესის უწყვეტობის საჭიროება. 8 საათის გასვლის შემდეგ მისი ჩანაცვლება დაკავშირებული უნდა იყოს სამუშაო პროცესის ეფექტურობის მნიშვნელოვან შეფერხებასთან. მხოლოდ ის ფაქტი, რომ საწარმო უწყვეტად მუშაობს, არ არის საკმარისი 48-საათიანი სამუშაო კვირის მის ყველა თანამშრომელზე გასავრცელებლად, ხოლო უწყვეტობის დარღვევა დაკავშირებული იქნება საწარმოო პროცესის შეფერხებასთან. მოცემული ნორმით განსაზღვრული სპეციფიკური საწარმოს არსებობა დამოკიდებულია წარმოების პროცესის ბუნებაზე და არა დამსაქმებლის მიერ საკუთარი სურვილით განსაზღვრულ სამუშაო კვირის მოცულობაზე. სადავო ნორმის მიზნებისათვის სპეციფიკურია საწარმო, რომლის ფარგლებში დასაქმებული პირის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკა მოითხოვს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ შრომით რეჟიმს.“

შესაბამისად, ნორმა ადგენს არა დასაქმებულის ვალდებულებას, იმუშაოს კვირაში 48 საათის განმავლობაში, არამედ არ ზღუდავს მხარეთა უფლებას, შეთანხმდნენ კვირაში 48-საათიან სამუშაო რეჟიმზე, ხოლო სამუშაო დროის ზუსტი ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებით. კიდევ უფრო კონკრეტულად, საკონსტიტუციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ნორმა არ ადგენს ცალსახა ვალდებულებას, რომ სპეციალური რეჟიმის საწარმოში დასაქმებულებმა უნდა იმუშაონ კვირაში 48 საათის განმავლობაში. მის საფუძველზე დადგენილია მხარეთა უფლება, დადონ ხელშეკრულება, რომელიც 48-საათიან სამუშაო კვირას ითვალისწინებს.

სუბიექტი შესაძლოა, დაკვალიფიცირდეს სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოდ, თუმცა კვირაში 48 საათის მაქსიმალური დროის რეჟიმი ავტომატურად არ გამოიყენება ამ საწარმოში დასაქმებულ ყველა პირზე.

❖ შესვენების და დასვენების დრო

- შესვენების უფლების არსი და განმარტება

მნიშვნელოვანია, შევასდეს ისეთი შემთხვევა, როდესაც შესვენების დროის განმავლობაში დასაქმებული არ ასრულებს სამუშაოს, თუმცა ვალდებულია, დარჩეს სამუშაო ადგილზე. ერთი მხრივ, დასაქმებულს არ მოეთხოვება სამუშაოს შესრულება, მეორე მხრივ, ვინაიდან დასაქმებულს არ აქვს უფლება, დატოვოს სამუშაო ადგილი, მას ეზღუდება საკუთარი დროის დაგეგმვისა და გამოყენების

¹⁰ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჯომია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017, 195.

¹¹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო, 2016 წლის 19 აპრილის გადაწყვეტილება, საქმე №2/2/565.

თავისუფლება. აქვე უნდა აღინიშნოს ისეთი შემთხვევაც, როდესაც დასაქმებულს შეუძლია, თავისუფლად გამოიყენოს შესვენების დრო, თუმცა შესვენების დროის მოკლე ხანგრძლივობის გათვალისწინებით, მას არ აქვს შესაძლებლობა, დატოვოს სამუშაო ადგილი, თუმცა უფლებამოსილია, დაისვენოს სამუშაო ადგილზე ან მის ირგვლივ. **შესაძლოა, დამსაქმებელი დასაქმებულს აძლევდეს შესვენების დროით სარგებლობის უფლებას, თუმცა მოითხოვდეს სამუშაო ადგილზე ან იქვე ახლოს დარჩენას**, იმისათვის, რომ საჭიროების შემთხვევაში შესაძლებელი იყოს მისი გამოყენება. ყოველივე ზემოთ აღწერილ შემთხვევებში განმსაზღვრელია, იმყოფება თუ არა დასაქმებული დამსაქმებლის განკარგულებაში. ILO-ს No. 1 და No. 30-ე კონვენციებიდან გამომდინარე, **თუ შესვენების დროის განმავლობაში დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს სამუშაო ან იმყოფებოდეს დამსაქმებლის განკარგულებაში, ეს პერიოდი მიიჩნევა სამუშაო დროდ.**¹²

2021 წლამდე შრომის კოდექსი შეიცავდა მითითებას იმის თაობაზე, რომ სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო, თუმცა კოდექსით არ იყო დადგენილი შესვენების დროის **მინიმალური ხანგრძლივობა**. სწორედ ამიტომ, სასამართლო განმარტებისას იყენებდა შრომის ბაზარზე დადგენილ პრაქტიკას. საკანონმდებლო ცვლილებების შემდეგ, პირდაპირი ჩანაწერი გაკეთდა და განისაზღვრა, რომ თუკი სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა **არანაკლებ 6 საათია**, შესვენების დროის ხანგრძლივობა უნდა იყოს **სულ მცირე 60 წუთი**.¹³

- დასვენების უფლების არსი და განმარტება

დასვენების უფლებით სარგებლობა გამოიხატება შემდეგ შემთხვევებში: ა) სამუშაო დღეებს შორის უწყვეტი 12 საათიანი დასვენება; ბ) კვირაში 24 საათიანი უწყვეტი დასვენება; გ) ხელშეკრულებით განსაზღვრული დასვენების დღეები; დ) შრომის კოდექსით დადგენილი უქმე დღეები; ე) მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული უქმე დღეები.

უნდა აღინიშნოს, რომ კანონმდებლობით ნებადართულია, შაბათ-კვირის ჩათვლით, სამუშაო კვირის გადანაწილება მაგ. 7 კალენდარულ დღეზე. ასეთ შემთხვევაში, დაცული უნდა იქნეს შრომის კოდექსით შეზღუდული ნორმირებული სამუშაო დროის **მაქსიმალური ლიმიტი** და სამუშაო დღეებს შორის დასვენების მინიმალური ზღვარი.

მუშაობის სპეციფიკის გათვალისწინებით და მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, დასაშვებია უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება. შრომის კოდექსის 30 (3) მუხლის თანახმად, უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებისთვის დადგენილი წესის დაცვით.

❖ სრული და არასრული სამუშაო განაკვეთი

არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომლის ნორმირებული სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის **ნორმირებულ სამუშაო დროზე ნაკლებია**. სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომელიც **იმავე ფორმის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში იმავე დამსაქმებლისთვის ასრულებს იმავე ან მსგავს სამუშაოს** და დასაქმებულია იმავე

¹² შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჯომია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017, 202.

¹³ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 24.5.

მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში. ასეთი პირის არარსებობის შემთხვევაში გასათვალისწინებელია საქმიანობის იმავე სფეროში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი.¹⁴

აკრძალულია შრომის პირობებთან დაკავშირებით არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულ პირთან შედარებით მხოლოდ იმის გამო, რომ ეს პირი დასაქმებულია არასრულ სამუშაო განაკვეთზე. მაგალითად, დამსაქმებელმა ფულადი ჯილდო დააწესა იმ დასაქმებულთათვის, რომლებიც კომპანიაში დასაქმებულნი არიან უკვე 10 წელიწადია და მთელი ამ დროის განმავლობაში, წარმატებით ასრულებდნენ დაკისრებულ მოვალეობებს. ამასთანავე, მას ჰყავს როგორც სრულ განაკვეთზე, ასევე არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირები, რომლებიც აკმაყოფილებენ ზემოაღნიშნულ წინაპირობებს. მოცემულ შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელი მხოლოდ სრულ განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულებს გადაუხდის ფულად ჯილდოს, ხოლო არასრულ განაკვეთზე მომუშავე 10 წლიანი სტაჟის მქონე თანამშრომლებს უარს ეტყვის გადახდაზე, **იმ მოტივით, რომ მათ ჯერ არ დაუკმაყოფილებიათ ზემოაღნიშნული სტაჟი**, მისი ქმედება მიიჩნევა დისკრიმინაციულ მოპყრობად.

❖ ცვლაში მუშაობა

- რეჟიმს. კანონმდებელი ხაზგასმით ადგენს, რომ ცვლიანობის გრაფიკის დადგენისას აუცილებელია, მხარეებმა მკაცრად შეასრულონ შრომის კოდექსის იმპერატიული მოთხოვნა – ცვლებს შორის დასვენების ხანგრძლივობის არანაკლებ 12-საათიანი მინიმალური პერიოდის დაცვა. დამატებით ამისა, დამსაქმებელმა დასაქმებული უნდა უზრუნველყოს **ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროით**.¹⁵ მაგალითად, როდესაც ცვლიანობის განრიგი ითვალისწინებს დასაქმებულის მიერ 18-საათიან ან 24-საათიან სამუშაო დროს, ცვლის დასრულების შემდეგ დასაქმებულის დასვენების დროს უნდა შეადგენდეს მინიმუმ 18 ან, შესაბამისად, 24 საათი. ანუ 24-საათიან სამუშაო ცვლაში მუშაობისას, როდესაც სამუშაო დრო მთავრდება დილის 9 საათზე, მომდევნო სამუშაო ცვლა არ უნდა დაიწყოს მომდევნო კალენდარული დღის დილის 9 საათამდე, იმგვარად, რომ დასაქმებული უზრუნველყოფილი იქნეს ნამუშევარი დროის ადეკვატური დასვენებით. სხვაგვარად რომ ითქვას, კანონმდებლის მიდგომაა, რომ დასვენების დრო ცვლებს შორის უნდა იყოს ნამუშევარი დროის ადეკვატური, თუმცა არანაკლებ 12 საათისა.¹⁶

ამასთან, კოდექსი ადგენს მკაცრ მოთხოვნას, **კერძოდ, მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა აკრძალულია**.

გარდა ამისა, შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს კალენდარული დღის განმავლობაში ცვლაში მუშაობის მაქსიმალურ ლიმიტს. შესაბამისად, შრომის კოდექსით დასაშვებია 24-საათიანი ცვლიანობის გრაფიკი.

ვინაიდან ცვლიანობის გრაფიკის არსებობისას შეუძლებელია ნორმირებული სამუშაო კვირის გამოთვლა, ასეთ შემთხვევებში **გამოყენებული უნდა იქნეს შეჯამებული აღრიცხვის წესი**. შრომის კოდექსის მე-16 მუხლის თანახმად, სამუშაოს პირობების გათვალისწინებით, როდესაც შეუძლებელია

¹⁴ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 16.1.

¹⁵ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 25.1.

¹⁶ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჭომია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017, 204.

ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა, დასაშვებია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება. მაგალითად, გიორგის ცვლიანობის გრაფიკი ითვალისწინებს 24-საათიან სამუშაო ცვლას და ცვლებს შორის 48 საათის დასვენების დროს. საშუალოდ, ერთი კალენდარული თვის განმავლობაში გიორგის ცვლაში მუშაობა მოიცავს 10 სამუშაო დღეს. პირობითად, პირველ კალენდარულ კვირაში გიორგი ჯამში მუშაობს 72 საათს, მეორე კვირაში – 48 საათს, მესამე კვირაში 48 საათს, მეოთხე კვირაში – 72 საათს. შესაბამისად, სამუშაო თვის განმავლობაში გიორგის მიერ ნამუშევარი დროა 240 საათი, საიდანაც ნორმირებულად უნდა ჩაითვალოს 160 ან 192 საათი (იმის მიხედვით, მიეკუთვნება თუ არა იგი სპეციფიკური რეჟიმის მქონესაწარმოში დასაქმებულ პირს), ხოლო, შესაბამისად, დარჩენილი დრო 80 ან 48 საათი უნდა ჩაითვალოს ზეგანაკვეთურ სამუშაო დროდ.¹⁷

❖ უქმე დღეების რეგულირება

უქმე დღეები გათვალისწინებულია როგორც შრომის კოდექსით, ასევე გარკვეულ შემთხვევებში, მთავრობის დადგენილებით, თუმცა ისინი ერთმანეთისგან განსხვავებულ ანაზღაურების რეჟიმს ექვემდებარებიან.

შრომის კოდექსით დადგენილი უქმე დღეები გულისხმობს სავალდებულო დასვენების დღეებს როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორისთვის. იმ შემთხვევაში, თუკი **დასაქმებული იმუშავებს შრომის კოდექსით დადგენილ უქმე დღეს, დამსაქმებელი ვალდებულია, შესრულებული სამუშაო ანაზღაუროს ზეგანაკვეთურად.**

განსხვავებით ზემოაღნიშნულისა, მართალია, დასაქმებული უფლებამოსილია, დაისვენოს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრულ უქმე დღეს, თუმცა დასვენების შემთხვევაში, **მან სამუშაო უნდა შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ დასვენების დღეებში.** ხოლო თუკი მას არ აქვს შაბათ-კვირას სამუშაოს შესრულების სურვილი, შეუძლია დადგენილებით განსაზღვრულ უქმე დღეს იმუშავოს და შესრულებული სამუშაო აუნაზღაურდეს ხელშეკრულებით შეთანხმებული ანაზღაურების შესაბამისად.

შრომის კოდექსის 30-ე მუხლის მე-4 ნაწილი პირდაპირ მიუთითებს, რომ ზეგანაკვეთურად ანაზღაურდება მხოლოდ შრომის კოდექსით დადგენილ უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაო.

❖ შვებულება და შვებულების მიცემის წესი

- შვებულების არსი და მიზანი

შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ უკვე ნამუშევარი დროის – შესრულებული სამუშაოს საფუძველზე მოპოვებულ დასვენების უფლებას, რა შემთხვევაშიც დასაქმებულს მიეცემა ანაზღაურება, მიუხედავად იმისა, რომ შვებულების განმავლობაში არ ასრულებს სამუშაოს. დაუშვებელია, შრომითი ხელშეკრულებით გამოირიცხოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლების გამოყენება ან ფულადი კომპენსაციით მისი ჩანაცვლება.

- შვებულების სახეები

დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში, **სულ მცირე, 24 სამუშაო დღით.** ამასთან, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე

¹⁷ იქვე, 205.

შვებულებით – წელიწადში, სულ მცირე, **15 კალენდარული დღით**. აღნიშნული ნორმა იმპერატიული შინაარსისაა. შრომის კოდექსით დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება, განისაზღვროს ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების განსხვავებული ვადები და პირობები, რომელიც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას. შრომითი ხელშეკრულება შესაძლოა, ითვალისწინებდეს ანაზღაურებადი შვებულების ვადას, მაგალითად, 26 სამუშაო დღის ოდენობით, თუმცა დაუშვებელია 24 სამუშაო დღეზე ნაკლები, მაგალითად, 22 სამუშაო დღის ხანგრძლივობის ანაზღაურებადი შვებულების პირობაზე შეთანხმება. ზემოაღნიშნულის გარდა, მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება – წელიწადში **10 კალენდარული დღე**. მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხა დამტკიცებულია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის **2007 წლის N147/ნ ბრძანებით**.

დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულება 126 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 143 კალენდარული დღის ოდენობით. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 604 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 587 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე. ბავშვის მოვლის გამო შვებულება შეუძლია მთლიანად ან ნაწილობრივ გამოიყენოს ბავშვის დედამ ან მამამ. ხოლო, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებით სარგებლობა, მართალია, ბავშვის დედის ექსკლუზიური უფლებაა, თუმცა ბავშვის მამას უფლება აქვს, ისარგებლოს აღნიშნული შვებულების იმ დღეებით, რომლებიც ბავშვის დედას არ გამოუყენებია.

- შვებულების გამოყენების წესი

ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია, **2 კვირით ადრე** ¹⁸ გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია, გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო. შრომის კოდექსში არ არის მოცემული შესაბამისი ნორმა დასაქმებულის მიერ ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების თაობაზე დამსაქმებლის წინასწარი გაფრთხილების შესახებ. ბუნებრივია, დამსაქმებელი გონივრული ვადით ადრე უნდა იქნეს ინფორმირებული დასაქმებულის მიერ შვებულების უფლების გამოყენების შესახებ. შრომის კოდექსის 46(3) მუხლიდან გამომდინარე, დასაქმებულმა ანაზღაურებადი შვებულების საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნა უნდა წარუდგინოს დამსაქმებელს.¹⁹

- შვებულების გადატანა

თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. შრომის კოდექსი ადგენს ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის გამონაკლის შემთხვევებს, როდესაც: ა) დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ

¹⁸ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 33.

¹⁹ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაყოშია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017, 215.

მიმდინარეობაზე; ბ) დასაქმებული თანახმაა შვებულების გადატანაზე. საყურადღებოა, რომ არასრულწლოვანისთვის შრომით ურთიერთობებში შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის აკრძალულია, ასევე, შრომის კოდექსის მიხედვით შვებულების გადატანა ზედიზედ ორჯერ დაუშვებელია. მაგალითად: თუ x დასაქმებულია y კომპანიაში 2018 წლის 01 იანვრიდან და მან 2020 წელს ვერ ისარგებლა მისი კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებიდან (24 სამუშაო დღე) 10 სამუშაო დღით, x-ს 2021 წლისათვის ანაზღაურებადი შვებულება 10 სამუშაო დღის ვადით გადაყვება და ჯამში 2021 წელს მას შეუძლია ისარგებლოს შვებულებით 34 სამუშაო დღის ოდენობით. ხოლო, თუ მან კვლავ ვერ გამოიყენა აღნიშნული 10 დღე 2022 წელს აღარ გადაყვება შვებულების დარჩენილი დღეები და ისარგებლებს მხოლოდ ამ წლის შვებულებით (24 სამუშაო დღით).²⁰

- შვებულების ანაზღაურება

ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით. თუ შრომითი ხელშეკრულებით არ არის განსაზღვრული შრომის ანაზღაურების ფიქსირებული ოდენობა, დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან. ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია, საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან.²¹

ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ჯამური ოდენობაა არაუმეტეს 1 000 ლარისა.

- გამოუყენებელი შვებულება და მისი ანაზღაურება

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკაა, რომ გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება ვრცელდება მხოლოდ დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაზე. მაგალითად, დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებულს არ აქვს გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება. სასამართლოს განმარტებით, „შვებულების უფლება წარმოიშობა მხოლოდ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების არსებობის პირობებში. როდესაც დასაქმებული ტოვებს სამსახურს თავისი ნებით, იგი აღნიშნული ნების გამოხატვით წყვეტს დამსაქმებელთან შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას და ამავდროს არ იყენებს (უარს აცხადებს) ანაზღაურებად შვებულებას, ამდენად, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ ვერ გამოიყენება საშვებულებო კომპენსაციის მიღების უფლება, რადგან ამ შემთხვევაში აღარ არსებობს უფლებით სარგებლობის ერთ-ერთი აუცილებელი წინაპირობა- შრომის სამართლებრივი ურთიერთობა. გამონაკლისს წარმოადგენს ზოგიერთი ისეთი საფუძველი, რომლის არსებობისას დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით წყვეტს დასაქმებულთან შრომის სამართლებრივ ურთიერთობას.

²¹ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 36.

გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება ეხება, როგორც სამუშაოს შესრულების პირველი წლის გამოუყენებელ შვებულებას, ასევე მომდევნო წლისთვის განსაზღვრულ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად გამოუყენებელ შვებულებას. ამასთან, დაუშვებელია დასაქმებულის მიერ გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის მოთხოვნა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში.

- მსოფლიო პანდემიის პირობებში აქტუალური გახდა დამსაქმებლების მხრიდან დასაქმებულთა იძულებით ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გაშვების საკითხი. მსგავს საკითხთან დაკავშირებით უზენაესი სასამართლო განმარტავს (ას-593-2019), რომ შრომის კოდექსი დამსაქმებელს დასაქმებულთან იმგვარი შეთანხმების გაფორმების უფლებას არ აძლევს, რომლითაც დასაქმებულს, მისი ნების საწინააღმდეგოდ, ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში ყოფნა მოუწევს.

❖ შინაგანაწესი

- *შინაგანაწესისათვის დამახასიათებელი სპეციფიკა*

დამსაქმებელი უფლებამოსილია, დასაქმებულთან ურთიერთშეთანხმების გარეშე, ცალმხრივი და წინასწარი გზით დაადგინოს სამუშაოსთან დაკავშირებული გარკვეული პირობები. მაგალითად, შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი; ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ა.შ.

იმისათვის, რომ შრომის შინაგანაწესმა შეიძინოს სავალდებულო ძალა, აუცილებელია, ხელშეკრულებაში გაკეთდეს მითითება, იმის თაობაზე, რომ იგი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს. როგორც წესი, კომპანიას აქვს ერთი შინაგანაწესი, რომელიც მოიცავს ყველა მნიშვნელოვან ზოგად პირობას და ამას გარდა, სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე, რამდენიმე სახის ხელშეკრულება. თუმცა, გამომდინარე იქიდან, რომ შრომის შინაგანაწესი ცალმხრივად შემუშავებულ ზოგად დოკუმენტს წარმოადგენს, ბათილად მიიჩნევა ამ უკანასკნელის ის დებულება, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს, ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას.

დამსაქმებელი ვალდებულია, შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დასაქმებულს წერილობითი ფორმით გააცნოს შრომის შინაგანაწესი, ხოლო დასაქმებული ვალდებულია, გაეცნოს და დაეთანხმოს შინაგანაწესით გათვალისწინებულ პირობებს.

- *შინაგანაწესის პირობების ცვლილება და შეტყობინების ვალდებულება*

მართალია, დამსაქმებელი ცალმხრივად ადგენს შრომის შინაგანაწესის პირობებს, თუმცა მასში ცვლილების შეტანის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია ვალდებულია დასაქმებულს გააცნოს შრომის შინაგანაწესში შეტანილი ცვლილება მისი შეტანიდან 14 კალენდარული დღის ვადაში. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დასაქმებული თავისუფლდება აღნიშნული პირობის დაცვის ვალდებულებისაგან.²²

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ, თუკი შრომის შინაგანაწესი მოიცავს შრომის კოდექსით დადგენილ რომელიმე არსებით პირობას, ამ კონკრეტულ პირობასთან მიმართებით, სავალდებულო იქნება დასაქმებული პირის თანხმობა.

²² საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 14.3.

გარდა ამისა, მართალია, შრომის შინაგანაწესის პირობებთან მიმართებით, დამსაქმებელი არ არის შეზღუდული მისი შინაარსის განსაზღვრისას, თუმცა ეს არ გულისხმობს აბსოლუტურ თავისუფლებას. პრაქტიკაში შესაძლებელია, წარმოიშვას დავა შრომის შინაგანაწესის დებულებების ნამდვილობასთან დაკავშირებით, როდესაც დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად შეთავაზებული **პირობა საზიანოა დასაქმებულისთვის, ან ბუნდოვანი**. მსგავს შემთხვევებში, შესაძლოა, ამოქმედდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმები **სტანდარტული პირობების ბათილობასა** და განმარტების წესთან დაკავშირებით.

დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში

❖ 2020 წლის საკანონმდებლო ცვლილებები და ზოგადი მიმოხილვა

- დისკრიმინაციის ცნება და ფორმები

დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.²³

იმისთვის, რომ შეფასდეს მიიჩნევა თუ არა ქმედება დისკრიმინაციულ მოპყრობად, აუცილებელია **შედარების ობიექტის არსებობა**. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკის შესაბამისად (2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება), პირველ ყოვლისა, უნდა დადგინდეს, წარმოადგენენ თუ არა შესადარებელი პირები (პირთა ჯგუფი) **არსებითად თანასწორებს/არსებითად უთანასწოროებს**. ამისთვის აუცილებელია აღნიშნული პირები მსგავს კატეგორიაში, ანალოგიურ გარემოებებში ხვდებოდნენ და იყვნენ არსებითად თანასწორები კონკრეტულ ვითარებასა და სამართლებრივი მდგომარეობის გათვალისწინებით.

შედარება შეიძლება იყო **რეალური და ჰიპოთეტურიც**. მაგალითად, ანაზღაურებასთან დაკავშირებული დისკრიმინაციული დავისას, როდესაც არ არსებობს შესადარებელი დასაქმებული, მისაღებია დაშვება, თუ რა იქნებოდა, მაგალითად, მამაკაცის ანაზღაურება. თუმცა ცხადია, მტკიცების კუთხით, უმჯობესია არსებობდეს შესადარებელი ობიექტი.

პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც შრომის კოდექსით დადგენილი რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ხორციელდება **არათანაბარი მოპყრობა სხვა პირთან შედარებით, რომელიც იმავე ან მსგავს მდგომარეობაში არის, იყო ან შეიძლებოდა ყოფილიყო უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი**. შესაბამისად, იგი შედგება შემდეგი ელემენტებისგან: არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება. ამასთან, უნდა დადგინდეს, რომ სხვა პირებს, რომლებიც ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს

²³ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 4.1.

მდგომარეობაში იმყოფებიან, უკეთესად ან უარესად ეპყრობიან და ეს განსხვავება დისკრიმინაციულია.²⁴

ირიბია დისკრიმინაცია, როდესაც გარკვეული ქმედება/ნორმა/მოთხოვნა/პირობა ერთი შეხედვით ფორმით ნეიტრალურია, თუმცა შინაარსობრივად დისკრიმინაციული და ნეგატიურ ზეგავლენას ახდენს კონკრეტულ ჯგუფებზე. არაპირდაპირი დისკრიმინაციის თავისებურება ვლინდება იმაში, რომ როგორც წესი, ქმედება (უმოქმედობა) არ შეიცავს დისკრიმინაციისათვის დამახასიათებელ აკრძალულ მახასიათებლებს. მაგალითად, სქესობრივი ნიშნით არაპირდაპირი დისკრიმინაციის შემთხვევა გვაქვს, როდესაც დამსაქმებელი კანდიდატისთვის განსაზღვრავს არანაკლებ 1,60 მ. სიმაღლეს, როგორც სამუშაოზე მიღების პირობას. მოცემულ შემთხვევაში, მართალია, სამუშაოს დაკავება შეუძლია ყველა მსურველ კაცს და ქალს, თუმცა ის არაპირდაპირ დისკრიმინაციულ მდგომარეობაში აყენებს ქალებს, რომელთა სიმაღლეც არ აღემატება 1,60 მ.-ს.²⁵

სამუშაო ადგილზე შევიწროება (მათ შორის, სექსუალური შევიწროება) არის დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმა. იგი თავის თავში მოიცავს ისეთ ქმედებას, რომელიც მიზნად ისახავს დასაქმებულის ღირსების შელახვას, მისთვის დამაშინებელი, მტრული ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას. აღნიშნული ფორმისთვის დამახასიათებელია გარკვეული სპეციფიკა. კერძოდ, შევიწროების შემთხვევაში, არ არის აუცილებელი შედარებითი ობიექტის არსებობა, ვინაიდან ზემოაღნიშნული ქმედებების განხორციელება უკვე მიგვითითებს მის მართლსაწინააღმდეგო შინაარსზე.

- გონივრული მისადაგება

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის, კერძოდ, გონივრული მისადაგების პრინციპის, დაცვის მიზნით დამსაქმებელი ვალდებულია საჭიროების შემთხვევაში განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები. აღნიშნული ქმედების მიზანს წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირისათვის თანაბარი შესაძლებლობის შექმნა როგორც დასაქმების, ასევე კარიერული წინსვლისა და კვალიფიკაციის ამაღლების კუთხით.²⁶ მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ შშმ პირისათვის გარკვეული ღონისძიების გატარება, არ გულისხმობს სხვა დასაქმებული პირების მიმართ დისკრიმინაცია, რადგანაც ეს გამოწვეულია აუცილებელი საჭიროებით. ამასთან, დამსაქმებელი თავისუფლდება გონივრული მისადაგების ვალდებულებისაგან, როდესაც იგი მას აკისრებს არაპროპორციულ ტვირთს. მაგალითად, დაკავშირებულია დიდ დანახარჯებთან, ხოლო კომპანიას არ აქვს კარგი ფინანსური მდგომარეობა ან რესურსი.

❖ დისკრიმინაციული მოპყრობის პრაქტიკული მაგალითები

- განსხვავებული მოპყრობა, რომელიც არ მიიჩნევა დისკრიმინაციად

იმისათვის რომ განსხვავებული მოპყრობა ჩაითვალოს გამართლებულად, იგი უნდა ემსახურებოდეს კანონიერი მიზნის მიღწევას და დაცული უნდა იყოს პროპორციულობა მისაღწევს მიზანსა და გამოყენებულ საშუალებას შორის.

²⁴ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 4.2.

²⁵ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაყოშია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017, 127.

²⁶ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 9.

საზოგადოებრივ ცხოვრებაში არსებობს ისეთი სამუშაოები, რომლის არსი ან სპეციფიკა მოითხოვს სუბიექტის დასაქმებას მისი **კონკრეტული მახასიათებლის გამო** ან ეს ნიშანი **არსებითად არის დაკავშირებული შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკასთან**. მაგალითად, ქალის ტანსაცმლის ჩვენებისთვის მოდელის პოზიციაზე სქესი სამუშაოს მახასიათებლად მიიჩნევა, ან თეატრში „რომეოს“ როლის შესასრულებლად მსახიობისთვის სქესი განმსაზღვრელია. მსგავს შემთხვევებში, შეზღუდვა არ მიიჩნევა დისკრიმინაციად. გარდა ამისა, მაგალითად, თუკი ვაკანსიაში მითითებულია დასაქმებულის მინიმალური სიმაღლე, დამსაქმებელს შეუძლია ამტკიცოს, რომ სამუშაოზე მიღების მნიშვნელოვანი მოთხოვნა სწორედ სიმაღლეა, ვინაიდან კონკრეტულ დანადგარზე მუშაობისთვის აუცილებელია დასაქმებულის სიმაღლე.²⁷

- *თანაბარი შრომის თანაბარი ანაზღაურება*

დამსაქმებელი ვალდებულია ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა. პრინციპი კრძალავს ანაზღაურებას შორის განსხვავებას, **როდესაც ნაკლებ ანაზღაურებადი კატეგორიის დასაქმებული ასრულებს უფრო მაღალი ღირებულების სამუშაოს**. შესაბამისად, შედარება ხდება უფრო ნაკლები ღირებულების სამუშაოსთან, რომლისთვისაც დამსაქმებელი იხდის უფრო მაღალ ანაზღაურებას. თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი არ არის შეზღუდული კონკრეტული საწარმოს, დამსაქმებლის ფარგლებში შესადარებელი სამუშაოებით.

- *მტკიცების ტვირთი*

დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ დავებთან მიმართებით, ყველაზე მნიშვნელოვანი ადგილი მტკიცების ტვირთის საკითხს უჭირავს. კერძოდ, დასაქმებული (მოსარჩელე) თავისუფლდება მტკიცებისაგან და დამსაქმებელს (მოპასუხეს) ეკისრება ვალდებულება, ამტკიცოს, რომ მისი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია დისკრიმინაციულ ქმედებას. აღნიშნული განპირობებულია იმით, რომ მოსარჩელეს არ აქვს სათანადო წვდომა მტკიცებულებებზე, რომელიც აუცილებელია დისკრიმინაციის დასადასტურებლად. პირიქით, აღნიშნული დამსაქმებლის კონტროლის ქვეშ იმყოფება.

ამდენად, იმისათვის, რომ მტკიცების ტვირთი შებრუნდეს დამსაქმებელზე, აუცილებელია შემდეგი პირობების **კუმულაციური** არსებობა: ა) გარემოებებზე მითითების ვალდებულება; ბ) აღნიშნულის ფაქტების შესახებ მტკიცებულების წარდგენის ვალდებულება; გ) მოსარჩელის მიერ წარდგენილი ფაქტები და მტკიცებულებები სასამართლოსთვის უნდა ქმნიდეს **გონივრულ ვარაუდს**, რომ განხორციელდა დისკრიმინაციული ქმედება.²⁸

ამასთან „შედარების ობიექტზე“ მითითების ტვირთი მოსარჩელეს ეკისრება. მოსარჩელემ არა მხოლოდ უნდა განსაზღვროს შესადარებელ პირთა წრე, არამედ ასევე დაასაბუთოს აღნიშნულ პირებს შორის არსებითად თანასწორობა. გარდა ამისა, მათ მითითება უნდა გააკეთოს **აკრძალულ ნიშანზეც**.

არსებობს შემთხვევები, როდესაც განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულია ლეგიტიმური მიზნის არსებობით. მსგავს შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებული დაამტკიცოს, რომ მის მიერ განხორციელებული ქმედება (უმოქმედობა) **განეკუთვნება გამონაკლისს** დისკრიმინაციის აკრძალვის წესისდან.

²⁸ შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, თბილისი, 2019, 201.

შრომის ანაზღაურება

❖ შრომის ანაზღაურების ფორმა, ოდენობა და გაცემის წესი

შრომის ანაზღაურება თავის თავში მოიცავს ძირითად ან მინიმალურ ანაზღაურებას, ან ხელფასს ან ნებისმიერ სხვა ანაზღაურებას, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით, ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ. ცნება „ნებისმიერი ანაზღაურების“ ქვეშ იგულისხმება პრემია/დანამატი/ბონუსი. შესაბამისად, ნებისმიერი ანაზღაურება, რომელსაც დასაქმებული პირი იღებს დამსაქმებლისგან შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ, მიიჩნევა- შრომის ანაზღაურებად.

შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გაცემის წესი განისაზღვრება დასაქმებულთან გაფორმებული ინდივიდუალური ხელშეკრულებით. ხელფასთან მიმართებით, აღსანიშნავია, რომ იგი უნდა გაიცეს არანაკლებ თვეში ერთხელ. ხოლო სხვა სახის ანაზღაურების გაცემის სიხშირე, მაგალითად, როგორცაა პრემია, დამოკიდებულია მისი მიღებისათვის ხელშეკრულებით განსაზღვრული პირობების დაკმაყოფილებაზე (მაგ. სამუშაოს წარმატებით შესრულება).

შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის მე-3 ნაწილი მიუთითებს, რომ დასაქმებული ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა, თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0,07%. **აღნიშნული დანაწესი არ ვრცელდება დასაქმებულის უკანონო გათავისუფლების შემთხვევებზე.** კერძოდ, თუკი სასამართლო დაადგენს, რომ ბათილია გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანება, დასაქმებული პირი ვერ მოითხოვს გათავისუფლების დღიდან ბრძანების ბათილად ცნობამდე მისაღები დაყოვნებული თანხის 0,07%-ს. შრომის კოდექსის აღნიშნული დანაწესი მოქმედებს მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის მიმდინარეობის პროცესში. მაგალითად, როდესაც ხელშეკრულებით განსაზღვრულია, რომ დასაქმებულ პირს ხელფასი უნდა ჩაერიცხოს საანგარიშო თვის ბოლო სამუშაო დღეს, ჩარიცხვის დაყოვნების შემთხვევაში, დასაქმებული უფლებამოსილია, მოითხოვოს თითოეულ ვადაგადაცილებულ დღეზე მისაღები თანხის 0,07 პროცენტი.

ამასთან, აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებლის ბრალით დასაქმებულის იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება სრულად მიეცემა. ხოლო, დასაქმებული ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება. მაგალითად, როდესაც დასაქმებული პირი არასაკმატო მიზეზით არ გამოცხადდება სამსახურში, ან სამუშაო ადგილს დატოვებს დროზე ადრე.

❖ დამსაქმებლის მიერ დაქვითვის უფლებამოსილება

დამსაქმებელი უფლებამოსილია, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად მიცემული თანხა, ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის გადახდილი აქვს დასაქმებულს. თუმცა, ერთჯერადად დასაქვითი თანხის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს ანაზღაურების 50%-ს.

შრომის კოდექსის აღნიშნული დანაწესი მიემართება ისეთ შემთხვევებს, როდესაც დასაქმებული პირი დამსაქმებლისგან დაუმსახურებლად მიიღებს გარკვეულ ანაზღაურებას, ეს შეიძლება იყოს როგორც ხელფასი, ასევე პრემია. მაგალითად, თუკი დამსაქმებელმა სამუშაოს წარმატებით შესრულების სანაცვლოდ, დასაქმებულს დაურიცხა პრემია, თუმცა შემდგომში აღმოჩნდა, რომ დასაქმებულმა აღნიშნული სამუშაო წარმატებით შეასრულა არა თავისი ძალისხმევით, არამედ არაკეთილსინდისიერი გზებით. მსგავს შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია შრომის

ანაზღაურებიდან დაქვითოს 50 %. თუკი ერთჯერადად დაქვითული თანხა ვერ დაფარავს გაცემული პრემიის ოდენობას, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მომდევნო თვეების მანძილზე განახორციელოს დაქვითვა მანამ, სანამ მის მიერ გაცემული თანხა სრულად არ ანაზღაურდება.

❖ სამუშაო დროის აღრიცხვა

დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო. სამუშაო დროის აღრიცხვა, სავალდებულოა საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დამსაქმებლებისთვის (ფიზიკური ან იურიდიული პირი ან/და პირთა გაერთიანება).

დამსაქმებელი ვალდებულია, სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი **გააცნოს დასაქმებულს**, ხოლო დასაქმებული უფლებამოსილია დამსაქმებლისგან მოითხოვოს მის მიერ ნამუშევარი საათების აღრიცხვის დოკუმენტის გაცნობა. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში ინფორმაცია აისახება ერთჯერადად, ყოველი თვის ბოლოს ან/და პერიოდულად, მთელი თვის განმავლობაში. მისი დახურვის თარიღი დგინდება დამსაქმებლის მიერ, მაგრამ არაუგვიანეს მომდევნო კალენდარული თვის 10 რიცხვისა.²⁹

ცვლაში მუშაობისას, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას **თან უნდა დაერთოს დამსაქმებლის მიერ, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, დამტკიცებული ცვლის განრიგი**. თუ საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში ცვლის განრიგმა განიცადა ცვლილება, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას, ცვლის განრიგთან ერთად დაერთვის ცვლილების ამსახველი დოკუმენტი.

სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, როგორც ყოველთვიური დოკუმენტი, საბოლოო წერილობითი ან/და ელექტრონული დოკუმენტის სახით შევსებული და ხელმოწერილი **1 წლის განმავლობაში** ინახება დამსაქმებელთან ან მის მიერ განსაზღვრულ სტრუქტურულ ქვედანაყოფში/პირთან.³⁰

სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას განსაზღვრავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ. ამ ბრძანებით დამტკიცებული №2 დანართით დადგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა უნდა მოიცავდეს არანაკლებ ამ წესით განსაზღვრულ მონაცემებს, თუმცა დამსაქმებელი უფლებამოსილია, **მიუთითოს სხვა დამატებითი ინფორმაცია** ან აღრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.³¹

მართალია, შრომის კოდექსი და მინისტრის ბრძანება, დამსაქმებელს აკისრებს სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულებას, თუმცა აღნიშნული გამოირიცხება, როდესაც სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. **კანონმდებლობით არ არის დადგენილი კონკრეტული კრიტერიუმები**, რომლის დაკმაყოფილების შემთხვევაშიც, დამსაქმებელი გათავისუფლდება ვალდებულებისაგან. შესაბამისად, აუცილებელია ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამუშაო სპეციფიციკის ინდივიდუალური შეფასება და ანალიზი. ამასთან, **აღნიშნულის მტკიცების ტვირთი**

²⁹ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №01-15/ნ, 2021 წლის 12 თებერვალი, მუხლი 2.4.

³⁰ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №01-15/ნ, 2021 წლის 12 თებერვალი, მუხლი 4.1.

³¹ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №01-15/ნ, 2021 წლის 12 თებერვალი, მუხლი 2.2.

დამსაქმებელს ეკისრება. მან უნდა ამტკიცოს, რომ მოცემულ ვითარებაში ობიექტურად შეუძლებელია სამუშაო დროის აღრიცხვა. საკითხავია, კონკრეტულად რომელი საქმიანობა შეიძლება მიეკუთვნოს გამონაკლის შემთხვევებს. მაგალითად, ბუღალტერი, რომელიც თავის პროფესიულ საქმიანობას არ ახორციელებს ყოველდღიურად და ამასთან, იგი მომსახურებას უწევს რამდენიმე კომპანიას. მოცემულ შემთხვევაში, ცხადია შეუძლებელია, მისი ყოველდღიური სამუშაოს აღრიცხვის წარმოება დამსაქმებლის მიერ. ასევე, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ისეთი შემთხვევები, როდესაც დასაქმებული პირის საქმიანობა დაკავშირებულია არა კონკრეტულ სამუშაო (ფიქსირებულ) დროსთან, არამედ შესასრულებელი სამუშაოს შედეგთან. მოცემულ პირობებში, შესაძლოა, დასაქმებული პირი ყოველდღიურად არ ასრულებდეს სამუშაოს, თუმცა სამუშაო კვირის ბოლოს შეასრულოს მისთვის დაკისრებული კონკრეტული მოვალეობა.

❖ ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის- პრაქტიკა და არსებული მოწესრიგება

ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება გულისხმობს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულებას დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით.³² ხოლო ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულებით. იგი უნდა ანაზღაურდეს ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად.

იმისათვის, რომ შესრულებული სამუშაო ჩაითვალოს ზეგანაკვეთურად, აუცილებელია მხარეთა შორის არსებობდეს შეთანხმება ამის თაობაზე. იმ შემთხვევაში, თუკი დასაქმებული თავისი ნებით დაყოვნდება სამუშაო ადგილას და შეასრულებს სამუშაოს, აღნიშნული არ მიიჩნევა ზეგანაკვეთურად, ვინაიდან დამსაქმებელი არ იყო ამის თაობაზე ინფორმირებული.

როგორც წესი, დამსაქმებელი ვალდებულია ერთი კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ. თუმცა არსებობს გამონაკლისი შემთხვევა, როდესაც აღნიშნული ვადის დაცვის გარეშე შეუძლია დამსაქმებელს დასაქმებულს მოსთხოვოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება. მაგალითად, როდესაც ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი წინასწარ გაფრთხილება შეუძლებელი იყო³³ (მოულოდნელად გაფუჭდა დანადგარი, რომელიც მთლიანად განსაზღვრას დასაქმებულის სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას; მოულოდნელად მომდევნო დღეს ჩაინიშნა ძალიან მნიშვნელოვანი საკონფერენციო შეხვედრა და ა.შ.).

სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო, ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშე. ვალდებულება ეკისრება საწარმოო ავარიის თავიდან აცილების შემთხვევაშიც, თუმცა ამ შემთხვევაში, ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით.

ცხადია, შრომის კოდექსის ჩანაწერი იმის თაობაზე, რომ ანაზღაურება განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით, დამსაქმებელს არ ანიჭებს სრულ თავისუფლებას. იგი როგორც „ძლიერი მხარე“ ვალდებულია თავისი უფლება არ გამოიყენოს ბოროტად და დაიცვას კეთილსინდისიერებისა

³² საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 27.2.

³³ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 27.4.

და გულისხმიერების სტანდარტი. აუცილებელია, რომ **დასაქმებულმა პირმა მიიღოს შესრულებული სამუშაოს ადეკვატური და პროპორციული ანაზღაურება.**

ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს **მხოლოდ დასაქმებულის სამსახურში არასამუშაო დროს ყოფნა**, არამედ უნდა დგინდებოდეს მისი მხრიდან სამუშაოს შესრულების ფაქტი. აღნიშნული გარემოებების მტკიცების ტვირთი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის შესაბამისად, ეკისრება დასაქმებულს, კერძოდ, მან უნდა მიუთითოს და სადავობის შემთხვევაში, წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა ანალიზი სასამართლოს მიიყვანს დასკვნამდე, რომ მან საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, სამუშაო საათების ამოწურვის შემდგომაც შეასრულა შრომითი მოვალეობები, რომელთა სამუშაო დროს შესრულება ობიექტურად იყო შეუძლებელი. სამუშაო საათების შემდგომ სამსახურში ყოფნის ფაქტი თავისთავად არ ამტკიცებს სამუშაოს შესასრულებლად დამატებითი დროის საჭიროების არსებობას (უზენაესი სასამართლოს, 2019 წლის 3 ივნისის გადაწყვეტილება).

საინტერესოა ისეთი შემთხვევა, როდესაც **მხარეთა შორის არ არის შეთანხმებული ზეგანაკვეთური ანაზღაურების საპროცენტო განაკვეთი**. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთ-ერთი გადაწყვეტილება³⁴ ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს : მოსარჩელეთა განმარტებით, ისინი მუშაობდნენ დადგენილი სამუშაო საათების გადამეტებით, ანუ სამსახურებრივ ვალდებულებებს ასრულებდნენ სამუშაო საათების შემდეგაც და არასამუშაო დღეებშიც. დამსაქმებელმა ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ მოსარჩელები გაათავისუფლა სამსახურიდან და მათ არ აუნაზღაურა ზეგანაკვეთური სამუშაო. შესაბამისად, მოსარჩელებმა მოითხოვეს მოპასუხისათვის თანხის დაკისრება. მოცემული დავის ფარგლებში თბილისის საქალაქო სასამართლომ, ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის **საათობრივ განაკვეთად მიიჩნია 1.5 კოეფიციენტი** და ამასთან მიუთითა, რომ დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო ზეგანაკვეთურად რომ ჩავთვალოთ, საჭიროა მისი შესრულება მხარეთა შორის შეთანხმებული იყოს და აღემატებოდეს კანონით განსაზღვრულ ზღვრულ ხანგრძლივობას. აღნიშნული მიდგომა გაზიარებულ იქნა როგორც სააპელაციო, ასევე უზენაესი სასამართლოს მიერ. სასამართლომ განმარტა, რომ ვინაიდან მხარეებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობა არ შეუთანხმებიათ, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 325-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, **ამ პირობების განსაზღვრა უნდა მოხდეს სამართლიანობის საფუძველზე**. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელები რეგულარულად ასრულებდნენ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს და მათ საქმიანობა დასვენების დღეებშიც უწყევდათ, პალატამ მიიჩნია, რომ საქალაქო სასამართლომ სამართლიანად განსაზღვრა ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის ასანაზღაურებელი თანხის ოდენობა.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

❖ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები

შრომის კოდექსის 47-ე მუხლით განსაზღვრულია ის საფუძველები, რომელთა არსებობის შემთხვევაშიც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობა წყდება. მნიშვნელოვანია, განვიხილოთ თითოეული მათგანის პრაქტიკული გამოვლინება:

³⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 2019 წლის 16 დეკემბრის გადაწყვეტილება.

ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას (ე.წ. რეორგანიზაცია)

თავისუფალი მეწარმეობის განვითარება, ან ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური მდგომარეობა გარკვეულ შემთხვევებში, მოითხოვს კომპანიაში მიმდინარე პროცესების ცვლილებასა და განახლებას. აღნიშნული შესაძლოა, გამოიხატოს საქმიანობის სფეროს მოდერნიზებით, კვალიფიციური სპეციალისტების მოწვევით, კადრების შემცირებით და ა.შ. მართალია, ბიზნესის განვითარება და სხვა კომპანიებისათვის კონკურენციის გაწევა მნიშვნელოვანია, თუმცა ამ ყოველივემ არ უნდა ხელყოს დასაქმებული პირების კანონიერი უფლებები.

შესაბამისად, აუცილებელია, სამუშაო ძალის შემცირების პროცესი განხორციელდეს კანონმდებლობის სრული დაცვით, რაც გულისხმობს, ლეგიტიმური მიზნის არსებობასა და მისი მიღწევისთვის პროპორციული გზების გამოყენებას. კერძოდ, იმისათვის, რომ ზემოაღნიშნული საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტა კანონიერად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია კუმულაციურად არსებობდეს ორი პირობა: ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები; და ბ) აღნიშნული აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას. მნიშვნელოვანია, ყურადღება გავამახვილოთ მეორე წინაპირობაზე. გარკვეულ შემთხვევებში, შესაძლოა, არსებობდეს ორგანიზაციური ან ტექნოლოგიური ცვლილებები, თუმცა იგი არ მოითხოვდეს სამუშაო ძალის შემცირებას. აქედან გამომდინარე, აუცილებელია მკაფიოდ და ნათლად იკვეთებოდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის გარდაუვალობა.

ხშირ შემთხვევაში რეორგანიზაცია დასაქმებულის ან დასაქმებულთა გათავისუფლებისათვის შეფარულ ბერკეტს წარმოადგენს დამსაქმებლის ხელში. მაგალითის სახით უნდა აღინიშნოს, რომ საწარმოს ან მისი სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაცია უკანონოა, როდესაც რეალურად არ ყოფილა რეორგანიზაცია, ფორმალური ნიშნების მიხედვით დარჩა იგივე სტრუქტურული ერთეული, ან ცვლილებით გაუქმებული სტრუქტურების ნაცვლად შემოიღეს ახალი სტრუქტურული ერთეულები, რომლებიც ფორმალური ნიშნით განსხვავდება, მაგრამ შინაარსობრივად იმავე ფუნქციის მატარებელია. შესაბამისად, რეორგანიზაცია შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძველად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. სხვა შემთხვევაში, დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლება კანონით აკრძალული საფუძველით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება.³⁵

რეორგანიზაცია შეიძლება კანონიერად ჩაითვალოს იმ შემთხვევაში, როდესაც შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკა სრულიად იცვლება. მაგალითად, როდესაც სერვისცენტრის დახურვა გამოწვეულია „თვითმომსახურებაზე“ გადასვლით. მსგავს ვითარებაში დგინდება, რომ ორგანიზაციაში არსებული ცვლილებები დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე.³⁶

როდესაც რეორგანიზაციაზე ვსაუბრობთ, აუცილებელია, გაანალიზებულ იქნეს მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხი. უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ საპროცესო

³⁵ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაყოშია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017, 228.

³⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 2020 წლის 24 დეკემბრის გადაწყვეტილება, საქმე Nას-1009-2020.

სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. შრომითსამართლებრივ დავებში კი, მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, **რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.** აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა

შრომის კოდექსით **ორი ტიპის ვადიანი** ხელშეკრულების გაფორმების შესაძლებლობაა განხილული:

ა. ხელშეკრულება ფორმდება **კონკრეტული კალენდარული ვადით**; ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების დროს ვადა მხოლოდ კალენდარულად მიეთითება, **ყოველგვარი მიზნის და საფუძვლის გარეშე.** ასეთი ხელშეკრულებისთვის შრომის კოდექსი მინიმალურ 1-წლიან ვადას აწესებს. **დაუშვებელია ერთ წელზე ნაკლები ვადით ასეთი ხელშეკრულების გაფორმება.** ხელშეკრულებაში ერთმნიშვნელოვნად უნდა იყოს შეთანხმებული, რომ ამ ვადის ამოწურვით მთლიანად სახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულდება.

ბ. ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა უკავშირდება **გარკვეულ მიზანს.** კონკრეტული მიზნით დადებული ვადიანი ხელშეკრულების შეწყვეტა **დამოკიდებულია სამომავლო მოვლენის დადგომაზე.** ასეთი ვადიანი ხელშეკრულება სახეზეა, როდესაც ხელშეკრულების ხანგრძლივობა უკავშირდება სამუშაოს შესრულების სახეს, მიზანს და სამუშაოს შინაარსს. ის გარემოება, რომელსაც ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარე უკავშირებს სახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულებას, არის განსაზღვრადი და დამახასიათებელი ამ ურთიერთობისთვის, მაგრამ **ხელშეკრულების შეწყვეტის ზუსტი დრო უცნობია.** მიზნით ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებისას ამ მიზნის შესახებ მკაფიოდ უნდა იყოს მითითებული ხელშეკრულებაში. **ხელშეკრულებიდან უნდა იკითხებოდეს, რომ მხარეთა ნება სწორედ ამ ნიშნით ხელშეკრულების მოქმედების ხანგრძლივობის განსაზღვრისკენ არის მიმართული,** და რომ ეს პირობა ორივე მხარის მიერ არის ჩართული ხელშეკრულებაში. ნათლად და ერთმნიშვნელოვნად უნდა დგინდებოდეს, რომ ამ პირობის დადგომისას შრომითი ურთიერთობა უნდა დასრულდეს. შრომის კოდექსი კონკრეტული მიზნით დადებული ვადიანი ხელშეკრულების შემდეგ შემთხვევებს განიხილავს: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის

ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.³⁷

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა **30 თვეზე მეტია**, ან თუ შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით **ორჯერ ან მეტჯერ დადების შედეგად გრძელდება** და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

ამასთან, ამასთან, პრაქტიკაში ხშირი იყო შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებელი განსაზღვრული ვადით (მაგალითად 5 თვით) დებდა ხელშეკრულებას დასაქმებულთან, თუმცა არ არსებობდა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული კონკრეტული საფუძველი, რომელიც გაამართლებდა ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადების შემთხვევას. საკანონმდებლო ცვლილებების საფუძველზე, პირდაპირ განიმარტა, რომ თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება დადებულია შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული **რომელიმე საფუძველის გარეშე**, მიიჩნევა, რომ დადებულია **უვადო შრომითი ხელშეკრულება**. შესაბამისად, დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, ხელშეკრულება შეწყვიტოს ვადის გასვლის საფუძველზე მითითებით.

გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება

დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება

ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება

ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/ შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა

შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან არ შეიძლება შეწყდეს სამუშაოს არადამაკმაყოფილებლად შესრულების გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება, და დასაქმებული განაგრძობს მოვალეობების არადამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ, რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა.

ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის თანახმად, როდესაც დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება არადამაკმაყოფილებელია, განსაზღვრული სამუშაოს შესრულებისათვის აუცილებელი კვალიფიკაციის ან უნარ-ჩვევების არარსებობის გამო, დასაქმებულისთვის შესაძლოა გაითვალისწინონ შესაძლებლობის საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული განსაზღვრული დაცვის მექანიზმები. ეს შესაძლოა იყოს, **შესრულებული სამუშაოს ყურადღებით შეფასება, დასაქმებულის გაფრთხილება მის მიერ სამუშაოს შესრულების ხარისხის გაუმჯობესებისა და შესაძლო უარყოფითი სამართლებრივი შედეგების შესახებ**, დასაქმებულისთვის თავისი უნარის დემონსტრირებისათვის შესაძლებლობის მიცემა, სამუშაოს შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული შესაძლებლობების უზრუნველყოფა. დამსაქმებელმა ყველა ზომა უნდა გამოიყენოს,

³⁷ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჟომია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017, 176.

რათა თავიდან აირიდოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. ეს შეიძლება იყოს: ა) სხვა სამუშაოზე გადაყვანა; ბ) სწავლება ან განგრძობადი განათლების ღონისძიებები; გ) ისეთი თავისუფალი სამუშაო ადგილის შეთავაზება, რომელიც დასაქმებულის ცოდნასა და უნარს შეესაბამება.³⁸

ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა

შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კონკრეტულად რომელი ქმედება მიიჩნევა ვალდებულების „უხეში დარღვევად“. დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა არის თუ არა „უხეში“, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია და უნდა შეფასდეს საქმის ყველა კონკრეტული გარემოების გათვალისწინებით. ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უთანაბრდებოდეს უხეში დარღვევას. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, უნდა გამოკვლეულ იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები

ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტასთან მიმართებით, პირველ რიგში, უნდა აღინიშნოს, შრომის სამართალში მოქმედ **Ultima Ratio**-ს პრინციპის დაცვა. შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“ - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოსაწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის

ცხადია, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომისათვის, ან პროფესიული ვალდებულებების არასათანადო შესრულებისათვის არ შეიძლება პირდაპირ ისეთი მძიმე ღონისძიების გამოყენება, როგორც არის შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა (გამონაკლისების გარდა) გარკვეული პროცედურული წინაპირობების დაცვის გარეშე. თუკი დასაქმებულმა არაჯეროვნად შეასრულა ან არ შეასრულა სამსახურებრივი ვალდებულება, დასაქმებულს უნდა მიეცეს გონივრული დროის პერიოდი და ინსტრუქციები მდგომარეობის გამოსაწორებლად. აქედან გამომდინარე, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე.

³⁸ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჟომია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017, 238.

გამონაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, და, შესაბამისად, არ არსებობს დასაქმებულისაგან გასამართლებელი პასუხის მიღების აუცილებლობა. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც, მაგალითად, დასაქმებულის მიერ საწარმოსათვის მიყენებული ზიანი საკმაოდ მძიმეა და აშკარაა, რომ მისი წინასწარი გაფრთხილება და მისგან ახსნა-განმარტების მოსმენა მიზანშეუწონელია;

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთ-ერთი განჩინების³⁹ ფაქტების მიხედვით, დამსაქმებელმა ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილების გარეშე პირდაპირ შეწყვიტა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობები. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლოს უნდა დაედგინა: 1. რამ განაპირობა ყოველგვარი შეტყობინების გარეშე დასაქმებულის განთავისუფლება, იყო თუ არა მიზანშეუწონელი დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილება. 2. რა შედეგი მოჰყვა დასაქმებულის მიერ არასაპატიო მიზეზით სამუშაოს გაცდენას, მოჰყვა თუ არა ყოველივე ამას ზიანი, ანდა შეიძლება ზიანი არ დადგა გარკვეული ობიექტური გარემოებების გამო, მაგრამ დასაქმებულის ამ ქმედებას შეიძლება მოჰყოლოდა მძიმე შედეგი. აქედან გამომდინარე, ზემოთ დასმულ კითხვებთან მიმართებით, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენის შემთხვევაში, მხოლოდ გაცდენილ დღეთა რაოდენობას (ერთი ან რამდენიმე დღის არასაპატიო მიზეზით გაცდენა) არ გააჩნია მაკვალიფიცირებელი მნიშვნელობა. სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენასთან ერთად, აუცილებლად უნდა დადგინდეს, თუ რა შედეგი გამოიწვია ამ გადაცდომამ, ან რა შედეგი შეიძლება გამოიწვია მას დამსაქმებლისათვის. ამასთან ერთად, გათვალისწინებული უნდა იყოს სამუშაოს სპეციფიკა, თუ რამდენად გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე მიზანშეუწონელია სამუშაოდან გასათავისუფლებელი პირის მიმართ პირდაპირ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ღონისძიების გამოყენება წინასწარი გაფრთხილებისა და ამ უკანასკნელისაგან ახსნა-განმარტების მოსმენის გარეშე. ეს ფაქტები მიგვითითებენ გადაცდომის სიმძიმისა და, შესაბამისად, გამოყენებული ღონისძიების მართებულობის შემოწმებაზე. (მაგალითად, ლიანდაგის მეისრის სამუშაოზე: 15 წუთით არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის გამო მეისრემ დააგვიანა ლიანდაგის ისრის გადაწევა, მეორე შემთხვევაში არქივის თანამშრომელი არასაპატიო მიზეზით 3 დღის განმავლობაში არ გამოცხადდა სამუშაოზე და ა.შ.). შესაძლებელია, რომ ამ შემთხვევებს სხვადასხვა სიმძიმის შედეგი მოჰყვეს, შესაბამისად, მხოლოდ სამუშაოს გაცდენის საათების თუ დღეთა რაოდენობა არ არის საკმარისი სამართლებრივი დასკვნების გამოსატანად.

საინტერესოა, ნარკოტიკული საშუალებების საკითხი. უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, მხოლოდ იმ ფაქტის დადგენა, რომ დამსაქმებელმა გაურკვეველ ვითარებაში, და არა საწარმოს ტერიტორიაზე სამუშაო პროცესის დროს, მოიხმარა ნარკოტიკული საშუალება, არ იყო საკმარისი დასკვნისათვის, რომ მან შრომითი მოვალეობა უხეშად დაარღვია. შეწყვეტის საფუძველი აუცილებლად შრომით ურთიერთობასთან უნდა იყოს კავშირში. მოცემულ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლება დასაქმებულს ექნებოდა მაშინ, თუ სასამართლო დასაქმებულის მიმართ გამოიყენებდა ადმინისტრაციული სახდელის სახით ადმინისტრაციულ პატიმრობას, რაც გამორიცხავდა სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას. ამით კანონმდებელმა ხაზი გაუსვა იმას, რომ არათუ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის, არამედ დანაშაულის ჩადენაც კი არაა საკმარისი საფუძველი შრომითი ურთიერთობის შესაწყვეტად, თუ ის არ იწვევს შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობას.⁴⁰

³⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლო, განჩინება, საქმე №ას-106-101-2014.

⁴⁰ შველიძე ზ., შრომითი დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა, თბილისი, 2020, 199.

ხშირია ისეთი შემთხვევები, როდესაც დასაქმებული სოციალურ ქსელში დამსაქმებელთან მიმართებით რაიმე განცხადებას აკეთებს (მაგალითად, საკუთარი მოსაზრების გამოხატვა; დამოკიდებულების გამჟღავნება; ცილისწამება). საინტერესოა, აღნიშნული შემთხვევა მიიჩნევა თუ არა ვალდებულების „უხემ დარღვევად“. შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, სოციალურ სივრცეში აზრის გამოხატვის თავისუფლება შესაძლოა შეიზღუდოს, იმ შემთხვევაში, თუ სახეზეა **კომერციული საიდუმლოების გამჟღავნების, დამსაქმებლის ან დასაქმებულის მიმართ ზიანის მომტანი უსაფუძვლო განცხადების გავრცელების ფაქტი**. ამდენად, იმ სუბიექტის თაობაზე მხოლოდ საჯაროდ აზრის გამოთქმა, რომელთანაც პირი იმყოფება შრომით ურთიერთობაში, თუნდაც იმ შემთხვევაშიც, თუ ეს განცხადება არ იქნა მოწონებული დამსაქმებლის მიერ, არ შეიძლება, გახდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, თუ არ არსებობს ზემოაღნიშნული გარემოებები. უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებულის მიერ სოციალურ ქსელში გავრცელებულ განცხადებას, რომელიც არ შეიცავდა დამსაქმებლის მაიდენტიფიცირებელ ინფორმაციას, არ გამოუწვევია არც საწარმოს საქმიანი რეპუტაციის შელახვა, არც სხვა სახის ზიანი, მეტიც, დასაქმებულის მიერ საჯაროდ გამოხატული უკმაყოფილება, რომელიც რა მასშტაბით გავრცელდა, უცნობია [...], გამოწვეული იყო თავად დამსაქმებლის ქმედებით, როდესაც მას დაუსაბუთებლად ეთქვა უარი კუთვნილი შვებულების გამოყენების თაობაზე, რაც კონსტიტუციით გარანტირებული შრომის უფლების კონტექსტში უნდა იქნეს განხილული.⁴¹

მოსარჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულება აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, **დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია**, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

აღნიშნული ნორმა არ მიუთითებს, კონკრეტულად რა შემთხვევაშია შესაძლებელი ხელშეკრულების შეწყვეტა, როდესაც 1 წლის განმავლობაში ორი სხვადასხვა ქმედებისთვის დაეკისრება პირს დისციპლინური პასუხისმგებლობა, თუ აუცილებელია, რომ დასაქმებულის მიერ ორჯერ განხორციელდეს ერთი და იგივე ქმედება. (რომელიც დისციპლინურ პასუხისმგებლობას იწვევს). აღნიშნულ პრობლემური საკითხთან მიმართებით, უზენაესმა სასამართლომ მნიშვნელოვანი განმარტება გააკეთა.⁴² კერძოდ, აუცილებელია, განმეორებით გამოვლენილი დარღვევების შეფასება, რადგან მოცემული მუხლის ფარგლებში **პასუხისმგებლობის საფუძველი შესაძლებელია იყოს, მხოლოდ იმავე დარღვევების განმეორებითობა**. დარღვევის განმეორებითობასთან მიმართებაში

⁴¹ შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა, თბილისი, 2020, 204.

⁴² საქართველოს უზენაესი სასამართლო, საქმე- №ას-1350-2019.

არსებითია ქმედების ერთგვაროვნება. სამოქალაქო ბრუნვისათვის დამახასიათებელი კეთილსინდისიერების პრინციპისა და უფლების ბოროტად გამოყენების აკრძალვის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა იქნეს გამოყენებული, თუ დარღვევას აქვს არსებითი ხასიათი. დაუშვებელია ერთი და იგივე არაარსებითი დარღვევების არსებობისას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. გარდა ამისა, გათავისუფლების მიზნებისათვის, დარღვევის კანონით დადგენილ ვადაში შეუსრულებლობასთან ერთად, საჭიროა მისი ხასიათისა და ბუნების შემოწმება (მაგ. სიმძიმე, მნიშვნელობა), დარღვევის ხარისხის დადგენა, ბრალეულობა. უნდა შეფასდეს რამდენად გონივრული, აუცილებელი, პროპორციული და თანაზომიერია აღნიშნულ დარღვევებთან მიმართებაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ხომ არ არის შესაძლებელი უფრო მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ.

ხშირია შემთხვევები, როდესაც დასაქმებული პირი შინაგანაწესით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს არაერთგზის არღვევს. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ⁴³ მიუთითა, რომ ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში უდავოდ დგინდებოდა დასაქმებულის მიერ შრომის შინაგანაწესის არაერთგზის დარღვევის, ასევე ჩადენილი გადაცდომების გამო ერთი წლის განმავლობაში მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიების ორჯერ გამოყენების ფაქტი (შენიშვნისა და სასტიკი საყვედურის სახით), საკასაციო პალატა მიიჩნია, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ მოსარჩელის ქმედებები მართებულად შეაფასა იმგვარი ხასიათის დაღვევებად, რომელთა მიმართ არ იყო რეკომენდებული დამსაქმებლის მიერ დამატებით გამაფრთხილებელი ღონისძიებების გამოყენება დასაქმებულის გამოსწორების მიზნით. მოსარჩელის ქმედებები წარმოადგენდა დარღვევის იმ სახეს, რომელიც დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს დასაქმებულის მიმართ. აღნიშნული კი გამორიცხავდა დასაქმებულის მიმართ ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას და, შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ქმნიდა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისა და დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს.

დაუშვებელია დამსაქმებლის მიერ ერთი გადაცდომისთვის ერთდროულად საყვედურის გამოცხადების და ხელშეკრულების შეწყვეტა. სასამართლო პრაქტიკაში⁴⁴ განმარტებულია, რომ დასაქმებულმა არ შეასრულა შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და ამისთვის მას დისციპლინურ სახდელად სასტიკი საყვედური შეეფარდა, დამსაქმებელმა კი იმავე დარღვევის ჩადენისათვის კიდევ დასაჯა დასაქმებული და ათი დღის შემდეგ სამსახურიდან დაითხოვა, რაც გაუმართლებელია. დისციპლინური სახდელის გამოყენების მიზანია ხელახალი დარღვევის პრევენცია, რომლის მიღწევაც თავდაპირველად შესაძლებელია შედარებით მსუბუქი სახდელის გამოყენებით.

ერთსა და იმავე დღეს რამდენიმე დისციპლინური სახდელის გამოყენებასთან დაკავშირებით, სასამართლომ დაადგინა, რომ აღნიშნული ეწინააღმდეგება შრომის სამართალში მოქმედ “Ultima Ratio“ - ს პრინციპს, რომელიც როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, გულისხმობს მუშაკის მიმართ ისეთი ზომების მიღებას, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოსწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. მსგავს ვითარებაში, მოსარჩელეს ერთმევა შესაძლებლობა გააცნობიეროს ჩადენილი გადაცდომების სიმძიმე და გამოსწოროს საკუთარი ქცევა, რაც სამუშაოდან გათავისუფლების - მიზანშეუწონლად მიჩნევის

⁴³ საქართველოს უზენაესი სასამართლო, საქმე №ას-783-750-2016.

⁴⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლო, საქმე – №ას-654-610-2017.

საფუძველს ქმნის. შესაბამისად, სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს მიჩნეული.

ო) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული – 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;

კ) სასამართლო განაჩენის ან სხვა გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

ლ) ამ კანონის 67-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;

მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;

ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;

ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

შრომის კოდექსში ზემოაღნიშნული საფუძვლის არსებობა არ გულისხმობს იმას, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია ნებისმიერი მოვლენა დააკავშიროს „ობიექტურ გარემოებასთან“ და შესაბამისად, გაათავისუფლოს დასაქმებული. მოცემული საფუძვლით გათავისუფლების შემთხვევაში, აუცილებელია, რომ ხელშეკრულება შეწყვეტა უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად და ამასთან, არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს მხარეთა შორის უფლება-მოვალეობების კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს. მაგალითად, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის გართულებული ურთიერთდამოკიდებულება, რაც აუტანელს ხდის შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას.

„ობიექტური გარემოების“ ცნების ქვეშ ვერ მოექცევა ისეთი შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებული ათავისუფლებს პირს, სასამართლოს მიერ აღდგენილი კადრის დანიშვნის გამო.⁴⁵ შრომითი დავის განხილვისას დამსაქმებლის რისკს წარმოადგენს შემთხვევა, როდესაც იგი პირს არამართლზომიერად გაათავისუფლებს თანამდებობიდან და საქმის სასამართლო განხილვისას არ განაცხადებს თანამდებობის არავაკანტურობის თაობაზე. ასეთ ვითარებაში მან უნდა იტვირთოს მენეჯერული პასუხისმგებლობა გადაწყვეტილების აღსრულებაზე. სასამართლო პრაქტიკაში პირვანდელ სამუშაოზე დასაქმებულის აღდგენისას, გადაწყვეტილების აღსრულების თვალსაზრისით არაერთხელ წამოიჭრა სირთულე, როდესაც გადაწყვეტილებით განსაზღვრულ თანამდებობაზე კანონიერად იყო დანიშნული პირი. გადაწყვეტილების აღსრულება არღვევდა ახალი დასაქმებულის, როგორც კეთილსინდისიერი კონტრაქტის უფლებებს. სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, დასაშვებია გადაწყვეტილების აღსრულების საშუალების შეცვლა და თუკი მისი აღსრულების ეტაპზე თანამდებობა აღარ არსებობს, ან არ არის ვაკანტური, შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ფარგლებში უნდა დადგინდეს ტოლფასი თანამდებობის არსებობა ან ამ გადაწყვეტილების სუბიექტს -დასაქმებულს უნდა მიეცეს კომპენსაცია გონივრული ოდენობით.

⁴⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 2020 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილება, საქმე №ას-1552-2019.

❖ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

იმ შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით შეწყვეტს დასაქმებულთან ხელშეკრულებას, იგი ვალდებულია, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით და ამასთან, მისცეს მას კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაღურების ოდენობით. გარდა ამისა, დამსაქმებელი უფლებამოსილია 30 კალენდარული დღის ნაცვლად, 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული, თუმცა მოცემული პირობების არსებობისას, მას ეკისრება არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაღურების გადახდის ვალდებულება.⁴⁶

ისევე როგორც დამსაქმებელს, დასაქმებულსაც ეკისრება ვალდებულება, საკუთარი ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის გზით გააფრთხილოს დამსაქმებელი.

თუკი შრომითი ხელშეკრულება წყდება დამსაქმებლის ინიციატივით, დასაქმებული უფლებამოსილია, მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების ანაღურება. აღნიშნულ უფლებამოსილებას კარგავს დასაქმებული, თუკი თავისი ინიციატივით ტოვებს სამსახურს. მოცემულ შემთხვევაში, იგულისხმება, რომ დასაქმებული უარს ამბობს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე და შესაბამისად, იგი უარს ამბობს რომ ისარგებლოს იმ უფლებებით (ამ შემთხვევაში, დასვენების უფლება), რომელიც გამომდინარეობს არსებული შრომითი ურთიერთობიდან.

❖ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი შედეგები

საქართველოს შრომის კანონმდებლობა აღიარებს უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის უფლებრივი რესტიტუციის ვალდებულებას. შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული სამი ალტერნატივიდან უპირატესობა ენიჭება სამუშაოზე აღდგენას, თუმცა ეს ცხადია, არ გულისხმობს დასაქმებულის დავალდებულებას, რომ დაუბრუნდეს ძველ სამუშაო პოზიციას. მაგალითად, როდესაც გათავისუფლებული შემდეგ დასაქმებულისთვის მორალურად ძალიან რთულია დამსაქმებელთან სამსახურეობრივი თანამშრომლობის/ურთიერთობის გაგრძელება. გარდა ამისა, იმ შემთხვევაში, თუკი გათავისუფლებული დასაქმებულის პოზიციაზე ახალი პირი დაინიშნა, დაუშვებელია მისი აღდგენა, ვინაიდან აღნიშნული ეწინააღმდეგება კეთილსინდისიერების პრინციპს.

ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის ბათილად ცნობა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულისათვის ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის ვალდებულებას იწვევს მაშინ, როდესაც პირვანდელი სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს, ან არსებობს, თუმცა, მესამე პირია დასაქმებული და მისი დასაქმება ობიექტურმა საჭიროებამ განაპირობა და დამსაქმებელი აღნიშნული ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია. ამავდროულად, აღსანიშნავია, რომ ტოლფას თანამდებობაზე უკანონოდ

⁴⁶ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 48.1.2.

გათავისუფლებული დასაქმებულის აღდგენა თავად დასაქმებულის ინტერესებში უნდა შედიოდეს. იგი უნდა მიიჩნევდეს, რომ ტოლფასი თანამდებობის შეთავაზებით მისი უფლებრივი რესტიტუცია ხდება. წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე სასამართლომ უნდა დაადგინოს ტოლფასი თანამდებობის არსებობა, მისი ტოლფასი ბუნება იმ პირვანდელ სამუშაო ადგილთან მიმართებით, საიდანაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა, ასევე ტოლფას თანამდებობაზე უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის დასაქმების სურვილი და აღნიშნულ თანამდებობასთან მისი ფუნქციური, თუ კომპეტენციური შესაბამისობა. ამ მიზნით მან უნდა გამოიკვლიოს, რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა.

ერთმანეთისაგან უნდა გაიმიჯნოს განაცდური და კომპენსაცია. განაცდური დასაქმებულს სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში მიეცემა. იგი მთელ იმ ფინანსურ შემოსავალს (ხელფასი, ნამსახურობის დანამატი და ა. შ.) მოიცავს, რასაც დასაქმებული უკანონოდ დათხოვნის პერიოდში მიიღებდა და დამსაქმებლის ბრალით ვერ მიიღო. განაცდურის მიცემით დამსაქმებელი თავის შრომითსამართლებრივ ვალდებულებას ასრულებს, კერძოდ, ხელფასს უხდის დასაქმებულს იმ ნამდვილი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, რომლის შეწყვეტა სასამართლომ, კანონწინააღმდეგობის საფუძველით, ბათილად ცნო. ამასთან, იმ შემთხვევაში, თუ უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი სადავო პერიოდში სხვაგან მუშაობდა, შესაძლებელია, აღნიშნულ პერიოდში მიღებული ხელფასი დაექვემდებაროს გამოქვითვას.

განაცდურისაგან განსხვავებით, შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. იმავდროულად, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ.⁴⁷

ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილობის შედეგებთან მიმართებით, ახალი მოწესრიგება ითვალისწინებს ძალიან მნიშვნელოვან დანაწესს, რომელიც იწვევს სასამართლო პრაქტიკის ცვლილებას და შედეგად, ბიზნესებისთვის საკმაოდ დიდი ტვირთის დაკისრებას. კერძოდ, 2021 წლამდე არსებული სასამართლო პრაქტიკა კრძალავდა დამსაქმებლისათვის განაცდურის ანაზღაურებასთან ერთად კომპენსაციის დაკისრების ვალდებულებას. თუმცა, ცვლილებებიდან გამომდინარე, შრომის კოდექსის, 48-ე მუხლის მე-9 ნაწილის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს, 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. შესაბამისად, დამსაქმებელმა შესაძლოა, განიცადოს ძალიან დიდი მატერიალური დანაკარგი. მოცემულ შემთხვევაში, არსებობს რისკი იმისა, რომ დასაქმებულმა მიმართოს ყველა იმ ზომას, რომელიც გაახანგრძლივებს სასამართლო პროცესების მიმდინარეობას, რაც საბოლოოდ,

⁴⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 2017 წლის 4 ნოემბრის განჩინება, საქმე №ას-1122-1042-2017.

გამოიწვევს განაცდურის ანაზღაურების ოდენობის ხელოვნურ ზრდას. სასამართლო იაზრებს აღნიშნულ რისკებს, თუმცა მოცემულ საკითხთან მიმართებით, სასამართლო პრაქტიკა ამ ეტაპზე არ არსებობს. შესაბამისად, დამსაქმებელმა მაქსიმალური სიფრთხილით, ლეგიტიმურ საფუძველზე მითითებითა და შესაბამისი სამართლებრივი დასაბუთების საფუძველზე უნდა გაათავისუფლოს პირი სამუშაო ადგილიდან.

ამასთან, აღსანიშნავია, რომ დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლების პროცესში პროცედურული საკითხის/საკითხების დარღვევა (მაგალითად, 3 დღით ადრე გაფრთხილება და 1 თვის კომპენსაციის გადახდა) არ იწვევს, გადაწყვეტილების ბათილობას და გამორიცხავს განაცდურის/კომპენსაციის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებამოსილებას.

პასუხისმგებლობის გამორიცხვა

❖ ფორს-მაჟორი

ფორს-მაჟორი ეს არის შემთხვევა, როდესაც მხარეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობის გამო, თუ იგი დაამტკიცებს, რომ აღნიშნული დაბრკოლება მის კონტროლს არ ექვემდებარება და რომ არაგონივრული იყო მოლოდინი, რომ მას ეს დაბრკოლება გაეთვალისწინებინა, თავიდან აერიდებინა, ან გამკლავებოდა. აქედან გამომდინარე, უნდა გამოვყოთ ფორს-მაჟორისთვის დამახასიათებელი ელემენტები, რომელიც აუცილებლად კუმულაციურად უნდა მოქმედებდეს: 1. ვალდებულების შესრულების აბსოლუტური შეუძლებლობა; 2. მისი განჭვრეტადობის შეუძლებლობა; 3. მისი თავიდან არიდების ან გამკლავების შეუძლებლობა. თუკი დადგინდება, რომ ჩამოთვლილი ელემენტებიდან ერთ-ერთი მათგანი არ გვაქვს, მოვლენა ვერ შეფასდება, როგორც ფორს-მაჟორი. ამ უკანასკნელის არსებობის შემთხვევაში, აუცილებელ პირობას წარმოადგენს დამსაქმებლისთვის შეტყობინების ვალდებულება, პირველი შესაძლებლობისთანავე. შეტყობინების ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, მხარეს დაეკისრება მიყენებული ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება.

აღსანიშნავია, რომ მარტოოდენ მოვლენა არ არის ფორს-მაჟორი. ფორს-მაჟორია მოვლენების შედეგი. იგი ვალდებულების შესრულებას სრულად უნდა გამორიცხავდეს, ან დროებით აჩერებდეს. კოვიდ-19-თან მიმართებით უნდა აღინიშნოს, რომ კონკრეტულად ეს მოვლენა ვედარ ჩაითვლება ფორს-მაჟორად. მიზეზი კი გახლავთ ის, რომ იგი არ აკმაყოფილებს ზემოთ ჩამოთვლილი წინაპირობებიდან ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ელემენტს- განჭვრეტადობის შეუძლებლობას. დღევანდელი მდგომარეობით, მსოფლიოს ყოველმა დასაქმებულმა პირმა ცხადია იცის ამ მოვლენის თაობაზე და შესაბამისად იგი მხარისთვის წინასწარ განჭვრეტადია. თუმცა განჭვრეტადი არ არის ის რისკები, რაც შესაძლოა, სამომავლოდ მოჰყვეს კოვიდ-19-ით გამოწვეულ ეპიდ სიტუაციას.

მართალია, ცალკე აღებული მოვლენა კოვიდ-19 აღარ მიიჩნევა ფორს-მაჟორად და არ ათავისუფლებს მხარეს პასუხისმგებლობისგან, თუმცა შესაძლოა, დავდგეთ ისეთი ფაქტის წინაშე, როდესაც კოვიდ-19-ის საფუძველზე აღმოცენდა ახალი გარემოება, რომელიც შეუძლებელს გახდის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებას. ამისათვის ხელშეკრულებით მაქსიმალურად უნდა დავაზღვიოთ ყოველი შესაძლო რისკი. დასაქმებულ პირებს უნდა ჰქონდეთ ხელშეწყობა, რათა არ მოხდეს მათი მხრიდან შესრულების შეუძლებლობაზე მითითება. თუკი მსგავსი დანაწესი მიეთითება ხელშეკრულებაში, აღნიშნული შემთხვევა განიმარტება არა როგორც შესრულების შეუძლებლობა,

არამედ ვალდებულების შესრულების გართულებად, რაც არ ათავისუფლებს პირს პასუხისმგებლობისგან).

❖ შეცვლილი გარემოებებისადმი ხელშეკრულების მისადაგება

ვალდებულების შესრულების ხელის შემშლელი გარემოებების არსებობა, **ავტომატურად არ უნდა იქნეს მიჩნეული** ფორს-მაჟორად. როგორც ზევით აღვნიშნეთ, ფორს-მაჟორია ისეთი შემთხვევა, როდესაც ვალდებულების შესრულება სრულად არის გამორიცხული და ამავდროულად, მისი წინასწარ განჭევრეტა შეუძლებელი იყო. შესაბამისად, ვალდებულების შესრულების შეფერხება განხილულ უნდა იქნეს როგორც- ვალდებულების შესრულების გართულება. მოცემულ შემთხვევაში, ხელშეკრულების მხარეებს **ეკისრებათ ვალდებულება, ხელშეკრულება მიუსადაგონ შეცვლილ გარემოებებს.**

ამისათვის აუცილებელია შემდეგი პირობების **კუმულაციური არსებობა**: თუ: 1. შეცვლილმა გარემოებებმა უნდა გამოიწვიოს ვალდებულების შესრულების უკიდურესი დამძიმება; 2. გარემოება აშკარად უნდა შეიცვალოს ხელშეკრულების დადების შემდეგ; 3. გარემოებების შეცვლის გონივრულად გათვალისწინება ხელშეკრულების დადების დროს შესაძლებელი არ უნდა იყოს, ანუ შეცვლილი გარემოებები არ უნდა შედიოდეს დაზარალებული მხარის კონტროლის სფეროში; 4. ხელშეკრულებით არ უნდა იყოს გათვალისწინებული გარემოებების შეცვლის რისკის დაზარალებული მხარისათვის დაკისრება. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სახელშეკრულებო პირობა მოქმედებს და 398-ე მუხლის გამოყენება დაუშვებელია; 5. ხელშეკრულების შესრულების გართულება გამოწვეული უნდა იყოს სწორედ აშკარად შეცვლილ გარემოებათა გამო, ანუ არსებობდეს მიზეზობრივი კავშირი.⁴⁸

შეცვლილი გარემოებებისადმი ხელშეკრულების მისადაგება შესაძლებელია განხორციელდეს არა მხოლოდ გართულების, **არამედ შესრულების მკვეთრად გამარტივების შემთხვევაშიც.**⁴⁹ გარემოებების აშკარა შეცვლაში კანონმდებელი შესრულების გაუფასურებასაც გულისხმობს. თუ გარემოებების **ცვლილებამ გამოიწვია ინტერესის დაკარგვა შესრულების მიმართ**, რომელიც კრედიტორმა უნდა მიიღოს, ამ უკანასკნელს შეუძლია მოითხოვოს ხელშეკრულების მისადაგება შეცვლილი გარემოებებისადმი. 398-ე მუხლი იცავს როგორც კრედიტორის, ისე მოვალის ინტერესს. ამდენად, განსახილველ მუხლში მოცემული გარემოებების აშკარად შეცვლა არ უნდა განიმარტოს როგორც მხოლოდ შესრულების გართულება, დამძიმება. მსგავსი განმარტება განსაკუთრებით მნიშვნელოვან პრობლემას შექმნის ფულადი ვალდებულების შესრულების დროს, თუ სახეზეა ფულის მსყიდველობითი უნარის მკვეთრი დაცემა – ინფლაცია. კრედიტორს უნდა ჰქონდეს მისადაგების საშუალება ინფლაციის დროს, რათა მოვალემ ნომინალიზმის პრინციპზე დაყრდნობით, უსამართლოდ არ მიიღოს სარგებელი.

⁴⁸ ჯუღელი გ., ნადარაია ლ., ტყემალაძე ს., ტაბატაძე დ., კეკელიძე გ., ხერხეულიძე ნ., კაკოიშვილი დ., ქოჩიაშვილი ა., კაჭაშვილი გ., ქართული ბიზნეს სამართლის მიმოხილვა, II გამოცემა, თბილისი, 2013. 33.

⁴⁹ იქვე. გვ.34.

შრომითი ურთიერთობების მონიტორინგი

❖ შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება და მისი ფარგლები

2020 წლის საკანონმდებლო ცვლილებების საფუძველზე გაიზარდა შრომის ინსპექციის სამსახურის როლი. კერძოდ, გაიზარდა უფლებამოსილების ფარგლები. კომპანიები დაექვემდებარებიან მკაცრ მონიტორინგს და ამასთანავე, დარღვევის ფაქტის აღმოჩენის შემთხვევაში მათ დაეკისრებათ სანქცია, რომელიც დამოკიდებულია საწარმოს შემოსავლის წლიურ ბრუნვაზე.

შრომის ინსპექცია უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის, სამუშაო ადგილზე იძულებითი შრომის – ტრეფიკინგის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის ნორმების, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების, შრომითი უფლებებისა და შრომის პირობების შესახებ საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების, აგრეთვე კოლექტიური დავების ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებებისა და საარბიტრაჟო გადაწყვეტილებების ნორმების ეფექტიანი გამოყენება.⁵⁰

აღნიშნული ჩანაწერით შრომის ინსპექცია აღიჭურვა უფლებამოსილებით შევიდეს დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შინაარსში და შეამოწმოს თუ რამდენად შესაბამისობაშია შრომითი ხელშეკრულების დებულებები საქართველოს შრომის კოდექსთან.

შრომის კოდექსით ან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ნორმის დარღვევის შემთხვევაში თითოეული დარღვევა გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას: ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე დამსაქმებელი ფიზიკური პირის შემთხვევაში – არანაკლებ 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 400 ლარისა; ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან 100 000 ლარზე მეტი შემოსავლის მქონე დამსაქმებელი ფიზიკური პირის შემთხვევაში – არანაკლებ 300 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 800 ლარისა; გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 100 000 ლარს არ აღემატება, – არანაკლებ 300 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 800 ლარისა; დ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს, – არანაკლებ 400 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 900 ლარისა; ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, – არანაკლებ 600 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 1 000 ლარისა; ვ) ნებისმიერი სხვა დამსაქმებლის შემთხვევაში, მათ შორის, იმ პირისა, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), – არანაკლებ 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 400 ლარისა.⁵¹

⁵⁰ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 75.1.

⁵¹ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 77.

გადაწყვეტილების მიღება იმის თაობაზე, თუ რომელი ღონისძიება უნდა იქნეს გამოყენებული სამართალდამრღვევი სუბიექტის მიმართ, მიეკუთვნება (გაფრთხილება, თუ ჯარიმა) შრომის ინსპექციის დისკრეციულ უფლებამოსილებას.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ზემოაღნიშნული დარღვევებიდან რამდენიმე მათგანი ექვემდებარება მკაცრ სანქცირებას. ესენია: ა) **დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის დარღვევა** (პირდაპირი დისკრიმინაცია; არაპირდაპირი დისკრიმინაცია; ადგილზე შევიწროვება და სექსუალური შევიწროვება; დონორული მისადაგების პრინციპი; თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა) გამოიწვევს **გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას** ზემოაღნიშნული ჯარიმის **სამმაგი ოდენობით** (აღნიშნულიც დაკავშირებულია კომპანიის წლიურ შემოსავალზე). 1 წლის განმავლობაში, ამავე ქმედების **განმეორებით ჩადენა** კი გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული **ჯარიმის ორმაგი ოდენობით**. ბ) **იძულებითი შრომა** (თუ არ შეიცავს სისხლის სამართლის დანაშაულის ნიშნებს) გამოიწვევს **დაჯარიმებას** ზემოაღნიშნული შესაბამისი ჯარიმის **სამმაგი ოდენობით**. 1 წლის განმავლობაში აღნიშნული ქმედების **განმეორებით ჩადენა** კი გამოიწვევს შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული **ჯარიმის ორმაგი ოდენობით**. შესაბამისად, დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის დარღვევის შემთხვევაში, დამსაქმებელმა შესაძლოა მიიღოს მხოლოდ გაფრთხილება და არ დაეკისროს სანქცია, თუმცა იძულებითი შრომის აკრძალვის პრინციპის დარღვევა ავტომატურად იწვევს ჯარიმის დაკისრებას.

გარდა ამისა, შრომის ინსპექციის მიერ დამსაქმებლისთვის ამ კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრება მას არ ათავისუფლებს სხვა პასუხისმგებლობისგან, რომელიც შეიძლება დამსაქმებელს სასამართლომ პირის მიერ აღძრული სამოქალაქო სამართალწარმოების ფარგლებში დააკისროს.

ინფორმაციის მიწოდებისა და დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის კონსულტაციის გამართვის ხელშეწყობა

საკანონმდებლო ცვლილებების საფუძველზე, დამსაქმებელს დაეკისრა დასაქმებულებთან **კონსულტაციის გამართვის ვალდებულება**. აღნიშნული შეეხება მხოლოდ იმ საწარმოებს, სადაც რეგულარულად არანაკლებ 50 დასაქმებული მუშაობს.

ინფორმაციის მიწოდება შესაძლოა, განხორციელდეს დასაქმებულთა წარმომადგენლის მეშვეობით. კერძოდ, ეს შესაძლოა, იყოს **დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენელი** (არსებობის შემთხვევაში), ან **არჩეული დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი**.

საკითხავია, რა სახის ინფორმაციებთან მიმართებით ეკისრება დამსაქმებლებს კონსულტაციის მოვალეობა. ესენია საწარმოს საქმიანობისა და **ეკონომიკურ მდგომარეობასთან** დაკავშირებით არსებული ინფორმაცია და ამასთანავე, საწარმოში დასაქმების მდგომარეობის, სტრუქტურის, შესაძლო განვითარებისა და დაგეგმილი ღონისძიების შესახებ იმ ინფორმაციის მიწოდება, **რომელმაც შესაძლოა, არსებითი გავლენა მოახდინოს** შრომის ანაზღაურებასა და შრომის პირობებზე ან/და საფრთხე შეუქმნას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას.

აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით ბუნებრივია კითხვების წარმოშობა, თუმცა ამ ეტაპზე სასამართლო პრაქტიკა არ არსებობს. საინტერესოა, რა ფარგლებს დააწესებს სასამართლო და კონკრეტულად რა ტიპის ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება დაეკისრება დამსაქმებელს. ეკონომიკური მდგომარეობა წმინდად მენეჯმენტის სფეროს მიეკუთვნება, ვინაიდან ყველაზე საფუძვლიანად

სწორედ მენეჯმენტი იცნობს კომპანიის ფინანსებსა და რესურსებს. ერთის მხრივ, გაუგებარია, თუ რა მიზანს ემსახურება ეკონომიკური მდგომარეობის შესახებ ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულების დაკისრება. ბიზნესისთვის ბუნებრივად დამახასიათებელია გარკვეული რისკები და კრიზისული მდგომარეობების არსებობა, თუმცა ეს არ გულისხმობს მძიმე შედეგების დადგომის გარდაუვალობას. მაგალითად, თუკი საწარმოში გაუარესდება ფინანსური მდგომარეობა და აღნიშნულის თაობაზე დამსაქმებელი აცნობებს დასაქმებულს, შესაძლოა, დასაქმებულმა, მომავალში სამუშაო ადგილის დაკარგვის შიშით, უარი თქვას შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებაზე. თუმცა, რეალურად ფინანსური მდგომარეობა გაუმჯობესების შესაძლებლობას ექვემდებარებოდა. შესაბამისად, დასაქმებულისთვის **ინსაიდერული ინფორმაციის მიწოდებამ, შესაძლოა ზიანი მიაყენოს** როგორც დასაქმებულს (შიშის საფუძველზე დაკარგოს სამსახური), ასევე დამსაქმებელს (სამუშაო ძალის შემცირება). აქედან გამომდინარე, აუცილებელია სასამართლო განმარტება, რომელიც ზღვარს გაავლებს დასაქმებულისთვის საჭირო და არასაჭირო ინფორმაციებს შორის.

ამასთანავე, მნიშვნელოვანია, ხაზი გაესვას კონფიდენციალურობის საკითხს. კერძოდ, შრომის კოდექსის 72-ე მუხლი მიგვითითებს, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლებს უფლება არ აქვთ, დასაქმებულს ან მესამე პირს გაუმჟღავნონ დამსაქმებლის მიერ მათთვის საწარმოს კანონიერი ინტერესების ფარგლებში მიწოდებული კონფიდენციალური ინფორმაცია. ამ კუთხითაც საინტერესოა და მნიშვნელოვანი იქნება სასამართლოს განმარტება, ვინაიდან ძალიან რთულია, დამსაქმებელმა აკონტროლოს, თუ რამდენად ასრულებს დასაქმებული კონფიდენციალურობის დაცვის მოვალეობას.

დამსაქმებლის სასარგებლოდ შეიძლება განიმარტოს შრომის კოდექსის 72-ე მუხლის მეორე ნაწილი, რომელიც მიუთითებს რომ დამსაქმებელს უფლება აქვს, უარი განაცხადოს ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციის გამართვაზე, თუ აღნიშნული **ობიექტურად დასაბუთებული საფუძველით მნიშვნელოვნად ხელყოფს საწარმოს ფუნქციონირებას** ან მას ზიანს მიაყენებს. შესაბამისად, თუკი დამსაქმებელი დაასაბუთებს და მიუთითებს ობიექტურ საფუძველზე, იგი გათავისუფლდება კონკრეტული სახის ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულებისაგან.

შრომითი დავა

❖ გაერთიანების თავისუფლება

ყველას აქვს პროფესიული კავშირის შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლება. მისი მიზანია, რომ შრომითი ურთიერთობის სუბიექტებმა კოლექტიურად დაიცვან თავიანთი ეკონომიკური და სოციალური ინტერესები. გაერთიანების თავისუფლება შრომითი ურთიერთობის სუბიექტებს შორის არსებულ კონფლიქტს აძლევს მიმართულებას და, შესაბამისად, დაპირისპირების ნაცვლად ურთიერთობა გრძელდება მოლაპარაკების ფარგლებში. გარდა ამისა, მისი მიზანია სახელმწიფოს დონეზე სოციალური დიალოგის უზრუნველყოფა. დასაქმებულებს და დამსაქმებლებს არ მოეთხოვებათ ორგანიზაციის დაფუძნებისათვის წინასწარი ნებართვის მოპოვება.⁵²

⁵² შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჯომია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017, 274.

❖ შრომითი დავის ფორმები

დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში. იმისათვის რომ იგი წარმოშობილად ჩაითვალოს, აუცილებელია მხარის მიერ მეორე მხარისთვის უთანხმოების შესახებ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნა. ცხადია, დავის წარმოშობის საფუძველი ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში განსხვავებულია, თუმცა ძირითადად იგი გახლავთ: საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა; ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების, კოლექტიური ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევა; დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანების/გადაწყვეტილები დაუსაბუთებლობა.

შრომის კოდექსის არსებული მოწესრიგება განსაზღვრავს ინდივიდუალური და კოლექტიური ხასიათის დავებს. ინდივიდუალური დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას. რაც შეეხება პროცედურას, მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინებას. ამ შეტყობინებაში ზუსტად უნდა იყოს მითითებული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები. მეორე მხარე ვალდებულია წერილობითი შეტყობინება განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მხარეს აღნიშნული შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მხარეები ან მათი წარმომადგენლები იღებენ წერილობით გადაწყვეტილებას, რომელიც არსებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი ხდება. წერილობითი ფორმა, დიდ როლს ასრულებს ნებისმიერ სახელშეკრულებო ურთიერთობასთან მიმართებით. იგი მიღებულ გადაწყვეტილებას ანიჭებს იურიდიულ ძალას, რაც გამოიხატება მისი მავალდებულებელი ხასიათით. თუკი მოლაპარაკება არ გამოიწვევს სასურველი შედეგის მიღწევას, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისთვის გადაცემაზე.

რაც შეეხება კოლექტიურ დავას, შრომის კოდექსით შეზღუდულია კოლექტიური დავის სუბიექტები და ესენი არიან დამსაქმებელი და პროფესიული კავშირი. ასევე, დამსაქმებელი და, სულ მცირე, 20 დასაქმებული, როგორც დასაქმებულთა ჯგუფი. შრომის კოდექსის მოთხოვნაა, რომ როგორც ინდივიდუალური, ასევე კოლექტიური დავა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით. კოლექტიური დავის ინიციატორი მხარე ვალდებულია, მეორე მხარეს გაუგზავნოს შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინება, რომელშიც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები.

მოლაპარაკებების ნებისმიერ სტადიაზე მხარეს უფლება აქვს, შეთანხმების მისაღწევად მინისტრს გაუგზავნოს წერილობითი შეტყობინება მედიაციის დაწყების მიზნით დავის მედიატორის დანიშვნის თაობაზე. ეს შეტყობინება იმავე დღეს გადაეცემა დავის მეორე მხარეს. გარდა ამისა, დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, მხარის წერილობითი მიმართვის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით დანიშნოს დავის მედიატორი. მხარეები ვალდებული არიან მონაწილეობა მიიღონ შემათანხმებელ პროცედურებში და დაესწონ ამ მიზნით დავის მედიატორის მიერ გამართულ შეხვედრებს. ისევე როგორც ინდივიდუალური დავის შემთხვევაში, კოლექტიური დავის პროცესშიც, ნებისმიერ სტადიაზე, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისთვის გადაცემაზე.

❖ გაფიცვა და ლოკაუტი

ხშირია შემთხვევები, როდესაც მხარეთა შორის ვერ მიიღწევა შეთანხმება, რაც საბოლოოდ, დასაქმებულთა გაფიცვას იწვევს. გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. რაც შეეხება გაფიცვის საგანს, საქართველოში გამართული გაფიცვების ძირითადი მიზანი იყო შრომითი პირობების გაუმჯობესება და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მოთხოვნა.

გაფიცვა არ შეიძლება იყოს დასაქმებულთა უფლებების დაცვის ძირითადი მეთოდი – იგი უნდა იყოს უკანასკნელი გამოსავალი ინტერესთა კონფლიქტის დასარეგულირებლად. ამგვარად, გაფიცვა შრომითი დავის მოგვარების უკიდურესი საშუალებაა. მისი გამოყენება მხოლოდ მაშინ არის მიზანშეწონილი, როდესაც უფრო მსუბუქი მეთოდები უკვე გამოყენებულია და მათი უშედეგობის გამო, სხვა გონივრული გზა არ რჩება დავის გადასაწყვეტად. თუმცა, უფრო მსუბუქ მეთოდებში არ განიხილება სასამართლოსთვის მიმართვა.

კოლექტიური დავის დროს გაფიცვის უფლება ან ლოკაუტის უფლება წარმოიშობა მინისტრისთვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან ან მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით დავის მედიატორის დანიშვნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე. კოლექტიური დავის დროს მისმა მხარეებმა გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე არაუგვიანეს 3 კალენდარული დღისა ერთმანეთს და მინისტრს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დრო, ადგილი, ხასიათი და ინფორმაცია გაფიცვის მონაწილე პირთა რაოდენობის შესახებ. გაფიცვის ან ლოკაუტის დროს მხარეები ვალდებული არიან განაგრძონ შემათანხმებელი პროცედურები. გაფიცვის ან ლოკაუტის დროს დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, გადაუხადოს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება.

გაფიცვის ფორმა არ არის მკაცრად განსაზღვრული, შესაბამისად, გაფიცულების მიერ პროტესტის გამოხატვა შესაძლებელია, ატარებდეს ნებისმიერ ფორმას. მაგალითად, ყოვლისმომცველი გაფიცვა – დასაქმებულთა სრულმასშტაბიანი გაფიცვა ქვეყანაში; სრული გაფიცვა – იფიცება კომპანიის ან დარგის დასაქმებულთა მთელი კონტინგენტი; ნაწილობრივი გაფიცვა – იფიცება დასაქმებულთა ნაწილი, ცალკეული სტრუქტურული ერთეულები, ფილიალები; წერტილოვანი ან ტალღოვანი გაფიცვა – მორიგეობით იფიცება კომპანიის ან დარგის სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეული.⁵³

აქვე მოვიყვანოთ რამდენიმე ქმედების მაგალითი, რომელთა განხორციელების შემთხვევაშიც, გაფიცვა შესაძლოა, მიჩნეულ იქნეს უკანონოდ. ასეთებია: ქმედებები, რომელიც დამყარებულია სხვა პირების (მაგალითად, თანამშრომლების, რომლებიც არ მონაწილეობენ გაფიცვაში) ფიზიკურ ან ფსიქიკურ იძულებაზე, მუქარაზე, დამცირებაზე, ღირსებისა და პატივის შელახვაზე; დამსაქმებლის უძრავი ან მოძრავი ქონების ბლოკადა, სარგებლობაში ხელის შეშლა; დამსაქმებლის საქმიანი პარტნიორებისა თუ კლიენტებისათვის ხელის შეშლა დამსაქმებელთან საქმიანი ურთიერთობის დამყარებაში (მაგალითად, მაღაზიაში მომხმარებლების შესვლისა და პროდუქტის შეძენის დაბრკოლება).⁵⁴

დაუშვებელია გაფიცვის უფლების სრულად გამოყენება იმ დასაქმებულის მიერ, რომელიც ასრულებს სამუშაოს ისეთი საქმიანობის განსახორციელებლად, რომლით გათვალისწინებული სამუშაო პროცესის სრულად შეწყვეტა აშკარა და გარდაუვალ საფრთხეს უქმნის მთელი საზოგადოების ან მისი

⁵³ საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) II, თბილისი, 2014, 73.

⁵⁴ იქვე, 74.

გარკვეული ნაწილის სიცოცხლეს, პირად უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების ჩამონათვალს განსაზღვრავს მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში მომუშავე დასაქმებულებს აქვთ გაფიცვის უფლება, თუ ისინი უზრუნველყოფენ მინიმალური მომსახურების მიწოდებას.

თუ საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას, აგრეთვე სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურის საქმიანობას, სასამართლოს უფლება აქვს, ერთჯერადად გადადოს გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყება არაუმეტეს 30 დღით, ხოლო დაწყებული გაფიცვა ან ლოკაუტი შეაჩეროს იმავე ვადით. აღნიშნული მიმართულებით, მნიშვნელოვანია მოყვანილ იქნეს ერთ-ერთი აქტუალური სასამართლო დავა. კერძოდ, გაფიცვის გადაწყვეტილების მიღებამდე პროფესიულმა კავშირმა “ერთობა 2013-მა“, რომელთა უდიდეს ნაწილს მეტროს მემანქანეები შეადგენენ, წერილობით მიმართა დამსაქმებელ კომპანიას და შრომის პირობების გაუმჯობესება, მათ შორის, საათობრივი სატარიფო განაკვეთის მატება მოითხოვა. პროცესში მედიატორის ჩართვის მიუხედავად, მხარეებმა ვერ მიაღწიეს შეთანხმებას, რის გამოც, პროფესიულმა კავშირმა 3 მაისიდან გადაწყვიტა გაფიცვის კონსტიტუციური უფლების გამოყენება და გაფიცვის დაწყების თაობაზე, წერილობით აცნობა შესაბამის მხარეებს. 2018 წლის 1 მაისს შპს „თბილისის სატრანსპორტო კომპანია“ განცხადებით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს და საქართველოს შრომის კოდექსის 50-ე მუხლის შესაბამისად, „თბილისის სატრანსპორტო კომპანიაში“ დასაქმებულთა გაფიცვის გადადება/შეჩერება მოითხოვა 30 დღის ვადით. იმავე დღეს, ზეპირი განხილვის გარეშე სასამართლომ განჩინებით დააკმაყოფილა განმცხადებლის მოთხოვნა და გაფიცვა 30 დღით გადადო.

სასამართლომ გაიზიარა განმცხადებლის არგუმენტი, რომ გაფიცვის გამართვას მისი გადადების გარეშე სავალალო ფინანსური შედეგები მოჰყვებოდა, როგორც კომპანიისათვის, ასევე გამოიწვევდა დედაქალაქის სატრანსპორტო ინფრასტრუქტურის პარალიზებას (სასამართლო უთითებდა მეტროს 327 000 მომხმარებელზე), რაც მათ შორის გამოიწვევდა ჯანდაცვის, სახანძრო, უსაფრთხოების და სხვა სასიცოცხლო მნიშვნელობის მომსახურების უზრუნველყოფი სამსახურების სატრანსპორტო საშუალებებით გადაადგილების შეფერხებას და საფრთხეს შეუქმნიდა დედაქალაქის მოსახლეობის სიცოცხლეს და ჯანმრთელობას. შესაბამისად, მეტროს თანამშრომელთა გაფიცვა სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურის საქმიანობისათვის საფრთხის შექმნად შეფასდა და განმცხადებლის მოთხოვნის შესაბამისად, გაფიცვა 30 დღის ვადით გადავადდა. ამის შემდგომ, 30-დღიანი ვადის გასვლამდე თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 18 მაისის გადაწყვეტილებით, სადავო ნორმებზე დაყრდნობით, სარჩელის აღძვრამდე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების და ქმედების განხორციელების აკრძალვის ფორმით, ასევე ზეპირი მოსმენის გარეშე, უვადოდ შეუზღუდა მოსარჩელეებს სამუშაო საათებში გაფიცვის უფლება და მიუთითა დასაქმებულების მიერ არასამუშაო საათებში შეკრების ალტერნატიულ შესაძლებლობაზე.⁵⁵

შრომის კოდექსი არ შეიცავს საჯარო მოხელეთათვის გაფიცვის უფლების ამკრძალავ დებულებას, თუმცა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2013 წლის 6 დეკემბრის N01-43/ნ ბრძანებით დამტკიცებულ ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხაში გათვალისწინებულია ზოგიერთი საჯარო სამსახური. ესენია: მუშაობა სასამართლო ორგანოებში და ქვეყნის თავდაცვისუნარიანობის, კანონიერებისა და მართლწესრიგის უზრუნველყოფის სამსახურებში. როგორც საჯარო სამსახურში გაფიცვის უფლების აკრძალვასთან დაკავშირებით ექსპერტთა კომიტეტი აღნიშნავს, იმის

⁵⁵ <https://constcourt.ge/ka/judicial-acts?legal=1910>

გათვალისწინებით, რომ უზრუნველყოფილი იყოს ხელისუფლების სამივე შტოს უწყვეტი მუშაობა, სახელმწიფომ შესაძლებელია, შეზღუდოს გაფიცვის უფლება საჯარო მოხელეებისათვის. ამ შემთხვევაში, განმსაზღვრელია საჯარო მოხელის სამსახურებრივი უფლებამოსილება და ფუნქცია. აკრძალვა შესაძლოა, შეზღუდულად ეხებოდეს მხოლოდ იმ საჯარო მოხელეებს, რომლებიც უფლებამოსილებას ახორციელებენ სახელმწიფოს სახელით. გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტმა მიიჩნია, რომ მოცემული აკრძალვის მიზნებისათვის საჯარო მოხელე უნდა განიმარტოს ვიწროდ, რათა გამოირიცხოს გაფიცვის უფლების აკრძალვის ფართოდ გავრცელება. მაგალითისათვის, გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტმა დაადასტურა, რომ სახელმწიფოს სახელით უფლებამოსილებას ახორციელებენ იუსტიციის ადმინისტრირების სისტემაში მომუშავე ოფიციალური პირები და სასამართლო ხელისუფლების ორგანოში დასაქმებულები.⁵⁶

სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურის ჩამონათვალი არ არის აბსოლუტური, რამდენადაც საქმიანობა, რომელიც არ მიეკუთვნება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურს, შეიძლება დაკვალიფიცირდეს სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანად, თუ გაფიცვა გრძელდება გარკვეული დროის განმავლობაში ან სცდება განსაზღვრულ ფარგლებს, იმგვარად, რომ საფრთხე ექმნება საზოგადოების მთლიანი ან განსაზღვრული ნაწილის სიცოცხლეს, პირად უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას. მნიშვნელოვანია მოვიყვანოთ უცხოური სასამართლის პრაქტიკის ერთ-ერთი მაგალითი. ⁵⁷ განმცხადებლები იყვნენ ჩრდილოეთის ზღვის ნავთობის მუშაკთა პროფესიული კავშირების ფედერაცია და მისი წევრები. სექტორში ახალი სახელფასო პაკეტის შესახებ მოლაპარაკებების წარუმატებლად დასრულების შემდგომ პროფესიულმა კავშირებმა გამოაცხადეს გაფიცვა, რომელიც 36 საათი გაგრძელდა. აღნიშნულის შემდგომ, მთავრობამ გამოსცა დროებითი ბრძანება, რომლის თანახმადაც, ხელფასთან დაკავშირებული დავა უნდა გადაწყვეტილიყო სავალდებულო არბიტრაჟის გზით ხელფასების ეროვნულ საბჭოში, სამუშაოს შეფერხება და პიკეტირება კი იკრძალებოდა.⁵⁸

დავის განხვილების პროცესში ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ დროებითი ბრძანება ამოქმედდა მას შემდეგ, რაც პროფესიულ კავშირსა და მის წევრებს 36 საათის განმავლობაში გაფიცვის უფლების რეალიზების საშუალება ჰქონდათ. გაფიცვა დაიწყო წარუმატებელი კოლექტიური მოლაპარაკებისა და სავალდებულო მედიაციის შემდეგ. შესაბამისად, აკრძალვის შემოღებისას, პროფესიული კავშირის წევრებს უკვე რამდენიმე საშუალება ჰქონდათ გამოყენებული თავიანთი პროფესიული უფლებების დასაცავად. დროებით ბრძანებას ჰქონდა სამართლებრივი საფუძველი ეროვნულ კანონმდებლობაში და ლეგიტიმური მიზანი. რაც შეეხება აუცილებლობას დემოკრატიულ საზოგადოებაში, პროფესიული კავშირის გაფიცვამ მოიცვა პროფესიული კავშირის ყველა წევრი და ნორვეგიის კონტინენტურ შელფზე ფიქსირებული დანადგარი, რამაც კვირის განმავლობაში მნიშვნელოვანი ზიანი გამოიწვია. დროებითი ბრძანება მიღებული იქნა იმის საფუძველზე, რომ წინასწარი დაანგარიშებით, ნორვეგიული ნავთობისა და გაზის მოპოვება გამოიწვევდა დაახლოებით 2.5 მილიარდი ნორვეგიული კრონის (დაახლოებით 0.34 მილიარდი ევროს) ზიანს; დაზიანებდა ენერჯის მიწოდებას ევროკავშირის ქვეყნებში და ნორვეგიის, როგორც ენერჯის მიმწოდებლის რეპუტაციას. გაფიცვას უარყოფითი შედეგები ექნებოდა სახელმწიფოს ბიუჯეტისთვისაც. უფრო მეტიც, ტექნიკურ დანადგარებს დაზიანების საფრთხე ემუქრებოდა, თუ დიდი ხნის განმავლობაში არ გამოიყენებდნენ, რაც საფრთხეს უქადდა ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებასა და გარემოს. შესაბამისად, ეკონომიკური ზიანის გარდა, გაფიცვას

⁵⁶ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჟომია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017, 295.

⁵⁷ შრომითი უფლებები (საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის მიმოხილვა), თბილისი, 2019, 109.

⁵⁸ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჟომია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2017, 294.

სხვა მძიმე შედეგებიც მოჰყვებოდა. საგამონაკლისო შემთხვევაში, როგორც იყო მოცემული შემთხვევა, როცა სადავო ღონისძიება გამოყენებული იყო მიზეზებისთვის, რომლებიც მხოლოდ ეკონომიკური არ იყო, ეროვნულ ხელისუფლებას მართებულად შეიძლება ჰქონდეს, რომ მიემართა სავალდებულო არბიტრაჟისთვის საკმარისი გარემოებებით და განმცხადებლების გაერთიანების უფლებაში ჩარევა თანაბარზომიერი იყო დასახული ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად.

სასამართლოს გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ დაუყოვნებლივ ეცნობება მხარეებს. სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა შესრულდეს დაუყოვნებლივ, რაც იმას ნიშნავს, რომ გაფიცულებმა გაფიცვა უნდა შეწყვიტონ გადაწყვეტილების მათთვის გაცნობისთანავე. აღნიშნული სამართლებრივი შედეგების გარდა, უკანონო გაფიცვას უფრო მძიმე შედეგიც შეიძლება ჰქონდეს. პირველ რიგში, სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის კუთხით. ორგანიზატორის მიერ გაფიცვის წესის დარღვევა, თუკი ამან მძიმე შედეგი გამოიწვია, საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 348-ე მუხლის თანახმად, ისჯება ჯარიმით ან თავისუფლების შეზღუდვით ორ წლამდე ვადით ან/და გამასწორებელი სამუშაოთი ერთ წლამდე ვადით. აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია იდავოს სამოქალაქო სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრების მოთხოვნის გზითაც. კერძოდ, სამოქალაქო კოდექსის 992-ე მუხლზე დაყრდნობით, რომელიც მიუთითებს რომ პირი, რომელიც სხვა პირს მართლსაწინააღმდეგო, განზრახი ან გაუფრთხილებელი მოქმედებით მიაყენებს ზიანს, ვალდებულია აუნაზღაუროს მას ეს ზიანი. აღსანიშნავია, რომ მხოლოდ გაფიცვის უკანონოდ ცნობა არ არის საკმარისი, სამოქალაქო პასუხისმგებლობის დაკისრებისთვის. აუცილებელია, რომ დადგინდეს ქმედების მართლსაწინააღმდეგო ხასიათი, ბრალი და ქმედებასა და შედეგს შორის მიზეზობრივი კავშირი.⁵⁹

მხარეთა შორის წარუმატებელი მოლაპარაკების პროცესი მხოლოდ დასაქმებულთა გაფიცვით არ მთავრდება. შესაძლებელია, მოვალეობების შესრულებაზე უარი დამსაქმებელმა განაცხადოს. კერძოდ, ლოკაუტი არის დავის შემთხვევაში დამსაქმებლის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. იგი არ შეიძლება გაგრძელდეს 90 კალენდარულ დღეზე მეტ ხანს. გაფიცვის ან ლოკაუტის დროს დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, გადაუხადოს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება. ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ გაფიცვა ან ლოკაუტი არ არის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. ხოლო იმ შემთხვევაში, თუკი სასამართლომ ლოკაუტი უკანონოდ ცნო, დამსაქმებელი ვალდებულია აღადგინოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა და აუნაზღაუროს მას გაცდენილი სამუშაო საათები.

საქართველოს სასამართლო პრაქტიკისთვის უცხოა დამსაქმებელთა ლოკაუტის შემთხვევები, ამიტომაც მოვიყვანთ დანიის 2013 წლის საქმეს,⁶⁰ რომელიც შეეხებოდა დამსაქმებლის მიერ ცვლილებების შეთავაზებას კოლექტიურ ხელშეკრულებაში. კერძოდ ეს ცვლილებები მასწავლებლებს მომზადებისა და სამუშაო საათების უფრო მეტ დროს უწყესებდა. მასწავლებელთა პროფკავშირმა უარი განაცხადა გარიგების ხელმოწერაზე. შედეგად დამსაქმებელმა ფაქტობრივად 69 000 მასწავლებელს გამოუცხადეს ლოკაუტი 25 დღის განმავლობაში და შესაბამისად, 556000 ბავშვი ვერ დადიოდა სკოლაში ერთი თვის განმავლობაში. პრობლემის მოსაგვარებლად დანიის პარლამენტმა გადაუდებელი წარმოების პროცესში შეცვალა კანონმდებლობა, რომელმაც განსაზღვრა პედაგოგების მუშაობის პირობები.

⁵⁹ საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) II, თბილისი, 2014, 79.

⁶⁰ Local Authorities Association (Public employer) supported by central left government vs. Danish Teachers' Union