

ამირან ზენაიშვილი

# შრომის სამართალი

შრომის კოდექსის კომენტარი

მოკლე ანოტაცია

ყველა უფლება დაცულია. ამ წიგნის არცერთი ნაწილი (ეს იქნება ტექსტი, ფოტო-ილუსტრაცია თუ სხვა) არანაირი ფორმით და საშუალებით (იქნება ეს ელექტრონული თუ მექანიკური), არ შეიძლება გამოყენებული იქნას ავტორის წერილობითი ნებართვის გარეშე, ასევე საავტორო უფლების სუბიექტის წერილობითი ნებართვის გარეშე.

საავტორო უფლებების დარღვევა ისჯება საქართველოს კანონმდებლობით.

წიგნი გამოცემულია საქართველოს ენერგეტიკის მუშაკთა პროფესიული კავშირის ფინანსური მხარდაჭერით და უფასოდ გაიცემა პროფ. წევრებზე.

© წიგნი დაკაბადონდა და დაიბეჭდა შპს საქ. პროფ. გაერთიანება სტამბა „პოლიგრაფისტ“-ში.

© ამირან ზენაიშვილი, 2017

შპს საქ. პროფ. გაერთიანება სტამბა „პოლიგრაფისტ“-ში.

თბილისი, ვაჟა-ფშაველას 1/43; ტელ: 2 39 74 30

ISBN 978-9941-0-9713-3

# შრომის სამართალი

## მოკლე ანოტაცია

შრომის კოდექსის კომენტარის გამოცემის საჭიროება განაპირობა მასში არსებითი ცვლილებების შეტანამ, ამ ცვლილებების მიმართ საზოგადოების მაღალი ინტერესის არსებობამ, კანონში შეტანილი ცვლილებების მიმართ სასამართლოს ერთგვაროვანმა პრაქტიკამ, ორგანული კანონის პრაქტიკაში მართებულიად დანერგვის საჭიროებამ, რაც გამორიცხავს კანონის არაერთგვაროვნად გაგების შესაძლებლობას, საკანონმდებლო წინადადების გაცნობის აუცილებლობამ, ლექტორ-მასწავლებლებსა და სტუდენტებისთვის კოდექსის ახლებური ვარიანტის სახელმძღვანელოს არსებობის აუცილებლობამ.

**კომენტარის მეთოდოლოგია:** კომენტარის შედგენისას ყურადღება გამახვილდა: 1. განსახილველი ორგანული კანონის თავსებადობა „ევროკავშირსა და საქართველოს შორის გაფორმებული ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ მონათესავე ნორმებზე. 2. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით მიღებული კონვენციების საფუძველზე საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებებითა და შესაბამისი ნორმების შიდა კანონმდებლობაში იმპლემენტაციის აუცილებლობის საკითხებზე. თავების მიხედვით მოცემულ კომენტარებში გაანალიზებულია საერთაშორისო აქტებით და კონვენციებით აღიარებული ვალდებულებების შედარებითი ანალიზი და წარმოჩენილია კოდექსთან შესაბამისობა. 3. კომენტარში ასევე თავების მიხედვით გამოყენებულია კვლევები ათეულობით განვითარებული ქვეყნებისა და პოსტსაბჭოთა სივრცის (შედარებით მონესრიგებული შრომითი ურთიერთობების) მაგალითზე,

ინსტიტუტების მიხედვით მოყვანილია საერთაშორისო გამოცდილება. 4. კომენტარში გაანალიზებული და შეფასებულია როგორც ბიზნეს სექტორის, ასევე დასაქმებულთა გაერთიანების პოზიციები (ჩემი სამუშაო საქმიანობა მავალეზა კიდევ გამეანალიზებინა და შემესწავლა ყველა მხარის პოზიცია სიახლეების განხილვისას, გახლდით პარლამენტში კანონის განხილვაზე პასუხისმგებელი პირი და მრავალი ნორმის ინიციატორი). 5. კომენტარში განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა კანონში შემოტანილი, ახალბურად დახვეწილი ინსტიტუტების პრაქტიკაში გატარების გზებს. 6. კომენტარში გაანალიზებულია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ მიღებული უახლოესი გადაწყვეტილებებით ჩამოყალიბებული ერთგვაროვანი პრაქტიკა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობების რეგულაციის თვალსაზრისით. 7. წიგნში წარმოიდგენილია საკანონმდებლო წინადადებები არსებული ხარვეზების ანალიზის საფუძველზე.

**კომენტარი განკუთვნილია** როგორც შრომითი ურთიერთობის მხარეთათვის, ასევე მასში მონაწილე მესამე პირთათვის, ლექტორ-მასწავლებლებისთვისა და სტუდენტებისთვის, იგი უნდა იქცეს სახელმძღვანელოდ, საზოგადოება მეტად გათვითცნობიერდება კანონის სიახლეების მიმართ და მათი პრაქტიკაში დანერგვა შეამცირებს სასამართლოში უსაფუძვლო დავებს.

**A need of publication** of the comment to the Labor Code is preconditioned by entry of essential changes in it, a high interest of the society towards these changes, the uniform practice of the court to such changes, as well as a need of a due introduction of a rule of law into the practice that excludes a possibility of vague understanding of the law, a necessity of wide spread of the draft-law among the lecturers and students and a necessity of having a new version of the Code manual.

**Comment Methodology:** When drafting the comment, we paid attention to the following main items: 1. A compliance of the Organic Law of with the relevant norms of the “Association Agreement executed between EU and Georgia; 2. Based on the Conventions adopted under the aegis of the International Labor Organization, a necessity of implementation in the local laws the relevant norms and obligations of Georgia. These comments provides by chapters the comparative analysis of the obligations accepted under the international acts and conventions and reflect their correspondence with the Code; 3. The comments also use in the chapters the studies conducted in dozens of the developed counties and the post-soviet area (on relatively orderly labor relations) as an example, according to the international experience of the institutions. 4. The comments analyze and evaluate the positions of both the business sector and the workers’ unions (my working duties also required from me to analyze and look through the positions of all parties when reviewing the novelties, because I was the responsible person for parliamentary discussions on the draft-law and an initiator of various norms) 5. In the comment, a special attention is paid to the ways of implementation in the practice, of the new institutions introduced in the law. 6. The comment analyze the uniform practice of the Supreme Court of

Georgia regarding decision-making on the issues of regulation of the labor-and-legal relations 7. The book provides the legislative proposals based on the analysis of gaps.

**The Comment is designed** for the parties of labor relations as well as for the third parties involved therein, teachers, lecturers and students. It should become a manual, for the Society be well informed about the legislative news, while its implementation into the practice will reduce unnecessary disputes in the courts.

## სარჩევი

შესავალი .....	9
ზოგადი დებულებანი .....	18
ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობა .....	33
სამუშაოს შესრულება .....	59
სამუშაო, შესვენების და დასვენების დრო .....	67
შვებულება .....	84
შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო .....	97
შრომის ანაზღაურება .....	103
შრომის პირობების დაცვა .....	109
შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა .....	118
გაერთიანების თავისუფლება .....	158
პასუხისმგებლობა და დავა .....	176
სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია .....	199
გარდამავალი და დასკვნითი დებულებანი .....	209
ევროპის სოციალური ქარტია .....	214





## შესავალი

„ევროკავშირისა და საქართველოს შორის გაფორმებული ასოცირების შესახებ შეთანხმება“-სთან შრომის კოდექსის თავსებადობა, საერთაშორისო აქტებთან და კონვენციებთან მიმართებაში კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანა, საერთაშორისო დონეზე ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების აუცილებლობა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით მიღებული კონვენციების საფუძველზე საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებებითა და შესაბამისი ნორმების შიდა კანონმდებლობაში იმპლემენტაციის აუცილებლობა გახდა ერთ-ერთი საფუძველი შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანისა. დამსაქმებლისთვის ლიბერალურმა შრომის კოდექსმა აშკარა არათანაბარ მდგომარეობაში ჩააყენა მხარეები, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივად და დაბალანსებულად დარეგულირება და დასაქმებულის სამართლებრივი გარანტიების გაზრდის აუცილებლობა საზოგადოების მოთხოვნის დაკვეთამაც გამოიწვია. დასაქმებულის სამართლებრივი უფლებების გაზრდის ფორმირებისას გაზიარებული იქნა მხარეთა ინტერესები, ურთიერთბალანსის დარეგულირების შედეგად სამართლიანი შრომითი პირობების შექმნა სტაბილური შრომითი ურთიერთობის უმთავრეს მიზანს წარმოადგენს.

„ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ ფარგლებში მხარეები მხარს უჭერენ 1992 წლის „განაწესს 21-ე საუკუნისათვის გარემოსა და განვითარება“-ზე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1998 წლის დეკლარაციას შრომის ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახებ, 2002 წლის იოჰანესბურგის მდგრადი განვითარების გეგმას, 2006 წლის გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ეკონომიკური და სოციალური საბჭოს მინისტრიალის დეკლარაციას სრული

და ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეული შრომის უზრუნველსაყოფად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2008 წლის დეკლარაციას სოციალური თანასწორობა სამართლიანი გლობალიზაციის შესახებ. ხელი შეუწყო მდგრად განვითარებას და აღიარებენ, რომ ეკონომიკური განვითარება, სოციალური განვითარება და გარემოს დაცვა მისი ურთიერთდამოკიდებული და ურთიერთგამაძლიერებელი საშუალებებია. ისინი ხაზს უსვამენ ვაჭრობასთან დაკავშირებულ შრომითი და გარემოსდაცვითი საკითხების, როგორც ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების მიმართ გლობალური მიდგომის ნაწილის, მნიშვნელობას.<sup>(1)</sup>

შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი ნორმები სათანადოდ ვერ უზრუნველყოფდა დასაქმებულის სამართლებრივ დაცვას, რაც სამოქალაქო საზოგადოებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების მხრიდან კრიტიკის ობიექტი ხდებოდა, საზოგადოების სამართლიანი პროტესტი გახდა სწორედ ცვლილებების მიღების ერთ-ერთი მიზეზი.

მანამდე მოქმედი შრომის კოდექსით დარეგულირებული ინსტიტუტები არაერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების საფუძველი გახდა, იგი ვერ უზრუნველყოფდა საზოგადოებაში სამართლიანი განცდის ჩამოყალიბებას, სადავო საკითხების გადაჭრა, კანონისადმი ერთიანი მიდგომების ჩამოყალიბება შეამცირებს ნორმათა ურთიერთსაწინააღმდეგო ინტერპრეტაციის ალბათობას.

საერთაშორისო ორგანიზაციების რეკომენდაციების დიდი ნაწილი აისახა საკანონმდებლო ცვლილებებში, რაც

---

1) ასოცირების შეთანხმების 229-ე მუხლის თანახმად, შრომის სამართლის სფეროში სტანდარტების იმპლემენტირება დაკავშირებულია, როგორც ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეული შრომის დამკვიდრებასთან ასევე ვაჭრობის ხელშეწყობასთან.

ხელს შეუწყობს სახელმწიფოს ევროკავშირთან სავაჭრო-ეკონომიკური ინტეგრაციას, ევროკავშირის კულტურული და სხვა ფასეულობების გაზიარება მოითხოვს კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანას საერთაშორისო აქტებთან და კონვენციებთან.

ქვეყნის საინვესტიციო გარემოს შეფასებაზე, საქართველოს ბაზარზე მოქმედი კომპანიის საქმიანობაზე, ქვეყნის ეკონომიკური ზრდისთვის საჭირო პირობების შესაქმნელად უდავოა, რომ მნიშვნელოვანია ბიზნეს სექტორის მოსაზრებაც ვინაიდან, სამუშაო ადგილების შექმნა და სიღარიბის დაძლევა მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული დასაქმების სფეროში აქტიური სახელმწიფო პოლიტიკის გატარებასა და ბიზნეს სექტორის გააქტიურებაზე. ეკონომიკის სტაგნაციის, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობის და დასაქმების სტიმულირების არარსებობის პირობებში საქართველომ შეიძინა ხანგრძლივი უმუშევრობის ფორმა.

აღნიშნულმა პრიორიტეტულმა საკითხებმა განაპირობა შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების სახელმწიფო მხარდაჭერის აუცილებლობა, შრომის ბაზრის წარმატებული ფორმირებისთვის საჭიროა რესურსი და ნიადაგის შექმნა, რათა კონკურენტურანიან გარემოში მოხდეს სახელმწიფო პოლიტიკის გატარება, შრომისა და დასაქმების სფეროში მიზანმიმართულმა სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებამ უნდა უზრუნველყოს ბიზნესის ნახალისება, რაც მომავალში სამუშაო ადგილების შექმნის გარანტი იქნება.

კანონის პრაქტიკაში კეთილსინდისიერად გატარება ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარებისთვის ხელშეწყობაა, სოციალური სამართლიანობის, თანასწო-

რობის პრინციპების და დასაქმებულის დისკრიმინაციისგან დაცვა, სამართლებრივი გარანტიების შემოღება, დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დაცვის მიზნით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულისათვის ურთიერთხელსაყრელი სამართლებრივი გარემოს უზრუნველყოფა მათი ინტერესების დაბალანსება ხელს შეუწყობს კანონის ერთგვაროვნად ჩამოყალიბებას.

**ასოცირების შეთანხმების XXX დანართი, თავის მხრივ, დაყოფილია სამნაწილად:**

**ა) შრომის სამართალი;**

**ბ) დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა;**

**გ) ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილებზე.**

**შრომის სამართლის ნაწილში ჩამოთვლილია ევროკავშირის 8 დირექტივა, რომელთა საიმპლემენტაციოდ განსაზღვრულია 4-6 წელი.<sup>(2)</sup>**

- 
- 2) 1. 1991 წლის 25 ივნისის საბჭოს 91/383/EEC დირექტივა, რომელიც ავსებს ფიქსირებული ვადით ანდროებით დასაქმებულ მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესების ხელისშემწყობ ზომებს. ვადა: 6 წელი
2. 1999 წლის 28 ივნისის საბჭოს 1999/70/EC დირექტივა ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის(ETUC), ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირისა (UNICE) და დამსაქმებელთა და სანარმოთა ევროპული ცენტრის (CEEP) მიერ გაფორმებული „ვადიანი სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე. ვადა 4 წელი.
3. 1991 წლის 14 ოქტომბრის საბჭოს 91/533/EEC დირექტივა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ. ვადა: 4 წელი;
4. 1997 წლის 15 დეკემბრის საბჭოს 97/81/EC დირექტივა ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის (UNICE), დამსაქმებელთა და სანარმოთა ევროპული ცენტრისა (CEEP) და ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC) მიერ გაფორმებული „ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე - დანართი: ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმება. ვადა 4 წელი.

## დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის ნაწილში განერილია 6 დირექტივა შესრულების 3-4 წლიანი ვადით.<sup>(3)</sup>

- 
5. 1998 წლის 20 ივლისის საბჭოს 98/59/EC დირექტივა სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ ნევერ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე. ვადა 5 წელი.
  6. 2001 წლის 12 მარტის საბჭოს 2001/23/EC დირექტივა სანარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით ნევერ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე. ვადა: 5 წელი.
  7. 2002 წლის 11 მარტის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2002/14/EC დირექტივა, რომელიც აყალიბებს ზოგად სტრუქტურას ევროპის თანამეგობრობაში დასაქმებულთა ინფორმირებისა და მათთვის კონსულტაციების განევის მიზნით - ევროპარლამენტის, საბჭოსა და ევროკომისიის ერთობლივი დეკლარაცია დასაქმებულთა წარმომადგენლობის შესახებ. ვადა 4 წელი.
  8. 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივა სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ. ვადა: 6 წელი.
- 3) 1. 2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას. ვადა 3 წელი.
2. 2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/ EC დირექტივა, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას. ვადა 3 წელი.
3. 2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას. ვადა 4 წელი.
4. 2004 წლის 13 დეკემბრის საბჭოს 2004/113/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს საქონლისადა მომსახურებების ხელმისაწვდომობასა და მომარაგების საკითხებთან დაკავშირებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას. ვადა 3 წელი.
5. 1992 წლის 19 ოქტომბრის საბჭოს 92/85/EC დირექტივა, რომელიც ეხება ორსულ, ახალნამშობიარე და მეჭუძურ მუშაკათათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას (მე-10 ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში). ვადა 4 წელი.

## სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ნაწილში მოცემულია 26 დირექტივა, რომლის იმპლემენტაციის ვადაა 5-9 წელი.<sup>(4)</sup>

- 
6. 1978 წლის 19 დეკემბრის საბჭოს 79/7/EEC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს სოციალური უსაფრთხოების საკითხებზე მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპების განხორციელებას. ვადა 4 წელი.
- 4) 1. 1989 წლის 12 ივნისის 89/391/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღების შესახებ. ვადა: 5 წელი.
2. 1989 წლის 30 ნოემბრის საბჭოს 89/654/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე. ვადა: ახალი სამუშაო ადგილებისთვის 5 წელი დირექტივის II დანართში მოცემული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების ჩათვლით. არსებული სამუშაო ადგილებისთვის - 7 წელი.
3. 2009 წლის 16 სექტემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2009/104/EC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა მიერ სამუშაო მონეობილობების გამოყენებისათვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე (89/655/EEC დირექტივის კოდიფიკაცია, რომელიც შესწორდა 95/63/EC და 2001/45/EC დირექტივებით). ვადა: ახალი სამუშაო ადგილებისთვის 5 წელი. არსებული სამუშაო ადგილებისთვის, 7 წელი.
4. 1989 წლის 30 ნოემბრის საბჭოს დირექტივა 89/656/EEC სამუშაო ადგილზე მუშაკთა მიერ პერსონალური დამცავი აღჭურვილობის გამოყენებისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. ვადა: 6 წელი.
5. 1992 წლის 24 ივნისის საბჭოს 92/57/EEC დირექტივა დროებით ან მოძრავ სამშენებლო უბნებზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების იმპლემენტაციის შესახებ. ვადა: 7 წელი.
6. 2009 წლის 30 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს დირექტივა 2009/148/EC სამუშაოზე აზბესტის ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის თაობაზე. ვადა: 8 წელი.
7. 2004 წლის 29 აპრილის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2004/37/EC დირექტივა სამუშაოზე კანცეროგენებისა და მუტაგენების ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის თაობაზე. ვადა: 9 წელი.
8. 2000 წლის 18 სექტემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2000/54/EC დირექტივა სამუშაოზე ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის თაობაზე. ვადა: 9 წელი.
9. 1990 წლის 29 მაისის საბჭოს დირექტივა 90/270/EEC მონიტორინგ დანადგარებთან მუშაობისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. ვადა: 5 წელი.
10. 1992 წლის 24 ივნისის საბჭოს 92/58/EEC დირექტივა სამუშაოზე უსაფრთხოებასა და/ან ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ნიშნების განთავსების მიზნით მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. ვადა: 6 წელი.

- 
11. 1992 წლის 3 ნოემბრის საბჭოს დირექტივა 92/91/EEC ბურღვის მეშვეობით მინერალების მოპოვების ინდუსტრიებში მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სრულყოფისთვის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე. ვადა: ახალი სამუშაო ადგილებისთვის - 6 წელი. არსებული სამუშაო ადგილებისთვის - 8 წელი.
  12. 1992 წლის 3 დეკემბრის საბჭოს დირექტივა 92/104/EEC ზედაპირზე და მიწის ქვეშ მინერალების მოპოვების ინდუსტრიებში მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სრულყოფისთვის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე. ვადა: ახალი სამუშაო ადგილებისთვის - 6 წელი, არსებულისამუშაო ადგილებისთვის - 9 წელი.
  13. 1998 წლის 7 აპრილის საბჭოს დირექტივა 98/24/EC სამუშაოზე ქიმიურ აგენტებთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ. ვადა: 9 წელი.
  14. 1999 წლის 16 დეკემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს დირექტივა 1999/92/EC ფთქებადიატმოსფეროს გამო პოტენციური რისკის ქვეშ მყოფ მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესების მიზნით მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. ვადა: 8 წელი.
  15. 2002 წლის 25 ივნისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2002/44/EC დირექტივა მუშაკთა ფიზიკური აგენტებისგან (ვიბრაცია) გამომწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. ვადა: 7 წელი.
  16. 2003 წლის 6 თებერვლის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/10/EC დირექტივა მუშაკთა ფიზიკური აგენტებით (ხმაური) გამომწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით. ვადა: 9 წელი.
  17. 2004 წლის 29 აპრილის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2004/40/EC დირექტივა მუშაკთა ფიზიკური აგენტებით (ელექტრომაგნიტური ველი) გამომწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით. ვადა: 9 წელი.
  18. 2006 წლის 5 აპრილის ევროპარლამენტისა და საბჭოს დირექტივა 2006/25/EC მუშაკთა ფიზიკურიაგენტებით (ხელოვნური ოპტიკური რადიაცია) გამომწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით. ვადა: 8 წელი.
  19. 1993 წლის 23 ნოემბრის საბჭოს დირექტივა 93/103/EC თევზჭერისთვის განკუთვნილი გემებზე მუშაობისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. ვადა: 8 წელი.
  20. 1992 წლის 31 მარტის საბჭოს დირექტივა 92/29/EEC გემებზე გაუმჯობესებული სამედიცინო მკურნალობის მიზნით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. ვადა: 4 წელი.
  21. 1990 წლის 29 მაისის საბჭოს 90/269/EEC დირექტივა ტვირთის ხელით აწევის დროს, მუშაკთა მიერ განსაკუთრებით ზურგის დაზიანების საფრ-

საქართველოში შრომის კანონმდებლობის რადიკალური სახეცვლილება ძირითადად სამ ნაწილად იყოფა:

- 1. 1973 წლის შრომის კანონთა კოდექსი.**
- 2. 2006 წლის ახალი შრომის კოდექსი.**
- 3. 2013 წლის „შრომის კოდექსში“ განხორციელებული ცვლილებები.**

საქართველოს საბჭოთა სოციალისტური რესპუბლიკის 1973 წლის კანონი, არსებული საზოგადოებრივი ურთიერ-

---

თხის არსებობის პირობებში, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. ვადა: 8 წელი.

22. 1991 წლის 29 მაისის ევროკომისიის 91/322/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე ქიმიური, ფიზიკური და ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედებით გამოწვეული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის შესახებ საბჭოს 80/1107/EEC დირექტივის იმპლემენტაციის მეშვეობით ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლების განსაზღვრის თაობაზე. ვადა: 9 წელი.

23. 2000 წლის 8 ივნისის ევროკომისიის 2000/39/EC დირექტივა, რომლითაც ფორმირდება დასაქმების სახეობის მიხედვით მავნე ზეგავლენის ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლების პირველი სია, სამუშაოზე ქიმიურ ნივთიერებებთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის შესახებ საბჭოს 98/24/EC დირექტივის იმპლემენტაციის მიზნით. ვადა: 9 წელი.

24. 2006 წლის 7 თებერვლის ევროკომისიის დირექტივა 2006/15/EC, რომლითაც ფორმირდება დასაქმების სახეობის მიხედვით მავნე ზეგავლენის ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლების მეორე სია, საბჭოს 98/24/EC დირექტივის იმპლემენტაციის მიზნით. ვადა: 9 წელი.

25. 2009 წლის 17 დეკემბრის ევროკომისიის დირექტივა 2009/161/EU, რომლითაც ფორმირდება დასაქმების სახეობის მიხედვით მავნე ზეგავლენის ზღვრული ინდიკატიური მაჩვენებლების მესამე სია, საბჭოს 98/24/EC დირექტივის იმპლემენტაციის მიზნით. ვადა: 9 წელი.

26. 2010 წლის 10 მაისის საბჭოს დირექტივა 2010/32/EU, რომელიც უზრუნველყოფს ევროპის ჰოსპიტალურ და ჯანდაცვის სფეროს დამსაქმებელთა ასოციაციის (HOSPEEM) და საჯარო სამსახურის კავშირების ევროპული ფედერაციის (EPSU) მიერ გაფორმებულ ჰოსპიტალურ და ჯანდაცვის სექტორში ბასრი სამედიცინო ინსტრუმენტების გამოყენებისას დაზიანებების თავიდან აცილების შესახებ ჩარჩო შეთანხმების იმპლემენტაციას. ვადა: 9 წელი.



თობების შესაბამისად მიესადაგებოდა და საფუძვლიანად შეიცავდა სახელმწიფო საკუთრებაში დასაქმებული მუშა-მოსამსახურეების სოციალურად მაქსიმალურად დაცვის ელემენტებს. შრომითი ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელი და, იმავდროულად, თანმდევი შედეგების მომწესრიგებელი ასპექტების დეტალიზაციით ხასიათდებოდა. მას თამამად შეიძლება ეწოდოს კოდიფიციკაცია.

2006 წელს დამტკიცდა ახალი შრომის კოდექსი, რომელიც 2010 წელს მიღებულ იქნა საქართველოს ორგანულ კანონად. იერარქიულად მაღალ საფეხურზე შრომის კოდექსის აყვანა სავარაუდოდ განპირობებული იყო სხვა კანონების მიმართ უპირატესობის წარმოსაჩენად, რომლითაც უფრო მეტი დოზით დასაქმებულთა სოციალური გარანტიები იყო მიმოფანტული.

ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამის დოკუმენტის ფარგლებში 2004-2006 წლებში განხორციელებული საკანონმდებლო ჰარმონიზაციის საბოლოო შედეგებს 2006 წლის შრომის კოდექსთან დაკავშირებით შემდეგნაირად აღწერს *GEPLAC*: „საქართველოს ახალმა შრომის კოდექსმა, რომელიც პარლამენტმა 2006 წლის მაისის ბოლოს მესამე მოსმენით მიიღო, დამქირავებელსა და დაქირავებულს შორის ურთიერთობების მოწესრიგება ძირითადად შრომით ხელშეკრულებას მიახლო. კოდექსი ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სტანდარტებს დაქირავებულთა დაცვის რამდენიმე ფუნდამენტურ საკითხთან დაკავშირებით.<sup>(5)</sup>“

---

5) სამუშაო დოკუმენტი ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის განხორციელება 2010 წლის განმავლობაში, ანგარიში საქართველოს შესახებ, ევროკომისია, ევროკავშირის უმაღლესი წარმომადგენელი ერთიანი საგარეო და უსაფრთხოების პოლიტიკის სფეროში, ბრიუსელი, 26 მაისი.

ახალი შრომის კოდექსი მიახლოებული იქნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებთან, თუმცა პრაქტიკულად მისი აღსრულებისა და სათანადოდ განხორციელება კვლავაც პრობლემას წარმოადგენს.

## ზოგადი დებულებანი

### *მუხლი 1. მოქმედების სფერო*

1. ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

2. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

3. შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. (12.06.2013. N729)

შრომის სამართლის დარგის უმთავრეს გამოწვევად რჩება სოციალური უთანასწორობის აღმოფხვრა, ძალაუფლების დაბალანსება, სოციალური უსაფრთხოება, ის მგძნობიარე და პირდაპირ ადექვატურია ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის ცვლილებებისადმი. შრომის სამართალი საქართველოს უმაღლეს სახელმწიფო ორგანოთა განსაკუთრებულ გამგებლობას მიეკუთვნება.

შრომის კოდექსის „ორგანულ კანონად“ გარდაქმნამ საკანონმდებლო იერარქიის მიხედვით რიგი უხერხულობები შექმნა. ეს აუცილებლობა რამდენად საჭირო იყო და რას

ემსახურებოდა ცალკე განხილვის თემაა, თუმცა მსგავს-  
მა საკონსტიტუციო ცვლილებამ თავის დროზე დააკნინა  
„პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანო-  
ნით და სხვა აქტებით სოციალურ კეთილდღეობაზე ორი-  
ენტირებული რიგი ნორმები.

შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებელი ეკონომიურად  
უფრო ძლიერი მხარეა, მას აქვს მეტი ინფორმაცია, ძა-  
ლაუფლება და, იმავდროულად, დასაქმებული, როგორც  
პიროვნულად, ასევე ეკონომიურად მასზეა დამოკიდებუ-  
ლი. შესაბამისად, არათანასწორი მოპყრობისა და თვითნე-  
ბური გადაწყვეტილებების მიღების საფრთხეები ამ ტიპის  
ურთიერთობებში შედარებით დიდია. შრომის სამართალი  
კერძო სამართლის სპეციალურ დარგს წარმოადგენს. შე-  
საბამისად, შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებზე,  
მართალია გარკვეული სახეცვლილებით, მაგრამ ვრცელ-  
დება კერძო სამართლის ზოგადი დებულებები.

ასოცირების შესახებ შეთანხმების საფუძველზე<sup>6)</sup> მხა-  
რები მიზნად ისახავენ გააძლიერონ თანამშრომლობა და-  
საქმებისა და სოციალური პოლიტიკის საკითხებზე ყველა  
შესაბამის რეგიონულ, მრავალმხრივ და საერთაშორისო  
ფორმატში და ორგანიზაციების ფარგლებში. შეთანხმების  
თანახმად საქართველო ვალდებულია მოახდინოს ეროვნუ-  
ლი კანონმდებლობის დაახლოება შეთანხმების დანართში  
მითითებულ ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებთან და  
საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან.

---

6) სრული სახელწოდება - ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ,  
ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ  
წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის ვაჭრობა  
და მდგრადი განვითარება“ მუხლი 351 და 354.

შრომის კოდექსის ყველაზე მონათესავედ, ქვეყნის შიგნით არსებულ საკანონმდებლო აქტად, პანდექტური სამართლის სისტემით აგებული სამოქალაქო კოდექსია მიჩნეული. მხარეთა შორის წამოჭრილი დავის შემთხვევაში ხშირად ხდება მოშველიება სამოქალაქო კოდექსის იმ ნორმებისა, რომლებიც არეგულირებენ ზიანის ანაზღაურების, სახელშეკრულებო ურთიერთობების, დელიქტური ვალდებულებებისა თუ სხვა ურთიერთობებს.

საყოველთაოდ აღიარებულია და აბსოლუტურად შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს განსახილველი მუხლის ბოლო ნაწილის ჩანაწერი, რომელიც კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში მხარეთა მიერ გამოვლენილ ნებას აქცევს უკანონოდ, თუკი იგი აუარესებს დასაქმებულის (და არა დამსაქმებლის) მდგომარეობას. მსგავსი წახალისება დასაქმებულისა შესაძლებელია აიხსნას იმ გარემოებით, რომ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების დროს დამსაქმებლის დომინირება აშკარაა, მხარეები უმეტეს შემთხვევაში არათანაბარ მდგომარეობაში იმყოფებიან, შესაბამისად მსგავსი ჩანაწერებით კანონმდებელი ცდილობს კერძო-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნაკლებად ჩარევის გზით დაარეგულიროს მხარეთა თანასწორობის პრინციპი.

შრომითი ურთიერთობის მხარეებმა უნდა გაითვალისწინონ ის გარემოება, რომ ინდივიდუალური თუ კოლექტიური შეთანხმება არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს შრომის კოდექსს, პრაქტიკაში ხშირია შემთხვევა, როცა ორგანულ კანონისგან განსხვავებულ პირობებს ვაწყდებით, რაც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას ან კანონისგან განსხვავებულ რეგულაციებს ამკვიდრებს, განსახილველი მუხლის მესამე ნაწილი მხარეებს არ აძლევს მსგავსი შეთანხმების საშუალებას და მას დადებისთანავე ბათილად მიიჩნევს.

## მუხლი 2. შრომითი ურთიერთობა

1. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მონესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

3. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. (12.06.2013. N729)

4. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

5. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

**6. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.**

შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისთვის აუცილებელია შეთანხმება, რომლის ნამდვილობა დამოკიდებულია ნების თავისუფლად გამოვლენასა და მხარეთა თანასწორობაზე. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას ერთ მხარეს (დამსაქმებელს), უკავია დომინირებული მდგომარეობა, იგი აღჭურვილია სამართლებრივი და ფინანსური ბერკეტით, მეტწილად თავად განსაზღვრავს და თავად სთავაზობს დასაქმებულს შეთანხმებას-შრომითი ურთიერთობის პირობების შესახებ, მართალია დასაქმებულის თავისუფალი ნებაა დათანხმდება თუ არა ამ პირობებს, თუმცა ხშირ შემთხვევაში ეს ნება გამომდინარეობს აუცილებლობისგან.

ხელშეკრულების გაფორმებისას ნების გამოვლენის ინსტიტუტს (განსაკუთრებით დავის შემთხვევაში) დიდი მნიშვნელობა ეთმობა, უნდა გაირკვეს, რა განზრახვა ჰქონდათ მხარეებს ხელშეკრულების დადებისას და როგორ უნდა იქნეს გაგებული ხელშეკრულების სადავო გამონათქვამი. ასეთ შემთხვევაში, მხარეების მიერ ხელშეკრულებაში განსაზღვრული გამონათქვამი განსხვავებულად ხომ არ არის გაგებული. აღნიშნული გამორიცხავს ხელშეკრულების განმარტების შესაძლებლობას იმის მიხედვით, თუ რას ფიქრობდა ნების გამომვლენი ან ნების მიმღები. ამიტომაც, კანონით გადამწყვეტია „ნების გონივრული განსჯა“, რაც ნიშნავს სადავო გამონათქვამის იმ მნიშვნელობის დადგენას, რომელსაც გონიერი ადამიანი ანალოგიურ პირობებში მიანიჭებდა. გონივრულობა მოცემული ურთიერ-

თობის სრულად აღქმა და განსჯაა და არა გამოყენებული გამონათქვამის ვინროდ გაგება.<sup>7)</sup>

კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. (სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლი) მათ შეუძლიათ დადონ ისეთი ხელშეკრულებები, რომლებიც კანონით გათვალისწინებული არ არის, მაგრამ არ ეწინააღმდეგება მას. შესაბამისად, მხარეებს სრული თავისუფლება აქვთ, შეთანხმდნენ ვალდებულების შესრულების ვადებთან დაკავშირებულ საკითხებზე. ისინი ამით საკუთარი ნებით განსაზღვრავენ ვალდებულების შესრულების საზღვრებს დროში. ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზეც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად ჩაითვლება კანონის მიერ. (სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლი) შრომის კოდექსი იმპერატიულად განსაზღვრავს „არსებით პირობებს“.

თავისუფლების აღიარებულ პრინციპის თანაბარსწორად კანონმდებელი ცდილობს გარკვეული საკანონმდებლო ჩარევით განამტკიცოს თანასწორობის პრინციპი. მაგალითისთვის შეიძლება მოვიყვანოთ თანაბარ პირობებში თანაბარი ანაზღაურების აუცილებლობა, ქალისა და მამა-

---

7) „აღნიშნულის დასტურია სამოქალაქო კოდექსის 338-ე მუხლი, რომლის ძალითაც, ხელშეკრულებაში ურთიერთგამომრიცხველი ან მრავალმნიშვნელოვანი გამონათქვამების დროს უპირატესობა უნდა მიენიჭოს იმ გამონათქვამს, რომელიც ყველაზე მეტად შეესატყვისება ხელშეკრულების შინაარსს“ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება №ას-512-485-2014 10 ოქტომბერი, 2014 წელი.

კაცის შრომის გენდერულობა, დისკრიმინაციისაგან დაცვა, ზეგანაკვეთური სამუშაოების ანაზღაურება, შვებულების უფლება, უსაფრთხო შრომა და სხვა.

შრომითი ურთიერთობის, როგორ ფაქტობრივი შედეგის დადგომა უკავშირდება ორ მოვლენას:

შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულებას;

სათანადო ანაზღაურებას;

ამ ორი ელემენტის არსებობისას, შრომითი ურთიერთობა ჩამოყალიბებულად ითვლება. სწორედ პირველი ასპექტია ერთ-ერთი განმასხვავებელი ნიშანი ნარდობის და დავალების ხელშეკრულებისგან. ნარდობის ხელშეკრულებისას არ არის აუცილებელი სამუშაო შესრულდეს შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, მთავარია შესრულებული შედეგი (სახლის აშენება, ნაკეთობისა თუ სხვა სახის მოქმედების შესრულება შემკვეთის სასარგებლოდ).

საქართველოს კონსტიტუცია (მუხლი 19) ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (მუხლი 7) შრომის და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ<sup>8)</sup> (მუხლი 1), განსახილველი ორგანული კანონით, საქართველოსკანონი „დისკრიმინაციის ყველაფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ და სხვა კანონებით დაცულია პირი დისკრიმინაცი-

---

8) „ყოველგვარ სხვა განსხვავებას, დაუშვებლობას ამ უპირატესობას, რომელიც იწვევს შრომისა და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის მოსპობას ან დარღვევას და რომელსაც შესაბამისი წვერი განსაზღვრავს მეწარმეთა და მშრომელთა წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან, სადაც ასეთები არსებობს, და სხვა შესაბამის ორგანოებთან კონსულტაციით“.



ისაგან, უგულვებელყოფილია ყოველგვარი განსხვავება დისკრიმინაციული ნიშნით, მათ შორის გაერთიანებისადმი კუთვნილებისა, რაც თავისთავად გულისხმობდა „პროფ-კავშირებსაც“. კანონში შეტანილი ცვლილებების თანახმად მეტი სიცხადისთვის ნორმას დაემატა „მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი“ კუთვნილება<sup>9)</sup>.

კანონი აკონკრეტებს თუ რა ჩაითვლება დისკრიმინაციად და რა არ ჩაითვლება, დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება ეს განსხვავება, თუ გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან, ან მისი შესრულების პირობებიდან და ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას, და აგრეთვე არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება. სადავოდ ქცეული მსგავსი გარემოებისას მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელზეა (რასაც ქვემოთ კომენტარებში შევხებით).

კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ განმარტავს დისკრიმინაციის ცნებას,<sup>(10)</sup>

---

9) აღნიშნული ცვლილების საფუძველია „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის უფლების დაცვის შესახებ“ 1948 წლის კონვენციის ნორმები დისკრიმინაციის ყველა შესაძლო სახის აკრძალვის შესახებ და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations) შესაბამისი დასკვნები, რომლებიც კონვენციების განმარტების ავტორიტეტული წყაროს წარმოადგენს.

10) „კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“  
1. ამ კონვენციის მიზნებისათვის ტერმინი „დისკრიმინაცია“ მოიცავს:  
ა) ყოველგვარ განსხვავებას, დაუშვებლობას, ან უპირატესობას რასის, კანის ფერის, რელიგიის, სქესის, პოლიტიკური მრწამსის, უცხოელების ან სოციალური წარმომავლობის ნიშნით, რომელიც იწვევს შრომისა და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის მოსპობას ან დარღვევას; ბ) ყოველგვარ სხვა განსხვავებას, დაუშვებლობას ან უპირატესობას, რომელიც იწვევს შრომისა და დასაქმების სფეროში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობის მოსპობას ან დარღვევას და რომელსაც შესაბამისი ნევრი განსაზღვრავს მენარმეთა

განსაზღვრავს მოცემულობას ასევე „ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენცია“ ამ კონვენციის მიზნებისათვის ცნება “დისკრიმინაცია ქალთა მიმართ” ნიშნავს ნებისმიერ განსხვავებას, გამონაკლისს ან შეზღუდვას სქესის ნიშნით, რომელიც ლახავს ან არარად აქცევს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ, კულტურულ, მოქალაქეობრივ ან სხვა რაიმე სფეროში მამაკაცთა და ქალთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ქალთა მიერ, - მათი ოჯახური მდგომარეობის მიუხედავად, ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების აღიარებას, სარგებლობასა და განხორციელებას.

ვფიქრობთ დისკრიმინაციის განმარტებაში უნდა იქნეს ამოღებული ტერმინი „მტრული“ უდავოა, რომ მსგავსი ჩანაწერი ართულებს ფაქტის დადგენის სიცხადეს და მკვდარი ტერმინი ტოვებს დაბნეულობის ფაქტორს. რა ქმედება და რა სიხშირით ჩაითვლება მტრულ დამოკიდებულებად, რომელიც ატარებს ქრონიკულ ხასიათს აბსოლუტურად გაურკვევლია. მსგავსი სიტყვის განმარტება საქართველოს არცერთ კანონში არ მოიხსენიება და არც მისი განმარტება არ არსებობს.

სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკა განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობს ნების გამოვლენას და მის ადგილს შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში<sup>(11)</sup>

---

და მშრომელთა წარმომადგენლობითს ორგანიზაციებთან, სადაც ასეთები არსებობს, და სხვა შესაბამის ორგანოებთან კონსულტაციით.

11) განჩინება №ას-282-270-2015 13 მაისი, 2015 წ. ქ. თბილისი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა. „სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის თანახმად, გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. ხელშეკრულება არის მხარეთა მიერ მიღწეული კონსენსუსის შედეგი, რომელიც, სამართლებრივი თვალსაზრისით, იწვევს მხარეთა მიმართ

### **მუხლი 3. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები**

**1. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომ - დასაქმებულთა გაერთიანება). (12.06.2013. N729)**

**2. დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ან> და პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო.**

---

უფლებებისა და ვალდებულებების წარმოშობას მათივე ნების საფუძველზე. ხელშეკრულების არსებობისათვის აუცილებელია ორი ან მეტი ნების თანხვედრა, რაც იწვევს მხარეთა საერთო ნების დადგენის აუცილებლობას. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ხელშეკრულების განმარტების არსი მხარეთა მიერ გამოვლენილი საერთო ნების ნამდვილი შინაარსი, ხელშეკრულების რეალური მიზნის დადგენაში მდგომარეობს. სასამართლო მხარეთა ნამდვილ ნებას ადგენს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ განმარტების პროცესში წარმოიშობა ხელშეკრულების ტექსტში გადმოცემულ დებულებათა შორის წინააღმდეგობა ან შეუსაბამობა. ყველა იმ გარიგებაში, რომლებშიც ნების გამოვლენის ნამდვილობა დამოკიდებულია მეორე მხარის მიერ ამ ნების მიღებაზე. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის თანახმად, ნების მიმღების შემცნების (გაგების) შესაძლებლობათა გათვალისწინებით. ხელშეკრულების განმარტების დროს სასამართლო ორ მნიშვნელოვან საკითხს წყვეტს: სასამართლოს ევალება მხარეთა მიერ ხელშეკრულებაში გაკეთებული გამონათქვამების დაზუსტება, ხელშეკრულების გამონათქვამების განმარტების დროს უნდა დადგინდეს მხარის შინაგანი ნების შესაბამისობა მის გამოხატულებასთან. ხელშეკრულების განმარტების მიზანი მისი შინაარსის დადგენაა. განმარტებას შეიძლება საჭიროებდეს, როგორც მთელი ხელშეკრულება, ასევე, მისი რომელიმე ნაწილი ან თუნდაც რომელიმე პუნქტი (პირობა). ხელშეკრულების პირობები იმგვარად უნდა იქნას განმარტებული, რომ ყველა მათგანს მიეცეს მნიშვნელობა და არა რომელიმე მათგანს წაერთვას ძალა.

3. დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

4. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული. (12.06.2013. N729)

5. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან ერთი ან მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანება და ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება. (12.06.2013. N729)

### **მუხლი 3. ამოღებულია (12.06.2013. N729)**

ინდივიდუალური ხელშეკრულების გაფორმებისას შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული, აქ ყველაფერი ნათელია. განსხვავებული რეგულაციაა მხარეებთან მიმართებაში საქართველოს „სამოქალაქო კოდექსით“ გათვალისწინებულ ნარდობის ხელშეკრულების მხარეებთან.

ფართო დისკუსიის საგანი გახდა კანონში შესატანი ცვლილებების პროექტი, რომელიც ეხებოდა კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტების ფორმულირებას. განსაკუთრებით ვინ შეიძლებოდა ყოფილიყო, ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან ერთი ან მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანების კოლექტიური შეთანხმების მეორე სუბიექტი, დასაქმებულთა გაერთიანება თუ პროფესიული კავშირი.

საერთაშორისო გამოცდილების კვლევების შესაბამისად, ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები როგორც წესი, არიან: დამსაქმებელი და დასაქმებული, ხოლო კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები, მუშაკთა-დამსაქმებულთა წარმომადგენლობა პროფკავშირის პრეროგატივაა, თუ არ ჩავთვლით გამონაკლისის სახით სანარმო დანესებულების საბჭოებს, ევროპის ქვეყნების მიხედვით კო-

ლექტიური მოლაპარაკებების ორი ძირითადი მიმართულებით იკვეთება, კერძოდ ორ (დარგის/გაერთიანებასა და კომპანიას შორის. მაგ. ნორვეგია ფინეთი ესპანეთი საბერძნეთი) ან სამ (სახელმწიფო, დარგი კომპანია. მაგ. შვედეთი გერმანია იტალია) დონეზე. კოლექტიური ხელშეკრულების მონაწილე დასაქმებულთა წარმომადგენელთა მხრიდან, სუბიექტად ცალსახად აღიარებულია პროფესიული კავშირები.<sup>(12)</sup>

ევროპის პარლამენტის და ევროპის საბჭოს მიერ გაცემული 2002/14/FC დირექტივაში დადგენილია რეგულაციები დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის, ევროპის კომისიის 2001 წლის ივნისის მიმართვაში აღნიშნულია, რომ უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს ყველა მუშაკის ინფორმირება და ჩართულობა შრომით ცხოვრებაში, მათი წარმომადგენლობითი როლის გაზრდაში.

87-ე<sup>(13)</sup> და 98-ე<sup>(14)</sup> კონვენციები ასეთ მხარედ მიიჩნევენ ორგანიზაციებს, რომელიც შრომელებსა და მენარმეებს,

---

12) საქართველოს პარლამენტის კვლევითი დეპარტამენტი: კოლექტიური ხელშეკრულების მხარედ დასაქმებულთა მხრიდან წარმომადგენილია: ნორვეგია - იერარქიული პრინციპით პროფკავშირების კონფედერაცია, შვედეთი - პროფკავშირები კომპანიის დონეზე, ფინეთი - სახელმწიფო დონეზე ეროვნული პროფკავშირები, ხოლო ცალკეული დარგის დონეზე დარგში დასაქმებულთა ასოციაცია, გერმანია - ინდივიდუალური პროფესიული კავშირი, ესპანეთი - პროფკავშირების „ყველა წარმომადგენლობით“ პროფკავშირული ორგანიზაცია, იტალია - სამრეწველო დარგის დონეზე სამრეწველო პროფკავშირები, საბერძნეთი - სახელმწიფო დონეზე პროფკავშირების კონფედერაცია და დარგის პროფკავშირები დარგის დონეზე.

13) „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის უფლების დაცვის შესახებ“ 1948 წლის კონვენცია (№87, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 23.06.1999წ. დადგენილებით).

14) „კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებისა და გამართვაზე უფლებათა პრინციპების გამოყენების შესახებ“ 1949 წლის კონვენცია №98. რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 29.06.1996წ. №152 დადგენილებით).

განურჩევლად მდგომარეობისა, აძლევს უფლებას შექმნან წინასწარი ნებართვის გარეშე საკუთარი არჩევანით, აგრეთვე უფლება აქვთ შევიდნენ ასეთ ორგანიზაციაში მხოლოდ ერთი პირობით - დაემორჩილონ ამ უკანასკნელთა წესდებებს. აღნიშნული კონვენციით მინიჭებული უფლებების განხორციელებისას მშრომელები, მენარმეები და მათი შესაბამისი ორგანიზაციები, ისევე როგორც სხვა პირები და ორგანიზაციული კოლექტივები, იცავენ კანონიერებას, მშრომელთა და მენარმეთა ორგანიზაციები სარგებლობენ სათანადო დაცვით, ქვეყნის კანონმდებლობა არ უნდა ეხებოდეს წინამდებარე კონვენციაში გათვალისწინებულ გარანტიებს და გამოიყენებოდეს ისეთნაირად, რომ აღნიშნული გარანტიები არ დაირღვეს.

დისკუსია გამოიწვია იმ გარემოებამ, რომ იმ ორგანიზაციაში სადაც 50 პირზე ნაკლებია დასაქმებული და არ სურთ შევიდნენ რომელიმე გაერთიანებაში, თუნდაც საწევროს გადახდის გამო, რატომ უნდა წაერთვათ უფლება იყვნენ კოლექტიური მოლაპარაკების მხარე?

იყო მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულთა გაერთიანება (რომელიც შექმნილი იყო „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით) დარჩენილიყო მხარედ იმ შემთხვევაში თუ 50% +1 დასაქმებული გაერთიანდებოდა მასში.

საქართველოში ასეთი ორგანიზაციების შექმნისა და საქმიანობისთვის არსებობს სპეციალური კანონი: „პროფესიული კავშირების შესახებ“, კანონი უმარტივებს დასაქმებულთა გაერთიანებას მობილიზება გაუკეთოს თავის წევრებს, გამარტივებულია წარმომადგენლობითი ურთიერ-

თობა, საწევროს დაქვითვისა და ფილიალების (პირველადი პროფ ორგანიზაციების) სამართლებრივი რეგულირება. პროფესიული კავშირები არის ის ორგანიზაცია, რომელიც საერთაშორისო პრაქტიკის თვალსაზრისით, აღიარებულია კოლექტიური მოლაპარაკებებისა და სოციალური დიალოგის მხარედ. „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად (მუხლი 2.9), სულ ცოტა 50 პირის ინიციატივითაა შესაძლებელი პროფესიული კავშირის დაფუძნება.

განსახვავებით საბჭოთა პროფესიული კავშირებისგან, რომელიც სახელმწიფო აპარატის შემადგენელი სისტემის ნაწილი იყო, რაც ართმევდა დასაქმებულებს მოლაპარაკებათა ეფექტიანად წარმართვის უფლებას და ამცირებდა მათ გავლენას ორგანიზაციებსა და წარმოებებზე - დღევანდელი თანამედროვე პროფკავშირულ საქმიანობაში ჩარევას კანონი კრძალავს და აძლევს მხარეებს სოციალური დიალოგის თავისუფლად წარმართვის საშუალებას, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ისევ პრობლემად რჩება მხარეთა კეთილსინდისიერება მოლაპარაკებებში პროცესში და კანონის აღსრულება.<sup>(15)</sup>

მსგავსი ჩანაწერით საფრთხე ექმნებოდა ერთის მხრივ დამსაქმებლის მხრიდან ხელოვნურად შექმნილი გაერთიანების შემთხვევაში, კოლექტიური მოლაპარაკების იდეას, რაც მოსპობდა კონკურენტულ გარემოს და მეორეს

---

15) განჩინება №ას-122-114-2015 23 მარტი, 2015 წ. „საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა „კეთილსინდისიერად ქცევის ვალდებულება სამოქალაქო ურთიერთობებში გააჩნია ორივე მხარეს, როგორც დასაქმებულს, ისე დამსაქმებულს, გამომდინარე სამოქალაქო კოდექსის 8.3 მუხლიდან./...../„არაკომპეტენტურობა არასათანადო ქცევისაგან განსხვავდება იმით, რომ ამ უკანასკნელის დასადგენად საჭიროა გარკვეული ხარისხით გამოიკვეთოს დასაქმებულის „ბრალეულობა“.

მხრივ, გამოაცლიდა „პროფკავშირებს“, უმთავრეს სიძლიერეს - სოლიდარობას. კანონის პრაქტიკაში გატარების შემდეგ შესაძლებელია დადგეს საკითხი, პროფკავშირის შექმნის ინიციატორთა ნაკლები ოდენობით შექმნის შესაძლებლობაზე რაც უმჯობესი იქნება, შენარჩუნდეს ამჟამად არსებული ჩანაწერი რითაც, მეტად განმტკიცდება დასაქმებულთა კონსოლიდირება და სოლიდარული განწყობა. ამდენად, კანონში შეტანილი ცვლილებების თანახმად კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან: ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან ერთი ან მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანება და ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“, საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 87 და 98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით.

სხვა სახის რეგისტრირებულ ან არარეგისტრირებულ სუბიექტს უფლება არ აქვს გამოვიდეს კოლექტიური მოლაპარაკების მხარედ. ამ კოდექსში შეტანილი ცვლილების თანახმად (მუხლი 43.7) გაჩნდა შემდეგი ჩანაწერი: „კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები ვრცელდება ხელშეკრულების მხარეებზე. თუ კოლექტიური ხელშეკრულება დადებულია დამსაქმებელსა და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის და ასეთ ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებაში განევრებულია, მოცემულ საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50%-ზე მეტი, ამავე საწარმოში მომუშავე ნებისმიერ სხვა დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობით მოსთხოვოს დამსაქმებელს, რომ ისიც გახდეს ასეთი კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე. დამსაქმებელი ვალდებულია ასეთი წერილობითი მოთხოვნა დააკმაყოფილოს მისი მიღებიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში. ამ პუნქტის



პირობები არ უკრძალავს სხვა დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც აერთიანებს აღნიშნულ სანარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50%-ზე ნაკლებს, რომ დამსაქმებელთან ცალკე ანარმოოს მოლაპარაკება და დადოს ცალკე კოლექტიური ხელშეკრულება“ რაც გარკვეულწილად ორგანიზაციაში ერთი ასეთი გაერთიანების შექმნის შემთხვევაში სხვა დასაქმებულებს უხსნის პრობლემებს.

## **ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობა**

*მუხლი 4. სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი და შრომითი ქმედუნარიანობის წარმოშობა*

1. ფიზიკური პირის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 16 წლის ასაკიდან.

2. 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა მისი კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობით, თუ შრომითი ურთიერთობა არ ეწინააღმდეგება არასრულწლოვნის ინტერესებს, ზიანს არ აყენებს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას და არ უზღუდავს მას სავალდებულო დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას. კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობა ძალაში რჩება მსგავსი ხასიათის შემდგომი შრომითი ურთიერთობის მიმართაც.

3. 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ სპორტულ, ხელოვნებასთან დაკავშირებულ და კულტურის სფეროში საქმიანობაზე, ასევე სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად.

4. აკრძალულია არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება სათამაშო ბიზნესთან, ღამის გასართობ

დანესებულებებთან, ეროტიკული და პორნოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვასთან და რეალიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოების შესასრულებლად.

5. აკრძალულია არასრულწლოვანთან, ასევე ორსულ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად.

„სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის შესახებ“ კონვენცია 138<sup>(16)</sup>, ამკვიდრებს მინიმალურ სტანდარტებს რომლის მიზანია ბავშვთა შრომის ეფექტური გაუქმების უზრუნველყოფა და სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის გაზრდა, რაც შეიძლება სრული ფიზიკური და გონებრივი განვითარების შესაბამის დონემდე. მისაღების ასაკი არ შეიძლება 18 წელზე ნაკლები იყოს თუ სამუშაოს, თავისი ხასიათით ან სხვა გარემოებით, შეუძლია ზიანი მიაყენოს მოზარდის ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებას ან ზნეობას. მოქმედი კანონით ფიზიკური პირის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 16 წლის ასაკიდან გარკვეული შეზღუდვის შემთხვევაში მისი კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობით. შესაძლებელია 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მხოლოდ სპორტულ, ხელოვნებასთან დაკავშირებულ და კულტურის სფეროში საქმიანობაზე, ასევე სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად. ევროპის სოციალური ქარტიის მონაწილე ქვეყნები ბავშვებისა და ახალგაზრდების მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ: უზრუნველყონ, რომ სამუშა-

---

16) (საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 16 მაისის დადგენილებით)

ოზე მიღების მინიმალური ასაკი შეადგენს 15 წელს, იმ გამონაკლისი შემთხვევების გარდა, როდესაც ბავშვები დასაქმებულნი არიან კანონით გათვალისწინებულ მსუბუქ სამუშაოზე, რაც ზიანს არ აყენებს მათ ჯანმრთელობას, მორალს ან განათლებას; უზრუნველყონ, რომ ისეთ სამუშაოზე მიღების ასაკი, რომელიც მიჩნეულია სახიფათოდ ან არაჰიგიენურად, შეადგენს 18 წელს; უზრუნველყონ 18 წლამდე ასაკის პირებისათვის სამუშაო საათების შემცირება მათი განვითარების (განათლების, ღამის სამუშაოების და სხვ.) შესაბამისად და ა.შ.

ნინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში მწირი იყო კანდიდატის ინფორმირების მარეგულირებელი ნორმები, კანონში შეტანილი ცვლილებების თნახმად დამსაქმებელს წარმოემვა ვალდებულება, კანდიდატს მიაწოდოს ინფორმაცია (ზეპირად ან წერილობით-საჯაროდ), შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ; შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (წერილობითი ან ზეპირი), და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი), შესახებ, შრომის პირობების შესახებ, შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ და შრომის ანაზღაურების შესახებ. კანონში მსგავსი ჩანაწერი საჯაროს გახდის შესასრულებელი სამუშაოს პირობებს, და მისცემს კანდიდატს მეტი ინფორმირების საშუალებას სამომავლო ურთიერთობასთან დაკავშირებით.

კანონით განსაზღვრულია არასრულწლოვანთა მიერ გარკვეული სამუშაოების შესრულების მიმართ შეზღუდვები, თუმცა კანონით განსაზღვრული არ არის ვალდებულების დამრღვევი დამსაქმებლის ან დასაქმებულის მიმართ ინსპექტირების განწესა და მისი აღკვეთის პრევენციული ღონისძიებები, ზიანის ანაზღაურების წესი და სხვ. ეს ნაკლოვანება შესაძლებელია მივანეროთ ქვეყანაში ზოგადად შრომის ინსპექტირების განხორციელების ორგანოს არარსებობას.

*მუხლი 5. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა და ინფორმაციის გაცვლა შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე*

1. დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოიპოვოს ის ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ, რომელიც ესაჭიროება მისი დასაქმების თაობაზე გადანყვეტილების მისაღებად.

2. კანდიდატი ვალდებულია დამსაქმებელს აცნობოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ან მესამე პირის ინტერესებს.

3. დამსაქმებელს უფლება აქვს შეამოწმოს კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაციის სისწორე.

4. დამსაქმებლის მიერ მოპოვებული ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ და კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაცია არ შეიძლება იყოს ხელმისაწვდომი სხვა პირთათვის კანდიდატის თანხმობის გარეშე, გარდა კანონმდებლობით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

5. კანდიდატს უფლება აქვს გამოითხოვოს მის მიერ წარდგენილი დოკუმენტები, თუ მასთან დამსაქმებელმა არ დათდო შრომითი ხელშეკრულება.

6. დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს მიაწოდოს ინფორმაცია: (12.06.2013. N729)

ა) შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ;

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (წერილობითი ან ზეპირი) და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ;

გ) შრომის პირობების შესახებ;

დ) შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ;

ე) შრომის ანაზღაურების შესახებ.

7. კანდიდატთან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულებულად ითვლება მხარეთა მიერ შრომითი ხელშეკ-

**რულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ შეტყობინებით.**

**8. დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ.**

ინფორმაციის გაცვლა აუცილებელია ნების ფორმირებისთვის, რაც თავის მხრივ საჭიროა ნებისმიერი ნამდვილი ხელშეკრულების დასადებად. განსხვავებით საჯარო სამართლებრივი ურთიერთობისგან, სადაც საჯარო ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა უზრუნველყოფილია, კერძო სამართლებრივ ურთიერთობაში კანონისმიერი ვალდებულება ინფორმაციის ხელმისაწვდომობაზე გაცილებით მწირია. შრომის კოდექსში მხარეთა თანასწორობის გათანაბრების მცდელობის უზრუნველსაყოფად გარკვეულ ურთიერთობებში განისაზღვრა ინფორმაციის გაცემის ვალდებულება, (შრომითი დავის, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის, სოციალური დიალოგის დროს და სხვ.) მათ შორისაა ნინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში მხარეთა ვალდებულება გარკვეული ინფორმაციის გაცვლისა. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ კანონი არ შეიცავს სპეციალურ დებულებას შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებით, თუმცა კანონში მოცემულია პერსონალური მონაცემების განმარტება და მონაცემების დამუშავების წესი.<sup>(17)</sup>

კანდიდატი ვალდებულია დამსაქმებელს აცნობოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი

---

17) საქართველოს კანონი „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ მეორე მუხლი „ა) პერსონალური მონაცემი (შემდგომ - მონაცემი) - ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც უკავშირდება იდენტიფიცირებულ ან იდენტიფიცირებად ფიზიკურ პირს. პირი იდენტიფიცირებადია, როდესაც შესაძლებელია მისი იდენტიფიცირება პირდაპირ ან არაპირდაპირ, კერძოდ, საიდენტიფიკაციო ნომრით ან პირის მახასიათებელი ფიზიკური, ფიზიოლოგიური, ფსიქოლოგიური, ეკონომიკური, კულტურული ან სოციალური ნიშნებით; მუხლი 4. მონაცემთა დამუშავების პრინციპები „ა) მონაცემები უნდა დამუშავდეს სამართლიანად და კანონიერად, მონაცემთა სუბიექტის ღირსების შეულახავად“

შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ან მესამე პირის ინტერესებს, ხოლო თავის მხრივ დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს მიანოდოს ინფორმაცია: ა) შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ; ბ) შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (წერილობითი ან ზეპირი) და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ; გ) შრომის პირობების შესახებ; დ) შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ და ე) შრომის ანაზღაურების შესახებ.

საჯარო სამსახურში მოხელეთა სამუშაოდან განთავისუფლების (კონკურს გავლილი პირების) შემთხვევები, წლების განმავლობაში გაანალიზებული სტატისტიკის შესაბამისად მწირია, რაც განპირობებულია კანონიერად მათი სამუშაოზე აყვანის სიფრთხილესა და პროფესიონალიზმის მიხედვით შერჩევაზე. კანდიდატის სამუშაოზე აყვანის დროს კერძო სექტორში აღნიშნული ნორმის ეფექტურად გამოყენება შეამცირებს დასაქმებულთა სამუშაოდან განთავისუფლების ხშირ ტენდენციას. განსხვავებით საჯარო სამართლებრივ ურთიერთობაში კანდიდატის დასაქმებაზე უარის თქმის პროცედურისა კერძო სამართლებრივ ურთიერთობაში დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ, თუმცა უნდა შეატყობინოს მას დასაქმებაზე უარის შესახებ გამოვლენილი ნება/გადაწყვეტილება.

შრომით ბაზარზე დასაქმებულთა სამუშაოზე აყვანა, პროფესიონალიზმის მიხედვით კანდიდატთა შერჩევა პირდაპირ ორიენტირებულია ვაჭრობისა და ინვესტიციების ხელშემწყობი მდგრადი განვითარებაზე. ასოცირების შესახებ შეთანხმებით მხარეებმა დაადასტურეს თავიანთი ვალდებულება, გააძლიერონ ვაჭრობის წვლილი მდგრადი განვითარების მიზნის მისაღწევად, მათ შორის მის ეკო-

ნომიკურ, სოციალურ და გარემოსდაცვით მიმართულებებში. შესაბამისად რაც თავის მხრივ გულისხმობს მხარეების აღიარებას ძირითადი შრომითი სტანდარტებისა და ღირსეული შრომის სასარგებლო როლის ეკონომიკურ ეფექტიანობაზე, ინოვაციებსა და პროდუქტიულობაზე, და მათ უნდა მიაღწიონ პოლიტიკის შეთანხმებულობას, რათა მოხდეს ერთი მხრივ, სავაჭრო პოლიტიკისა და მეორეს მხრივ, შრომითი პოლიტიკის თანხვედრა.<sup>(18)</sup>

მიმაჩნია, რომ შრომის კოდექსის მეხუთე მუხლის მერვე ნაწილი საჭიროებს დახვეწას, აღნიშნული ნორმა დამსაქმებელს ათავისუფლებს პასუხისმგებლობისგან დაასაბუთოს თავისი გადანყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომის თავისუფლების საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპს. შრომის თავისუფლებაში საკონსტიტუციო განმარტებით ერთის მხრივ საქართველოს მოქალაქის დაცვის ვალდებულებაა შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში, ხოლო მეორეს მხრივ სახელმწიფოს ვალდებულება და ზრუნვა მოქალაქეთა დასაქმებისათვის.

დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის წარმოშობის საფუძველი შრომის ხელშეკრულებაა, რომლის მხარეებს გარკვეულ მოთხოვნებს ანიჭებს და ვალდებულებებს აკისრებს. დამსაქმებლისათვის ერთ-ერთი ასეთი სახელშეკრულებო ვალდებულება დასაქმებულისადმი არადისკრიმინაციული მოპყრობაა, რომელიც მან, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის

---

18) ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება მუხლი 231.

მე-2 პუნქტის თანახმად, ჯერ კიდევ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას უნდა დაიცვას. შრომითი ურთიერთობების მხარე ასევე კერძო სამართლის სუბიექტს წარმოადგენს, თუმცა, მონაწილეთა ფაქტობრივი უთანასწორობიდან გამომდინარე, სუსტ პოზიციაზე მყოფი მხარის ინტერესების დასაცავად, იმპერატიული ნორმების დაწესებით, კერძოსამართლებრივი პრინციპები, მათ შორის თანასწორობა, სახეცვლილებას განიცდის. „კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპი გულისხმობს ყველა იმ ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების აღიარებას და დაცვას, რომელიც იმყოფება თანაბარ პირობებში და კანონით განსაზღვრული საკითხის მიმართ აქვს ადეკვატური დამოკიდებულება. აღნიშნული პრინციპი მოიცავს ხელისუფლების საკანონმდებლო საქმიანობის სპექტრს, რათა მოხდეს თანაბარ პირობებსა და გარემოებებში მყოფი ინდივიდებისათვის თანაბარი პრივილეგიების მინიჭება და თანაბარი პასუხისმგებლობის დაკისრება“.<sup>(19)</sup>

დამსაქმებელს ეძლევა თავისუფლება ნებისმიერ დროს და შემთხვევაში უარი უთხრას თუნდაც ღირსეულ კანდიდატს, თუნდაც დისკრიმინაციული ნიშნით სამუშაოზე მიღებაზე და იმის ვალდებულებაც კი არა აქვს, რომ აღნიშნულის შესახებ განუმარტოს პრეტენდენტს. ვფიქრობ, რომ აღნიშნული ნორმა უნდა ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: „დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატის მოთხოვნის შემთხვევაში განუმარტოს დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ გადაწყვეტილების არსი“.

---

19) საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის 2/7/219 გადაწყვეტილება.



## მუხლი 6. შრომითი ხელშეკრულების დადება

1. შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. (12.06.2013. N729)

1<sup>1</sup>. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. (12.06.2013. N729)

1<sup>2</sup>. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: (12.06.2013. N729)

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.

1<sup>3</sup>. თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. (12.06.2013. N729)

(ამ მუხლის 1<sup>1</sup>-1<sup>3</sup> პუნქტების მოქმედება ვრცელდება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტა-

ნის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-ნ მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-ნ მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-ნ მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ)

1<sup>4</sup>. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მენარმე სუბიექტზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე (დამწყები სანარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში), იმ პირობით, რომ ამ პუნქტის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები. (12.06.2013. N729)

1<sup>5</sup>. ამ მუხლის 1<sup>4</sup> პუნქტის მოქმედება არ ვრცელდება მენარმე სუბიექტზე, რომელიც შექმნილია რეორგანიზაციის

შედეგად, სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე. (12.06.2013. N729)

1<sup>6</sup>. გარდა ამ მუხლის 1<sup>2</sup> პუნქტის „ა“-„ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, თუ შრომითი ურთიერთობა დაწყებულია ამ მუხლის 1<sup>4</sup> პუნქტით განსაზღვრულ 48-თვიან პერიოდში, ამ ვადის ამონურვის შემდეგ ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. (12.06.2013. N729)

2. წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება იდება მხარეთათვის გასაგებ ენაზე. წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს რამდენიმე ენაზე. თუ წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება რამდენიმე ენაზეა დადებული, იგი უნდა შეიცავდეს დათქმას იმის თაობაზე, თუ რომელ ენაზე დადებულ ხელშეკრულებას ენიჭება უპირატესობა ხელშეკრულებების დებულებებს შორის განსხვავების შემთხვევაში.

3. პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების, შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე.

5. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანანესი ხელშეკრულების ნაწილია. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია პირს შრომითი ხელშეკრულების დადებაამდე გააცნოს შრომის შინაგანანესი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ხოლო შემდგომ - მასში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება.

6. თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც მხოლოდ ავსებს და მთლიანად არ ცვლის ერთმანეთს, ყველა ხელშეკრულება ინარჩუნებს ძალას და განიხილება, როგორც ერთი შრომითი ხელშეკრულება.

7. წინა შრომითი ხელშეკრულება ძალას ინარჩუნებს იმდენად, რამდენადაც მისი დებულებები შეცვლილი არ არის შემდგომი ხელშეკრულებით.

8. დასაქმებულთან ერთსა და იმავე პირობაზე დადებული რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულების არსებობის შემთხვევაში უპირატესობა ენიჭება ბოლოს დადებულ ხელშეკრულებას.

9. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: (12.06.2013. N729)

ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;

ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო;

გ) სამუშაო ადგილი;

დ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე;

ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი;

ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;

ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.

10. ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. (12.06.2013. N729)

მოქმედი შრომის კოდექსი ითვალისწინებს: შრომითი ხელშეკრულების დადებას, წერილობითი ან ზეპირი ფორ-

მით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით კონტრაქტის გაფორმების წესს. განსხვავებით კანონის ძველი რედაქციისგან, კანონი მკაცრად განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების დადების წერილობითი ფორმით გაფორმების აუცილებლობას, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.სამუშაოს ხასიათის მიუხედავად სამწუხაროდ დამკვიდრებული იყო დამახინჯებული პრაქტიკა ხელშეკრულების ფორმასა და ვადასთან დაკავშირებით. ზეპირ და მოკლევადიან შრომით ხელშეკრულებების გაფორმების შესაძლებლობას დამსაქმებლები იყენებდნენ დასაქმებულთა მიმართ მანიპულირების მიზნით, რაც გამოიხატებოდა დამატებითი სამუშაოს შესრულების, ფსიქოლოგიური ზენოლის ან სხვა გარემოებებისთვის.

ზეპირი ფორმით დადებული ხელშეკრულების პირობების, ან თუნდაც შრომითი ურთიერთობის ფაქტის დადასტურების მტკიცების ტვირთი დავის წარმოშობის შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეთა პრობლემად მიიჩნევა. მისი მტკიცება განსაკუთრებულ პრობლემას წარმოადგენს დამსაქმებლისთვის, ვინაიდან სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტიკის თანახმად დამსაქმებელს აკისრებს სათანადო მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულებას.<sup>(20)</sup> განსაკუთრებულ სირთულეს იგი დამსაქმებლისთვის წარმოადგენს (იხ. უზენაესი სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკა) <sup>(21)</sup>

---

20) საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინება №ას-1205-1132-2015. 26 თებერვალი, 2016 წ, „დამსაქმებელს, როგორც შრომის ორგანიზაციულ მონესრიგებაზე უფლებამოსილ პირს, სრული შესაძლებლობა გააჩნდა, წარედგინა სათანადო მტკიცებულებები დასაქმებულის მიერ დაკავებული პოზიციის შესახებ“.

21) განჩინება №ას-164-154-2015 27 აპრილი, 2015 წ., ქ. თბილისი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა “საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი

კანონის სხვადასხვაგვარად წაკითხვისა და აღქმის შედეგობის ან არასამართლიანად გამოყენების მცდელობის აღსაკვეთად, კანონში დაწესდა ხელშეკრულების ვადის ფორმულირება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: 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.

დამსაქმებელს შესაბამისად წარმოეშვება ვალდებულება განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებისას, რომელიც გარდა კანონით პირდაპირ განსაზღვრული შემთხვევისა ამართლებს მის მოქმედებას და გამოწვეულია იგი ობიექტური გარემოებებით.<sup>(22)</sup>

---

მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხ.). ნიშანდობლივია, რომ შრომით სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების 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.

22) დასავლეთ ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნებში მხარეთა შორის იდება წერილობითი კონტრაქტი (30 ქვეყნის მაგალითზე შემუშავებული

შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ დადების ფაქტს აფიქსირებს მოქმედი კანონმდებლობა ორი პირობის არსებობისას:

1. თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.
2. თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების პირობებში აპელირება 30 თვეზე შემთხვევითი არ არის, დასაქმებული, რომელსაც მიღებული აქვს შესაბამისი ცოდნა, გავლილი აქვს

---

ლი დასკვნის თანახმად) ევროპის საბჭოს 91/533/დირექტივაში დამჭირავებელს ეკისრება ვალდებულება აცნობოს დაქირავებულს კონტრაქტის პირობების შესახებ. შემოთავაზებული კანონპროექტი აკეთებს ჩამონათვალს თუ რა შემთხვევაშია შესაძლებელი შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადება, თუმცა 1<sup>2</sup> მუხლის „ე“ ქვეპუნქტი მიუთითებს ამგვარი შესაძლებლობის გამოყენებზე „სხვა ობიექტურ იგარემოების“ მსგავსი ჩანაწერი შეფასებითა და ნაწილობრივ აკნინებს იდეას ამ ინსტიტუტის ცვლილებისა და აძლევს ხარეს შესაძლებლობას თავისი შეხედულებით მიჩნეული ობიექტური გარემოება გახადოს საფუძველი განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულების დადებისა. კანონმდებელმა მაქსიმალურად ვფიქრობ თავი უნდა შეიკავოს მსგავსი მიდგომიდან, თუმცა ხშირ შემთხვევაში შეუძლებელია ამომწურავად განსაზღვროს კანონმა ქმედების შეზღუდვის ჩამონათვალი.

სპეციალური მომზადება, წლების განმავლობაში დასაქმებულია სპეციალობის მიხედვით და სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე ეს ურთიერთობა არის გრძლევადიანი - გაურკვეველია რატომ უნდა გაფორმდეს მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, (მაგ. ჯანდაცვის, განათლების, ენერგეტიკის სფეროში დასაქმებულები და სხვ.) კანონისმიერი საკითხის მოგვარების ზუსტი რეცეპტის გამოწერა და სპეციფიკური საქმიანობის იმპერატიული ჩამონათვალის გაკეთება შეუძლებელია კერძო ურთიერთობებში, კანონმდებელი შეეცადა გარკვეული ვადის დაწესებით გაემიჯნა გრძლევადიანი ურთიერთობა, მოკლევადიანი ურთიერთობისგან და ასეთ ვადად მიიჩნია 30 თვე.

კანონისმიერი მსგავსი რეგულაცია სოციალურად მეტად დაცულს გახდის დასაქმებულს და ორმხრივი ურთიერთობის პირობებში შესძენს სტაბილურობას შრომით ურთიერთობებს.

კანონში შეტანილი ცვლილებების თანახმად განსხვავებული წესია დადგენილი დამწყები სანარმოსთვის, თუ მენარმე სუბიექტის რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები, გამონაკლისია ის შემთხვევა და ეს რეჟიმი არ ეხება იმ მენარმე სუბიექტს, რომელიც შექმნილია რეორგანიზაციის შედეგად, სხვა მენარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე. მსგავსი საკანონმდებლო ჩანაწერი არ მისცემს მანიპულირების საშუალებას დასაქმებულთა საზიანოდ, მენარმე სუბიექტის მეპატრონეებს.

დასაქმების ფორმის და შინაარსის რეგულირება საზღვარგარეთის ქვეყნებში: როგორც წესი, დამსაქ-



მებელსა და დასაქმებულს შორის იდება წერილობითი კონტრაქტი გარდა იმ შემთხვევისა, როცა საქმე ეხება მოკლევადიან ან დროებით სამუშაოს შესრულებას,<sup>(23)</sup> ამ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობა დროებითი ან სპეციფიკური ხასიათისაა და დამახასიათებელია ამა თუ იმ ქვეყნისთვის.<sup>(24)</sup>

კანონში განხორციელებული ცვლილებების თანახმად განისაზღვრა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ჩამონათვალი, მხარეებისთვის ნათელი გახდება, კანონი რას მიიჩნევს მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე ხელშეკრულების პირობების შეცვლისთვის ორმხრივი ნების გამოვლენის აუცილებლობად, აღნიშნული ჩამონათვალი გაამარტივებს შრომითი ურთიერთობისას განისაზღვროს მიდგომა, ნათლად მოცემულ ხელშეკრულების არსებით პირობებთან დაკავშირებით. ასეთ ჩამონათვალზე მითითება გვხდება კანონის სხვადასხვა ნორმებში (ხელშეკრულების პირობების შეცვლა, მივლინება და სხვ.), რაც სამართლებრივი შედეგის დადგომას განაპირობებს. საქართველოს „სამოქალაქო კოდექსი“ (მუხლი 327:1), მკაცრ აპელირებას აკეთებს ხელშეკრულების გაფორმებისას შეთანხმების არსებითი პირობების შეთანხმების უცილობო ვალდებულებაზე „ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით.“

შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის

---

23) დასავლეთ ევროპისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნები.

24) ესტონეთში - ზეპირი კონტრაქტის დადება კანონიერია მხოლოდ 2 კვირის ვადით, ბოსნია და ჰერცეგოვინაში - 2 თვის ვადით, სლოვაკეთში ეს საკითხი წლის განმავლობაში საათების რაოდენობით რეგულირდება,

ხანგრძლივობა; ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო; გ) სამუშაო ადგილი; დ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე; ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე დასაქმებულის წინასწარი შეტყობინების აუცილებლობაზე საუბრობს „ევროპის სოციალური ქარტია“, რომელიც მოითხოვს ხელმომწერი მხარეებისგან ასევე დასაქმებულის შეტყობინების ვალდებულებაზე არსებითი პირობების შეცვლის შემთხვევაში.<sup>(25)</sup>

განსხვავებით დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებულ შრომითი ურთიერთობისაგან, სხვაგვარად რეგულირდება ურთიერთობები კომერციულ დირექტორთან, იგი გახლავთ კომერციული ხელშეკრულება (პარტნიორთა გადანაცვები) და არა შრომითი ხელშეკრულება. საქართველოს კონსტიტუციის 30 მუხლის მე 2 პუნქტზე, რომლის შესაბამისად, გათვალისწინებულია სახელმწიფოს მხრიდან თავისუფალი მენარმეობისა და კონკურენციის განვითარებისათვის ხელშემწყობი მოთხოვნები, რომელიც გულისხმობს მენარმის უფლებას, თავისი სურვილის მიხედვით შეარჩიოს კონტრაგენტი, აირჩიოს სანარმოს ორგანიზაციულ სამართლებრივი ფორმა, საქმიანობის საგა-

---

25) პოლონეთში თუ დასაქმებული მუშაობას შეუდგა კონტრაქტის გაფორმების გარეშე დამსაქმებელი ვალდებულია მიანოდოს დასაქმებულს წერილობითი თანხმობა/ინფორმაცია სამუშაოს არსებითი პირობების შესახებ, სერბეთსა და მაკედონიაში დამსაქმებელი ვალდებულია დაარეგისტრიროს ყოველი ახალი დასაქმება, უკრაინაში შრომითი ხელშეკრულება უნდა დარეგისტრირდეს სახელმწიფო დასაქმების სამსახურში, მონტენეგროში კონტრაქტის გარეშე შესრულებული სამუშაოსთვის შრომის სამსახურის ინსპექტორს შეუძლია დააჯარიმოს მენარმე.

ნი, თავისი შეხედულებით დაიქირავოს და გაანთავისუფლოს თანამშრომლები. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, სამენარმეო სუბიექტს გააჩნია საკუთარი მიზნები და იგი მოგებაზეა ორიენტირებული, აქედან გამომდინარე, საკუთარი მიზნის მისაღწევად საწარმოს შეუძლია საკუთრებითი წესრიგის მართლზომიერი მართვა, რომლის ერთერთ კომპონენტს წარმოადგენს.<sup>(26)</sup>

დირექტორის საქმიანობა არის სამენარმეო, იგი ჩვეულებრივ მენარმეა და მისი ურთიერთობა საზოგადოების პარტნიორებთან რეგულირდება „მენარმეთა“ შესახებ საქართველოს კანონით. დირექტორი პარტნიორთა ნდობით აღჭურვილი თანამდებობის პირია, რომელიც განაგებს საზოგადოების მთელ ფასეულობას. სწორედ დირექტორის კეთილსინდისიერებასა და სამენარმეო უნარ-ჩვევებზეა დამოკიდებული საწარმოს განვითარება და შესაბამისად, პარტნიორთა სამენარმეო წარმატებები. ამდენად, დირექტორისათვის საწარმოს მართვისა და ქონების განკარგვის უფლების მინიჭების რისკის საკომპენსაციოდ, პარტნიორებს ყოველთვის აქვთ უფლება კანონით დადგენილი წესების დაცვით, ნებისმიერ დროს გაათავისუფლონ დირექტორი. საერთო კრების მოწვევა არ არის აუცილებელი, თუ ხმების 75%-ზე მეტის მფლობელი აქციონერი მიიღებს გადაწყვეტილებას. ეს გადაწყვეტილება კრების ოქმის ტოლფასია და ითვლება კრების გადაწყვეტილებად. ამ შემთხვევაში, დანარჩენ აქციონერებს ეგზავნებათ შეტყობინება მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ. თუ ამ პუნქტში აღნიშნულ აქციათა რაოდენობას ფლობს ერთ აქციონერზე მეტი, აქციონერთა საერთო კრების ჩატარება სავალდებულოა. სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად,

---

26) საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმე №ას-1286-1228-2013 2 ივნისი, 2014 წელი;

ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

სამოქალაქო კოდექსის 408.1 და 411-ე მუხლის შესაბამისად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის შესაბამისად. მსგავსი რეგულაციებით ხდება ზიანის ანაზღაურების ნაწილში ურთიერთობა.

ვფიქრობ, რომ სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე თუ; კი შრომითი პირობები და სამუშაოს ხასიათი იძლევა შესაძლებლობას გრძელვადიანი შრომითი ურთიერთობისა - გაურკვეველია რატომ უნდა გაფორმდეს ხელშეკრულება 1 წლის ვადით. ქვეყანაში ერთხელ და სამუდამოდ დასაქმებულებს უნდა ჰქონდეთ განცდა იმისა, რომ დასაქმებულია უვადოდ და არ ემუქრება უსაფუძვლოდ სამუშაოდან გაშვება მხოლოდ იმიტომ, რომ კონტრაქტს გაუვიდა ვადა. დამსაქმებელს არ უნდა მიეცეს შესაძლებლობა ხელშეკრულება გააფორმოს 1 წლით მხოლოდ იმის გამო, რომ გაუმარტივდეს დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება ან გამოიყენოს ეს ბერკეტი სათავისოდ. კანონის აღნიშნული ნორმა აბსოლუტურად სამართლიანად აყალიბებს განსაზღვრული ვადით რა დროს უნდა გაფორმდეს ხელშეკრულება თუმცა უშვებს გამონაკლისს რომელიც აბსოლუტურად უკარგავს ინტერესს ამ ნორმას. მითუმე-

ტეს დამსაქმებელს აქვს საშუალება გამოსაცდელი ვადით ნახევარ წლამდე ოდენობით სამუშაოზე პირის აყვანისა.

### **მუხლი 7. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა.**

**შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.**

დასაქმებულის ინტერესების დასაცავად შესაძლებელია განიმარტოს აღნიშნული საკანონმდებლო ჩანაწერი. კანონი შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის საფუძვლად მიიჩნევს მხოლოდ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტს, დასაქმებულმა საკმარისია დავის დროს დაასაბუთოს სამუშაოს დაწყების ფაქტი რაც მიჩნეული იქნება შრომითი ურთიერთობის წარმოშობად მიუხედავად იმისა ხდებოდა განეული სამუშაოს ანაზღაურება თუ სხვა. სწორედ შრომას უკავშირდება ანაზღაურება - დამსაქმებლის საკომპენსაციო ვალდებულება, ანაზღაურება უნდა იყოს შესრულების რაოდენობრივი და ხარისხობრივი მახასიათებლის პროპორციული და ნებისმიერ შემთხვევაში საკმარისი უნდა იყოს დასაქმებულისა და მისი ოჯახის სამართლიანი და თავისუფალი არსებობისთვის.

მიუხედავად გარკვეულწილად ბუნდოვანი ჩანაწერისა არ უნდა გამოიწვიოს დაბნეულობა შრომის კოდექსის ნორმამ (მუხლი 2.1), რომელიც განსაზღვრავს შრომით ურთიერთობის ცნებას ასევე დამარტავს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობას, (მუხლი 2.2), რომლის მიხედვით შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი

გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ვინაიდან ხელშეკრულების (მხარეთა შეთანხმების) არარსებობის ან სამუშაოს წარმოშობის განსაზღვრის არარსებობის შემთხვევაში დგინდება სწორედ შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა სამუშაოს შესრულების დაწყებიდან.

**მუხლი 8. შრომითი ხელშეკრულების დადების შეზღუდვა შეთავსებით სამუშაოზე (სათაური 12.06.2013. N729)**

**1. შრომითი ხელშეკრულება შეთავსებით სამუშაოზე შეიძლება დაიდოს პირთან, რომელსაც ძირითადი სამუშაოდან თავისუფალ დროს შეუძლია სხვა ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულება.**

**2. დასაქმებულის უფლება, შეასრულოს სხვა სამუშაო, შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულებით შეიზღუდოს, თუ ასეთი სამუშაოს შესრულებამ შეიძლება ხელი შეუშალოს მის ძირითად სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულებას ან/და თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენტია.**

შრომის კოდექსის ეს ჩანაწერი დასაქმებულს უზღუდავს უფლებას შეასრულოს სხვა სამუშაო რომელსაც ძირითადი სამუშაოდან არ რჩება დრო სხვა სამუშაოს შესასრულებლად. მეორეს მხრივ დამსაქმებელსაც მოუწოდებს ხელშეკრულების დადებისას გარკვეულ კეთილსინდისიერად უფლების განხორციელებაზე.

ამავე მუხლის მეორე ნაწილი აძლევს დამსაქმებელს შესაძლებლობას შეუზღუდოს დასაქმებულს სხვა სამუშაოს შესრულება მაშინაც კი, თუ ამისთვის თავისუფალი დრო გააჩნია მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ პირი, რომლისთვისაც

საც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენცია, სხვა შემთხვევაში დასაქმებულს თავისუფალ დროს დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე შეუძლია შეასრულოს სხვა სამუშაო.

არაერთი საჯარო კანონმდებლობა კრძალავს საჯარო მოხელის სხვა ანაზღაურებად სამუშაოზე დასაქმებას. მიუხედავად ორგანული კანონის განსახილველი მუხლით მსგავსი სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობისა, ყურადღება უნდა მიექცეს საჯარო მოხელისთვის შესაბამის სფეროს რეგულირებად ნორმებს.

### **მუხლი 9. გამოსაცდელი ვადა (12.06.2013. N729)**

**1. შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ ნერილობითი ფორმით.**

**2. გამოსაცდელი ვადით მუშაობა ანაზღაურებადია. ამ ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.**

**3. დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.**

**4. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით**

**სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.**

გამოსაცდელი ვადის თაობაზე სამუშაოს შესრულების სახელშეკრულებო პირობა ნებაზე დამოკიდებული პირობაა, მისი შეწყვეტის თუ გაგრძელების პირობა დამოკიდებულია მომდევნო შეფასებით პირობაზე თუნდაც გამოსაცდელი ვადის პერიოდში, ხოლო ვადის დასრულების შემდგომ მხარეებმა უნდა გაანალიზოს მისი დადებითი და უარყოფითი ფაქტორები. ამდენად შეთანხმება დროებითი ხასიათისაა და მისი შრომითი ხელშეკრულებად ტრანსფორმაცია დამოკიდებულია ამ პერიოდის პოზიტიურად დასრულებაზე. მსგავსი „ექსპერიმენტი“ მიზნად ისახავს ორივე მხარის ინტერესების დაცვას.

შრომითი ხელშეკრულების გამოსაცდელი ვადით დადების ხანგრძლივობა და რეგულირება საზღვარგარეთის ქვეყნებში<sup>27)</sup> სხვადასხვაგვარადაა დარეგულირებული. საქართველოს კანონმდებლობა იძლევა შესაძლებლობას მხარეთა შორის გაფორმდეს მსგავსი სახის ხელშეკრულებადამსაქმებელი დარწმუნდეს, რომ დასაქმებულს აქვს დაკისრებული სამუშაოს შესრულების საჭირო პროფესიული და სოციალური უნარები და შესაძლებლობები. დროებით დასაქმებულის სამუშაოდან წინასწარ შეტყობინების გარეშე განთავისუფლება, შესაძლებელია ნებისმიერ დროს (გამონაკლისია ლიტვა, სადაც 3 დღით ადრე აფრთხილებენ

---

27) ჩეხეთში, უნგრეთში, პოლონეთში, სლოვაკეთში, ესტონეთში, ლატვიაში, ლიტვიაში, ბულგარეთში, რუმინეთში, ალბანეთში, ბოსნია და ჰერცეგოვინაში, ხორვატიაში, მონტენეგროში, სერბეთში, მაკედონიაში და პოსტსაბჭოთა ქვეყნის დიდი ნაწილი.



მუშაკს განთავისუფლების თაობაზე), გამოსაცდელი ვადის ოდენობა სხვადასხვანაირია,<sup>(28)</sup> ზოგიერთ ქვეყნებში გამოსაცდელი ვადა არ ეხებათ არასრულწლოვნებს<sup>(29)</sup> „კონვენცია იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ“,<sup>(30)</sup> გულისხმობს, რომ საერთაშორისო ორგანიზაციის ყოველი წევრი, (რომელმაც მოახდინა ამ კონვენციის რატიფიცირება,) ვალდებულებას იღებს გააუქმოს იძულებითი ან სავალდებულო შრომა და არ გამოიყენოს მისი რომელიმე ფორმა<sup>(31)</sup>, საყოველთაოდ ცნობილია და დამატებით არგუმენტებს არ საჭიროებს ის ფაქტი, რომ დღემდე მოქმედი რედაქციით შრომის კოდექსი იძლეოდა შესაძლებლობას და პრაქტიკაშიც ხშირი იყო შემთხვევები, როცა არ ხდებოდა ზეგანაკვეთური შეთანხმების ანაზღაურების შესახებ შეთანხმება, გამოსაცდელი ვადით აყვანილი პირი უშედეგოდ ელოდა დამსაქმებლის მხრიდან კეთილი ნების გამოვლენას განუ-

---

28) უნგრეთში და აზერბაიჯანში შეადგენს ყველაზე ნაკლებს - ერთ თვეს, ხოლო ჩეხეთი, პოლონეთი, სლოვაკეთი, ლატვიაში, ლიტვაში, ალბანეთში, ბოსნია და ჰერცეგოვინა, მოლდავეთში, უკრაინაში, სომხეთში, ყაზახეთში, ყირგიზეთში, ტაჯიკეთში - შეადგენს სამთვეს, ესტონეთში ოთხ თვეს, საქართველოში, ისევე როგორც ხორვატიაში, მონტენეგროში, სერბეთში, ბულგარეთში, რუმინეთში ექვს თვეს.

29) ესტონეთი, ლიტვა, ბელორუსია, ტაჯიკეთი, რუსეთი.

30) (საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 16 მაისის N 234 დადგენილებით)

31) ა) როგორც პოლიტიკური ზემოქმედების ან აღზრდის საშუალება ან დასჯის ღონისძიება დადგენილი პოლიტიკური, სოციალური ან ეკონომიკური სისტემის საწინააღმდეგო პოლიტიკური შეხედულებების ან იდეოლოგიური მრწამის არსებობისას ან გამოხატვისას. ბ) როგორც ეკონომიკური განვითარების საჭიროებისათვის, სამუშაო ძალის მობილიზაციისა და გამოყენების მეთოდი. გ) როგორც შრომის დისციპლინის დაცვის საშუალება. დ) როგორც დასჯის საშუალება გაფიცვაში მონაწილეობისათვის. ე) როგორც დისკრიმინაციის საშუალება რასობრივი, სოციალური და ეროვნული ნიშნების ან სარწმუნოების მიხედვით. და სხვ.

ლი სამუშაოს ანაზღაურების შესახებ, მოკლევადიანი ხელშეკრულების გაფორმებით და სამუშაოდან დაუსაბუთებლად გათავისუფლების შიშით (რის საშუალებასაც აძლევდა კანონი დამსაქმებელს), დასაქმებულები დამატებით ასრულებდნენ სამუშაოს ანაზღაურების გარეშე და სხვ.

კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების კიდევ ერთი ნოვაცია გახლავთ ის, რომ გამოსაცდელი ვადით მუშაობა აუცილებლად ანაზღაურებადი იქნება და ანაზღაურების ოდენობა და წესი განისაზღვრებ ამხარეთა შეთანხმებით. ხელფასის ოდენობის დადგენისას მიღწეული შეთანხმება უნდა იყოს გონივრული, უნდა შეესაბამებოდეს სამუშაოს ხასიათს, თანაბარ პირობებში მომუშავე პირთა ანაზღაურებას. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება მხოლოდ ნამუშევარი დროის შესაბამისად, მხარეებს უფლება აქვთ დაადგინონ სხვა წესიც, კანონი ასევე არ ზღუდავს დამსაქმებელს, გამოსაცდელი ვადის პერიოდში გააფორმოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება.

შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, რაც ნიშნავს, რომ სხვა ფაქტობრივი გარემოება საჭირო არ არის სამართლებრივი შედეგის დადგომის მტკიცებისთვის, შესაძლებელია მხარეები შეთანხმდნენ შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის დროსა და ვადაზე ან რომელი ფაქტობრივი გარემოება იქნას მიჩნეული საამისოდ საკმარისად.

კანონი არ ზღუდავს დასაქმებულს ძირითად სამუშაოს გარდა თავისუფალ დროს დასაქმდეს სხვა ანაზღაურებად სამუშაოზე, სხვა სამუშაოს შესრულებამ ხელი არ უნდა შეუშალოს ძირითად სამუშაოზე გასაწევ საქმიანობას და მხა-

რეთა მიერ მიღწეული შეთანხმების შესაბამისად სამუშაოს შესრულების დრო უნდა აძლევდეს ამის საშუალებასან/და თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენცია.

## სამუშაოს შესრულება

### **მუხლი 10. სამუშაოს პირადად შესრულების მოვალეობა**

**დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო პირადად შეასრულოს. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ განსაზღვრული ვადით სამუშაოს მესამე პირის მიერ შესრულებაზე.**

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, კანონში განმარტებულია შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, ხელშეკრულება უნდა შეიცავდეს აუცილებელ არსებით პირობებს, კანონში შეტანილი ცვლილებების თანახმად გათვალისწინებულია შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლის მექანიზმიც. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ჩამონათვალმა გაამარტივა მხარეთა შორის განსაზღვრულიყო, მხოლოდ ორმხრივი ნების თავისუფლად გამოვლენის შემთხვევაში რომელი უმთავრესი პირობების შეცვლაა შესაძლებელი, შესაბამისად კანონით გაიმიჯნა არაარსებითი ხასიათის ცვლილებების განხორციელების შესაძლებლობა. არსებითი პირობების განსაზღვრას სიცხადე შეაქვს მხარეთა სამართალიან ურთიერთობაში და არ აძლევს მხარეებს თვითნებობის საშუალებას შეცვალონ ცალმხრივად ესა თუ ის პირობა. ცალმხრივად დამსაქმებელს რჩება მხოლოდ იმის უფლება, რომ დასაქმებულისათვის აუცილებელი შეტყობინებით მხოლოდ დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრუ-

ლების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ უნდა ცვლიდეს ხელშეკრულების არსებით პირობებს. კანონი აქვე აზუსტებს ორ შემთხვევევას, თუ რას არ მიიჩნევს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, პირველი ეს არის დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ საზოგადოდ ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არაუმეტეს 3 საათისა დღეში, ამასთანავე, არ იწვევს არათანაბარ ზომიერ ხარჯებს და მეორე-სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის ცვლილება არაუმეტეს 90 წუთია, იმ შემთხვევაში თუ ორივე გარემოების ერთდროულად შეცვლა მოხდა, ასეთ შემთხვევაში იგი მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად. კანონში შეტანილ ცვლილებებს შესაბამისობაში მოჰყავს აღნიშნულ საკითხთან მივლინებაში დასაქმებულის გაგზავნის დრო, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნა არ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, თუ მივლინების პერიოდი არ აღემატება წელიწადში 45 კალენდარულ დღეს, ხოლო ვადის გადამეტების შემთხვევა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, რაც ბუნებრივია საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას, რა დროსაც მხარეთა შორის შესაძლებელია განისაზღვროს დამატებითი თანხმობა შრომით პირობებზე (ანაზღაურება, შვებულება და სხვა.)

სამუშაოს პირადად შესრულება უშუალო კავშირშია მხარეთა შეთანხმებით აღებულ ვალდებულებასთან, მისი შეუსრულებლობისას მხარეებმა აუცილებლად უნდა მიუთითონ ის ნორმა რომელიც იქნა დარღვეული, წინააღ-

მდეგ შემთხვევაში სასამართლოში ვერ მოხდება ფაქტის დადასტურება სამართლებრივი შეფასების მიზნით.<sup>(32)</sup>

**მუხლი 11. შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა (12.06.2013. N729)**

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

**2. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.**

**3. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რომელიც განპირობებულია კანონმდებლობის ცვლილებით, არ საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას.**

---

32) №ას-151-147-2016 19 აპრილი, 2016 წ., ქ. თბილისი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა. „საკასაციო პალატის ამგვარი დასკვნის საფუძველს ის დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები ქმნის, რომ საქმეში წარმოდგენილი არ არის მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა თუ რა მეთოდით და რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა აღნიშნული გეგმის (მისალწევი შედეგების) შემუშავება; რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა „გეგმა“. მით უფრო, რომ აღნიშნული სუბიექტური ფაქტორია და ობიექტური კრიტერიუმების არსებობის გარეშე, მისი შესრულების რეალური შეფასება შეუძლებელია. /.../ იმ მოვალეობის ჯეროვანი შეუსრულებლობა, რომელიც არ შედიოდა დასაქმებულის სამუშაო ვალდებულებაში, არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს მასთან შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტას. მით უფრო, აღნიშნული არ შეიძლება შეფასდეს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობად“

**4. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა:**

ა) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ საზოგადოდ ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არაუმეტეს 3 საათისა დღეში, ამასთანავე, არ იწვევს არათანაბარ-ზომიერ ხარჯებს;

ბ) სამუშაოს დანყების ან დამთავრების დროის ცვლილება არაუმეტეს 90 წუთით.

**5. ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული ორივე გარემოების ერთდროულად შეცვლა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად.**

ვალდებულებათა ცვლილება შესაძლებელია მხოლოდ ეკვივალენტური მოვალეობებით და ამისთვის აუცილებელია დასაქმებულისათვის შესაბამისი შინაარსის შეტყობინება. დასაქმებულის როგორც „სუსტი“ მხარის უფლების დაცვა კანონმდებელმა გაითვალისწინა და იმპერატიულად განსაზღვრა არსებითი პირობების ცვლილებაზე მისი წინასწარი თანხმობა.

შრომის ხელშეკრულება, ისევე როგორც სხვა ორმხრივი გარიგება, მხარეთა მიერ ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიიღწევა. თავისუფალი ნების გამოვლენისათვის მხარეებს სჭირდებათ ინფორმაცია, რომელზე დაყრდნობითაც მიიღებენ გადაწყვეტილებას. ხელშეკრულების პირობების შეცვლა ბუნებრივია ახალი პირობების შეთანხმებას გულისხმობს და იგი საჭიროებს სათანადოდ გააზრებული ინფორმირების საფუძველზე ნების თავისუფლად გამოვლენით მიღწეულ შეთანხმებას.

მნიშვნელოვანია, რომ კანონმა განსაზღვრა თუ რა შეიძლება მიჩნეული იქნეს შრომითი პირობების არსებით პირობად, შესაბამისად გვაქვს საწყისი ეტაპი - ათვლის წერტილი თუ რისი შეცვლა და რა დოზითაა შესაძლებელი და მხარეებს ამ შემთხვევაში რა უფლებები გააჩნიათ. კანონი მოცემულ შემთხვევაში აზუსტებს თუ რა შეიძლება მიჩნეული იქნეს არსებითი პირობების ხელშეუხებლად და შეიცვალოს ცალმხრივად.

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის შრომის სამართლის ნაწილში ერთ-ერთი ვალდებულებას განსაზღვრულია 91/533 დირექტივა XXX დანართის შრომის სამართლის ნაწილში ერთ-ერთ ვალდებულებად განსაზღვრულია 91/533 დირექტივის დებულებებთან დაახლოება. აღნიშნული დირექტივის იმპლემენტაციის ვადაა შეთანხმების ძალაში შესვლიდან 4 წელი (ე.ი. 2018 წ.)<sup>(33)</sup>

## **მუხლი 12. მივლინება**

### **1. მივლინება არის დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამუშაო ადგილის დროებით შეცვლა, სამუშაოს ინტერესებთან გამომდინარე.**

---

33) 1991 წლის 14 ოქტომბრის საბჭოს 91/533/EEC დირექტივა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ“ დირექტივის ტექსტში ნათქვამია, რომ შრომით ბაზარზე გაჩნდა სამუშაოთა ახალი ფორმები, რამაც გაამრავალფეროვნა შრომითი ურთიერთობების ტიპები. განვითარება და ახალი რეალიები ითხოვს მოქნილობას და სათანადო საკანონმდებლო რეაგირებას, დასაქმებულთა დაცვას ახალი პოლიტიკის ფარგლებში, ძირითადი ჩარჩოს შემუშავებას ისეთი ფუნდამენტური ასპექტის რეგულირებისთვის, როგორცაა – წერილობითი ფორმით ხელშეკრულების პირობებზე შეტყობინება/ინფორმირება. დირექტივა ვრცელდება ნებისმიერი სახის ანაზღაურებად დასაქმებულზე (every paid employee), რომელსაც დადებული აქვს ხელშეკრულება (having a contract) ან იმყოფება შრომით ურთიერთობებში (having employment relationship).

2. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნა არ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, თუ მივლინების პერიოდი არ აღემატება ნელინადში 45 კალენდარულ დღეს. (12.06.2013. N729)

3. დამსაქმებლის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული ვადის გადამეტების შემთხვევა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად. (12.06.2013. N729)

4. დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯები.

5. ამ მუხლით გათვალისწინებული ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

დამსაქმებლის დისკრეციული უფლება სამუშაო ადგილის ცვლილებასა და დასაქმებულის გადაყვანაზე ერთი ადგილიდან მეორეში განხორცილებადაა მაშინ, როდესაც არსებობს ტექნოლოგიური, ორგანიზაციული ან სანარმოო მიზეზები.

სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე დასაქმებულის სამუშაო ადგილის დროებით შეცვლა არ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, თუ მივლინების პერიოდი არ აღემატება ნელინადში 45 კალენდარულ დღეს.

მხარეებს უფლება აქვთ შეთანხმდნენ სამივლინებო თანხების ანაზღაურებაზე, წინააღმდეგ შემთხვევაში იმოქმედებს ნორმატიული აქტით განსაზღვრული სამივლინებო ანაზღაურების წესები. საქართველოს ფინანსთა მინისტრის 2005 წლის 5 აპრილის ბრძანება N220 ადგენს დაქირა-



ვებულისათვის გადახდილი სამივლინებო ხარჯების ნორმების ოდენობას <sup>(34)</sup>

### **მუხლი 13. შრომის შინაგანანესი**

**1. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანანესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს. (12.06.2013. N729)**

**2. შრომის შინაგანანესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს:**

**ა) სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, ყოველდღიური სამუშაოს დანყებისა და დამთავრების დრო, ცვლაში მუშაობისას - ცვლის ხანგრძლივობა;**

**ბ) დასვენების ხანგრძლივობა;**

**გ) შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ადგილი და წესი; (12.06.2013. N729)**

**დ) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;**

**ე) ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;**

---

34) სამსახურებრივი დავალების შესასრულებლად დამქირავებლის ბრძანებით მუდმივი სამუშაო ადგილის ფარგლებს გარეთ - ქვეყნის შიგნით დაქირავებულის მივლინებისას: ა) სამსახურებრივი მივლინების სადღეღამისო ხარჯების ნორმა განისაზღვროს 15 ლარის ოდენობით, რომელიც გაიანგარიშება მივლინებაში ფაქტობრივად ყოფნის დღეების მიხედვით, დასვენების და სადღესასწაულო დღეების გამოურიცხავად; ბ) მგზავრობისა და ბინის დაქირავების ხარჯების ნორმები განისაზღვრება ფაქტობრივად განეული ხარჯების მიხედვით დამადასტურებელი საბუთების წარმოდგენის საფუძველზე.

ვ) შრომის პირობების დაცვის წესები;

ზ) წახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი;

თ) განცხადების/საჩივრის განხილვის წესი.

3. სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შრომის შინაგანანწესით შეიძლება განსაზღვროს სპეციალური წესები.

4. ბათილია შრომის შინაგანანწესის ის დებულება, რომელიც ეწინააღმდეგება ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას ან ამ კანონს. (12.06.2013. N729)

საყოველთაოდ აღიარებულია და მიიჩნევა ნამდვილად ის შეთანხმება, რომელიც მხარეთა მიერ თავისუფალი განსჯის შედეგად ნების გამოვლენით თანასწორობის საფუძველზეა მიღებული, შრომით ურთიერთობებში ასეთი სახის გარიგებად შეიძლება მივიჩნიოთ კოლექტიური ხელშეკრულება (თანასწორუფლებიანობის და ნების ჩამოყალიბების და გამოვლენის მეტი ხარისხის არსებობის გამო), და ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება, შრომის შინაგანანწესის დადგენა კი დამსაქმებელის უფლებაა, კანონში შეტანილი ცვლილების თანახმად მას წარმოეშება ვალდებულება გააცნოს იგი დასაქმებულს, თუმცა კანონში არ არის მითითება იმის შესახებ წერილობით უნდა დასტურდებოდეს მისი გაცნობის ფაქტობრივი გარემოება თუ ზეპირად, უნდა ვივარაუდოთ, რომ დავის შემთხვევაში დასაქმებულისთვის შინაგანანწესის გაცნობის მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, ამ რისკის მატარებელ დასაქმებულის ინტერესში უნდა შედიოდეს სამართლებრივად გამართულ მდგომარეობაში ყოფნა, რომლითაც

თვალნათლივ დადასტურდებოდა შინაგანანესის გაცნობის ფაქტი. გამომდინარე აღნიშნულიდან შემთხვევითი არ არის კანონში გაკეთებული ჩანაწერი იმის შესახებ, რომ „ბათილია შრომის შინაგანანესის ის დებულება, რომელიც ეწინააღმდეგება ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას ან ამ კანონს“ კანონში განხორციელებული ცვლილება იმასაც ითვალისწინებს, რომ თუ არსებობს კოლექტიური ხელშეკრულება და, მის პარალელურად, კოლექტიური ხელშეკრულების ერთ-ერთ მონაწილე დასაქმებულს იმავე დამსაქმებელთან დადებული აქვს ინდივიდუალური ხელშეკრულებაც, ბათილად ჩაითვლება ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

## **სამუშაო, შესვენების და დასვენების დრო**

### **მუხლი 14. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა**

**1. დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე სანარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, - კვირაში 48 საათს. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო. (12.06.2013. N729)**

**1<sup>1</sup>. თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/შრომითი პროცესის 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმს, მხარეები უფლებამოსილი არიან, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, ამ მუხლის მე-2 პუნქტის პირობების გათვალისწინებით და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით. (12.06.2013. N729)**

**2. სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.**

**3. 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს. (12.06.2013. N729)**

**4. 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს. (12.06.2013. N729)**

სამუშაოს შესრულება განსაკუთრებული პროდუქტია, რამდენადაც იგი მოითხოვს დროის და მეტწილად თავისუფლების დათმობას. სამუშაოს შესრულება ის პერიოდი რომლის ლეგიტიმური მოლოდინიც შეიძლება ჰქონდეს დასაქმებულს, ის განსაზღვრავს იმ დროსაც, რომელიც დასაქმებულს შეუძლია დაუთმოს სხვადასხვა პიროვნულ საჭიროებასა თუ ძალების აღდგენას ფსიქიკური თუ ფიზიკური თვალსაზრისით. ნორმირებული სამართლიანი სამუშაო პირობები პირდაპირ ორიენტირებულია სამუშაოს შესრულების ხარისხზეც.

კანონში განხორციელებული ცვლილების თანახმად დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40

საათს, ნაცვლად 41 საათისა. კვირაში ხუთ დღიანი სამუშაო რეჟიმის პირობებში დღიურად გამოდის 8 საათიანი სამუშაო დრო. გაურკვეველი იყო ჩანაწერი 40 საათს + 1 საათი რას ემსახურებოდა. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენებისა და დასვენების დრო. დამსაქმებელმა შესაძლებელია განსაზღვროს სამუშაო დროის ნაკლები ხანგრძლივობა ან კოლექტიური ხელშეკრულების მხარეები შეთანხმდნენ დასაქმებულთათვის ამ სარგებელზე. კანონში შემოტანილია ახალი რეგულაციის ფორმები სპეციფიკური სამუშაოს რეჟიმის მქონე საწარმოების მიმართ, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. აღნიშნული ჩანაწერი კანონში გახდა დიდი დისკუსიის საგანი, იყო განსხვავებული მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულთა განსხვავება არ უნდა ხდებოდეს თუნდაც სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, ბიზნეს სექტორის წარმომადგენლები აპელირებდნენ იმ საკითხთან დაკავშირებით, რომ მსგავსი რეგულაციის შემოტანა კოდექსში საჭიროა იმდენად, რამდენადაც მისმა არარსებობამ შესაძლებელია გამოიწვიოს ხელფასების კლება, რათა იგივე შედეგი დადგეს რაც კანონის მიღებამდე ჰქონდათ დასაქმებულებს ანაზღაურების მხრივ ან მოხდეს დამახინჯებული წესით კანონის გამოყენება, იმავე შედეგის დადგომის მიზნით, რაც დაგვაბრუნებს მანამდე არსებულ მდგომარეობაში. კანონის განხილვის ეტაპზე დადგა ასევე საკითხი თუ რა შეიძლებოდა მიჩნეულიყო სპეციფიკურ სამუშაო რეჟიმად, კანონმა აღნიშნული საკითხის რეგულირება და დარგების ჩამონათვალის განსაზღვრა მიანდო საქართველოს მთავრობას. საქართველო

ველოს მთავრობის 2013 წლის 11 დეკემბრის დადგენილებით 329 განისაზღვრა სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალი.<sup>(35)</sup>

35) სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგებს მიეკუთვნება „საქართველოს ეროვნული კლასიფიკატორის „სეკ 001-2004“ ეკონომიკური საქმიანობის სახეების“ დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს ეკონომიკური განვითარების მინისტრის 2004 წლის 22 დეკემბრის 1-1-/282 ბრძანებით განსაზღვრული ეროვნული ეკონომიკის შემდეგი დარგები: ა) სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და სატყეო მეურნეობა; ბ) თევზჭერა, მეთევზეობა; გ) სამთომპოვებითი მრეწველობა; დ) ტექსტილისა და ტექსტილის ნაწარმის წარმოება; ე) ტყავის, ტყავის ნაწარმისა და ფეხსაცმლის წარმოება; ვ) ცელულოზა-ქაღალდის მრეწველობა; საგამომცემლო საქმიანობა; ზ) კოქსის, ნავთობპროდუქტებისა და ბირთვული მასალების წარმოება; თ) ქიმიური წარმოება; ი) დანარჩენი არალითონური მინერალური ნაკეთობების წარმოება; კ) მეტალურგიული მრეწველობა და ლითონის მზა ნაწარმის წარმოება; ლ) ელექტროენერჯის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება; მ) მშენებლობა; ნ) ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი; ო) სასტუმროები და რესტორნები; პ) ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა; ჟ) ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა; რ) სახელმწიფო მმართველობის ის მიმართულებები, რომლებიც კლასიფიცირებულია შემდეგ ქვეკლასებში: რ.ა) ქვეკლასი 75.11.3 - საგადასახადო სისტემის მართვა და ზედამხედველობა; რ.ბ) ქვეკლასი 75.11.4 - საბაჟოს მართვა; რ.გ) ქვეკლასი 75.12.0 - სოციალური პროგრამების მართვა; რ.დ) ქვეკლასი 75.23.3 - სასჯელის სისრულეში მოყვანის სისტემის საქმიანობა; რ.ე) ქვეკლასი 75.25.0 - საქმიანობა სამოქალაქო თავდაცვის დარგში; რ.ვ) ქვეკლასი 75.30.0 - სავალდებულო სოციალური დაზღვევა; ს) ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება; ტ) კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების განწევა. 2. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგებს ასევე მიეკუთვნება: ა) ელექტროენერჯის დისპეტჩერიზაცია; ბ) საზოგადოებრივი ადვოკატების პროფესიული საქმიანობა, რომელიც უკავშირდება სასამართლოებში, სხვა სამართალდამცავ ორგანოებში, დროებითი მოთავსების იზოლატორებში ან სასჯელალსრულების დაწესებულებებში „იურიდიული დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევებში მხარის ან პროცესის მონაწილის ინტერესების წარმოდგენას; გ) გარემოს დაცვის დარგი, რომელიც მოიცავს: გ.ა) ჰიდრომეტეოროლოგიას; გ.ბ) ბირთვული და რადიაციული უსაფრთხოების დაცვას; გ.გ) დაცული ტერიტორიების დაცვას; გ.დ) გარემოს დაცვისა და ბუნებრივი რესურსების (გარდა ნავთობისა და გაზისა) სარგებლობის სფეროში კონტროლის განხორციელებას; დ) ზოგადი განათლება; ე) პროფესიული განათლება

კანონმა ასევე დაარეგულირა ცვლაში მუშაობის ურთიერთობა, თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/შრომითი პროცესის 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმს, მხარეები უფლებამოსილი არიან, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულს უნდა მიეცეს ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დრო, რაც ჩვეულებრივ შემთხვევაშია კანონით განსაზღვრული, ამასთან კანონი იმპერატიულად განსაზღვრავს სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობას, რომელიც არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გენერალურმა კონფერენციამ, რომელიც მოწვეულიყნა 1999 წლის 1 ივნისს ჟენევაში, შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ 87-ე სესიაზე, საჭიროდ ჩათვალა მიღებულ იქნას ახალი აქტები ბავშვთა შრომის აკრძალვისა და უკიდურესი ფორმების აღმოფხვრისათვის, როგორც ეროვნული და საერთაშორისო მოქმედებისათვის, საერთაშორისო თანამშრომლობისა და დახმარების ჩათვლით, რომლებიც ბავშვთა შრომის ფუძემდებელი აქტების - მინიმალური ასაკის შესახებ 1973 წლის კონვენციისა და რეკომენდაციის დანამატს წარმოადგენენ, ჩათვალა რა, რომ ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების ეფექტური აღმოფხვრა დაუყოვნებლივ და ყოველმხრივ მოქმედებებს საჭიროებს, რომელთა განხორციელებისას მხედველობაში მიიღება უფასო საბაზო განათლების დიდი მნიშვნელობა და ნებისმიერი სახის მუშაობისგან ბავშვების განთავისუფლების აუცილებლობა, და აგრეთვე მათი რეაბილიტაცია და სოციალური ინტეგრაცია, ამასთან ყოველი ოჯახის საჭიროების გათვალისწინებით“<sup>(36)</sup>

---

36) შრომის საერთაშორისო კონფერენცია კონვენცია 182, „ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვისა და დაუყოვნებლივ აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ“ რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2002 წლის 18 მაისის N1473-რს დადგენილებით) ძალაშია 24.07.2003-დან.

საერთაშორისოდ აღიარებული ვალდებულების იმპლემენტაცია მოითხოვდა განსაკუთრებული რეგულაციის შეტანას კანონში, რაც ასევე აისახა სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან მიმართებაში. კანონით დადგინდა, რომ 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს ხოლო, 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს.

საერთაშორისო ორგანიზაციების ნაწილისა და საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისთვის (GTUC) მიუღებელია სპეციფიკური რეჟიმის მქონე სანარმოებისათვის შრომითი პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმში მუშაობის დაკანონება, მათი სამუშაო საათების რაოდენობა კვირაში განისაზღვრა 48 საათით. მიიჩნია დასაქმებულთა მიმართ დიფერენცირებულ და დისკრიმინაციულ მოპყრობად, რაც დღესდღეობით საკონსტიტუციო სასამართლოს განსჯის საგანია, ვინაიდან გაურკვეველი რჩება სპეციფიკურ რეჟიმში მომუშავე პირები რატომ უნდა იყვნენ ვალდებულნი იმუშაონ კვირაში 1 სამუშაო დღით-8 საათით მეტი, დამატებითი ანაზღაურების, გარეშე. ზეგანაკვეთური შრომა ბუნებრივია აუნაზღაურდებათ კვირაში 48 საათის შემდეგ, რაც ეწინააღმდეგება საერთაშორისო აქტებით და კონვენციით აღიარებულ - თანაბარი შრომის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს.<sup>(37)</sup>

---

37) (ევროპის სოციალური ქარტია (მე-2 მუხლი), ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (23-ე მუხლი), ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია (მე-14 მუხლი), საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ (მე-7 მუხლი), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1958 წლის კონვენცია №111 „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“, 2000 წლის 27 ნოემბრის დირექტივა 2000/78/EC (**Council Directive 2000/78/EC**



**მუხლი 15. ცვლაში მუშაობისას განსაზღვრული სამუშაო დრო.**

**ცვლაში მუშაობა და ერთი ცვლიდან მეორეში გადასვლა განისაზღვრება ცვლიანობის განრიგით, რომელსაც ამტკიცებს დამსაქმებელი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. ცვლიანობის განრიგის ცვლილების შესახებ დასაქმებულს უნდა ეცნობოს 10 დღით ადრე, თუ ეს შეუძლებელი არ არის უკიდურესი სანარმოო აუცილებლობის გამო.**

ცვლაში მუშაობა გულისხმობს დასაქმებულების მხრიდან სამუშაოს შესრულების უწყვეტ ჩანაცვლებას, ერთი ცვლიდან მეორეში გადასვლა განისაზღვრება დამსაქმებლის მიერ დამოუკიდებლად, თუმცა ცვლიანობის განრიგის დამტკიცებისას სასურველია ჩართული იქნეს დასაქმებულები ან/და მისი წარმომადგენელი, იგი მხარეთა ერთობლივი ანალიზის საგანს უნდა წარმოადგენდეს, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით დასაქმებულთა პოზიციის გათვალისწინება ეფექტური შედეგის მომტანი იქნება.

განვითარებული ქვეყნების მაგალითზე დაყრდნობით ზოგადად არსებობს ცვლაში მუშაობის სამი ფორმა:

- ა) განგრძობითი - ცვლა გრძელდება 24 საათი დღეში.
- ბ) ნახევრად განგრძობადი - სამუშაო 24 საათიანია.
- გ) წყვეტადი - ცვლა არ გრძელდება 24 საათის განმავლობაში.

---

of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation)“ შრომით ურთიერთობაში და პროფესიაში თანასწორი მოპყრობის შესახებ“, ევროკავშირის დირექტივა 2003/88/EC (Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time) საქართველოს პროფესიული კავშირების მოხსენება.

ცვლიანობის განრიგის ცვლილების შესახებ დასაქმებულს უნდა ეცნობოს 10 დღით ადრე გარდა იმ შემთხვევისა თუ ეს შეუძლებელია უკიდურესი სანარმოო აუცილებლობის გამო.

### **მუხლი 16. სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესი.**

**სამუშაოს პირობების გათვალისწინებით, როდესაც შეუძლებელია ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა, დასაშვებია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება.**

შესაძლებელია ითქვას, რომ აღნიშნული ნორმა ბუნდოვანია. ნორმა იძლევა სხვაგვარად ინტერპრეტირების საშუალებას. მისი შემოღება სპეციფიკურ მიზანს ისახავს, სამუშაო დროის რეგულირების თვალსაზრისით, რაც უკავშირდება სპეციფიკურ სამუშაო პირობებს. მეორეს მხრივ იგი დამსაქმებელს აძლევს საშუალებას ეფექტიანად დაგეგმოს დრო და დაიცვას კანონით განსაზღვრული სამუშაო დრო.

### **მუხლი 17. ზეგანაკვეთური სამუშაო.**

**1. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:**

**ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის - ანაზღაურების გარეშე;**

**ბ) სანარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის - სათანადო ანაზღაურებით.**

**2. აკრძალულია ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე. (12.06.2013. N729)**

3. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის - კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის - კვირაში 24 საათს. (12.06.2013. N729)

4. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. (12.06.2013. N729)

5. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. (12.06.2013. N729)

ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის უფრო მძიმე ხასიათი, ვიდრე ჩვეულებრივისა დადგენილი და აღიარებულია არაერთი საერთაშორისო სასამართლოს მიერ. 1923 წლის №692 სამეფო საკანონმდებლო განკარგულების მე-5 მუხლით განცალკევებულად განიხილებოდა და ანაზღაურდებოდა 10% მეტი ნორმალურთან შედარებით.

40 საათიანი სამუშაო კვირა საუკუნეების მანძილზე აღიარებული დადგენილი წესია, კონვენციის მონაწილე მხარეები<sup>(38)</sup> აღიარებენ ამ პირობებში არ დაუშვან ქვეყანაში ცხოვრების დონის გაუარესება. ქვეყნის ხელისუფლება იზიარებს და მონაწილეა ევროპის სოციალური ქარტიის იმ ჩანაწერის, რომელშიც აღიარებულია „მუშაკთა მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დამატებითი

---

38) შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 47-ეკონვენცია

ანაზღაურების მიღების უფლება<sup>(39)</sup>, თუმცა იგი ყოველთვის ხდებოდა განსჯის საგანი და დასაქმებულს ხდიდა დაუცველს. ქვეყნების მიხედვით ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 25-100%-ით აღემატება დასაქმებულის ხელფასის საათობრივ განაკვეთს,<sup>(40)</sup> ანაზღაურების ნაცვლად დასაქმებულს უფლება აქვს ასევე მოითხოვოს დასვენების დრო,<sup>(41)</sup> ზეგანაკვეთური სამუშაოების ანაზღაურება განვითარებული ქვეყნების ნაწილში დადგენილია არა კანონით, არამედ კოლექტიური შეთანხმებით.<sup>(42)</sup> კანონში შეტანილი ცვლილებების თანახმად ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ანაზღაურების ვალდებულება მოცემულია შემდეგი სახით:

ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 40 საათს, შესაბამისად 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის - კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის - კვირაში 24 საათს და იგი უნდა ანაზღაურდეს ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობის მინიმუმის დადგენაც კი

---

39) ევროპის სოციალური ქარტია, (შესწორებული) სტრასბურგი, 3.V.1996, საქართველოსთან მიმართებაში ძალაშია 2005 წლის 1 ოქტომბრიდან რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876 - რს დადგენილებით. (მუხლი 4:2)

40) 25% ჩეხეთში, სლოვაკეთში; 40% - ნორვეგიაში; 50% ავსტრიაში; 100% ლატვიაში; ბელგიაში, უნგრეთში, პოლონეთში 50% ხოლო უქმე დღეებში 100%;; ბულგარეთსა და ბოსნია-ჰერცეგოვინაში კი 50%, უქმე დღეებში 75%

41) იტალია, ესპანეთი, სლოვაკეთი, ჩეხეთი.

42) გერმანია, დანია, შვედეთი, იტალია, ესპანეთი, სლოვენია, ხორვატია, მონტენეგრო და რუმინეთი.

კანონმა ვერ შესძლო და იგი მიანდო მხარეებს. ბუნებრივია ასეთი მოქმედება არც ისე კომფორტში ამყოფებს დასაქმებულს და პირისპირ ტოვებს ხელმომჭირნე დამსაქმებელთან, რომელიც როგორც წესი, შეეცდება მინიმალური სხვაობით მისცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის ანაზღაურება დასაქმებულს, თუმცა მეორეს მხრივ სახელმწიფო მაქსიმალურად თავს უნდა არიდებდეს თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკის განვითარების ხელშეწყობის მიზნით კერძო ურთიერთობებში, ფინანსურ საკითხებთან მიმართებაში სამართლებრივი რეგულირებების გადატვირთვას, ხოლო მეორეს მხრივ უნდა იცავდეს ქვეყნის მოსახლეობას სოციალური მდგომარეობის სტაბილური და სამართლიანი გარემოს შესანარჩუნებლად, კანონმა ეს ურთიერთობა საბოლოოდ განსაზღვრა ისეთი სახით, რომ დაანესა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ვალდებულება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, ხოლო მისი ზღვარის დადგენა კონკრეტული სამუშაოს და ფინანსური მდგომარეობის ხასიათიდან გამომდინარე მიანდო მხარეებს.

კანონი უშვებს გამონაკლისს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის, ანაზღაურების გარეშე სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის, ხოლო სათანადო ანაზღაურებით სანარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის.

განსახილველი ნორმის თანახმად დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო: ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის - ანაზღაურების გარეშე; ბ) სანარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის, კანონის ჩანაწერი ბუნდოვანია

ანაზღაურებასთან მიმართებაში, რაც თავის მხრივ შეუსაბამობაში მოდის ქარტიის მე-4 მუხლთან მიმართებაში, რომლის მიხედვითაც უზრუნველყოფილია შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლება.

კანონით განისაზღვრა შესაძლებლობა იმისა, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემის თაობაზე შესაძლებელია შეთანხმდნენ, თუმცა კანონში არ არის მითითებული როგორ მოხდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ანაზღაურების გაზრდილი ოდენობით დაფიქსირების შემთხვევაში რა წესით მოხდება დასვენების დღეების განსაზღვრა, უნდა ვივარაუდოთ, რომ დამატებითი დრო ერთის მხრივ იქნება ანაზღაურებადი და მეორეს მხრივ ამ დროის განსაზღვრა უნდა მოხდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს საათობრივი ანაზღაურების ადეკვატურად. სამწუხაროდ დამსაქმებლები აღნიშნულ ნორმას იყენებენ არაკეთილსინდისიერად. დამსაქმებლები ხშირ შემთხვევაში ცალმხრივად შედგენილი შინაგანანწესში უთითებენ დათქმას ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ დღემაგიერის მიცემის თაობაზე და აღნიშნულ ვალდებულებას შინაგანანწესის გაცნობისას თავზე ახვევენ დასაქმებულებს. ვფიქრობთ, რომ კანონისმიერი აღნიშნული მიდგომა დასახვეწია და საჭიროებს პრაქტიკაში გატარებული პრინციპების ადექვატურ ქმედებას.

კანონში შეტანილი ცვლილების თანახმად განსაზღვრულ უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და მისი ანაზღაურების პირობები განისაზღვრება ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ჩვეულებრივად, კანონით გათვალისწინებული წესით. კანონი დამატებით დღეში 1 საათიანი შესვენების უფლებას აძლევს მეძუძურ დედას ერთ წლამდე ასაკის ბავშვის

კვებისთვის ანაზღაურების შენარჩუნებით, ასევე არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნამშობიარევი ან მეძუძური ქალის, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმებისთვის კრძალავს დასაქმებულის თანხმობის გარეშე ღამის (22 საათიდან 6 საათამდე) სამუშაოზე მუშაობას.

განსახილველი მუხლის მეხუთე ნაწილის პრაქტიკაში გატარებამ ცხადყო, რომ აღნიშნულ ნორმას დამსაქმებლები ხშირ შემთხვევაში იყენებენ სათავისოდ, დამახინჯებული ფორმით. იმ ორგანიზაციებში, სადაც ვერ ხდება დასაქმებულების მხრიდან შვებულების უფლების გამოყენება - ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ეძლევათ დასაქმებულებს დამატებით დასვენების დრო. მხარეთა შეთანხმებად დამსაქმებელი ხშირად მიჩნევს იმ გარემოებას, როცა შინაგანანესში ცალმხრივად ჩაწერს მსგავსი სახის რეგულაციას და მას გააცნობს დამსაქმებელს ან კონტრაქტში მიუთითებს შინაგანანესის არსებობაზე. მიმაჩნია, რომ მსგავს საკითხზე შეთანხმება უნდა გამომდინარეობდეს მხარეთა თანასწორობის პრინციპზე დაყრდნობით ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად წერილობითი ფორმით და ნორმას მიეცეს შემდეგი სახის ფორმულირება „დასაქმებულის წერილობითი მიმართვის საფუძველზე მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე“.

### **მუხლი 18. ღამით მუშაობის შეზღუდვა.**

**აკრძალულია ღამის სამუშაოზე (22 საათიდან 6 საათამდე) არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნამშობიარევი ან მეძუძური ქალის დასაქმება, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის**

## **მომვლელის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება - მისი თანხმობის გარეშე.**

ევროპული დირექტივა 93/104/EC ღამის პერიოდს განმარტავს როგორც „ეროვნული კანონმდებლობით განსაზღვრულ ნებისმიერ, არანაკლებ 7-საათიან დროის მონაკვეთს, რომელიც მოიცავს პერიოდს შუალამიდან დილის 5 სთ-მდე.“ ღამის მომუშავედ ზოგადად მიიჩნევა ნებისმიერი პირი, რომელიც შრომითი აქტივობიდან სულ მცირე სამ საათს მუშაობს ღამის პერიოდში, წლის განმავლობაში, სულ მცირე 80 დღე.

აღნიშნული ნორმით ერთის მხრივ განისაზღვრა ღამის სამუშაო საათის პერიოდი, ხოლო მეორეს მხრივ კანონი აწესებს შეზღუდვას არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმებასთან დაკავშირებით, ასევე იმ პირების, ვინც 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელი ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირია, დასაქმებულის თანხმობის შემთხვევაში აღნიშნული შეზღუდვა იხსნება და დამსაქმებელთან პირისპირ დარჩენილი დასაქმებული იძულებულია მოელაპარაკოს პირობებზე. სასურველია კანონს სულ მცირე განესაზღვრა მინიმუმი ანაზღაურების პირობა, რომელიც ბუნებრივია არსებულ სახელფასო ოდენობას უნდა აღემატებოდეს.

სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე 1998 წლის 20 ივლისის საბჭოს 98/59/EC დირექტივის თანახმად, სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს, რომ ორსული, ახლადნამშობიარები და მეძუძური დასაქმებულისთვის ღამის საათებში მუშაობა არ იყოს სავალდებულო, რაც შეიძლება დადგინდეს ჯანმრთელობის დაცვის ეროვნული კომპეტენტური ორგანოების მიერ



და განხორციელდეს დადგენილი პროცედურების შესაბამისად სამედიცინო ცნობაზე დაყრდნობით. ეროვნული კანონმდებლობის ან პრაქტიკის თანახმად, უნდა იქნეს უზრუნველყოფილი დღის საათების სამუშაოზე გადაყვანა ან დეკრეტული შვებულების გახანგრძლივება, თუ დღის სამუშაოზე გადაყვანა ტექნიკურად ან სხვა ობიექტური მიზეზების გამო არ არის გონივრული საფუძვლებით გამყარებული.<sup>(43)</sup>

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის შრომის სამართლის ნაწილში ერთერთი ვალდებულებაა 98/59/EC დირექტივის საქართველოს კანონმდებლობაში ინტეგრირება და იმპლემენტირება. საბოლოო შესრულების ვადად განსაზღვრულია 5 წელი (2019 წ). რამდენადაც შრომითი ურთიერთობები არა მარტო სოციალური პოლიტიკის ნაწილია, არამედ იგი ეკონომიკური პოლიტიკის განვითარების საზომიც არის, აღნიშნულ დირექტივაში ხაზგასმულია კოლექტიური გათვისუფლებისას დასაქმებულების დაცვის მაქსიმალური ძალისხმევის მნიშვნელობა, იმავედროულად - ბალანსირებული ეკონომიკური და სოციალური განვითარებისთვის საჭიროებების მხედველობაში მიღება. დირექტივის თანახმად, ერთიანი ბაზრის განვითარება და მისი საბოლოო სახით ჩამოყალიბება უნდა განხორციელდეს ისე, რომ გაუმჯობესდეს დასაქმებულთა საცხოვრებელი და სამუშაო პირობები.<sup>(44)</sup>

---

43) COUNCIL DIRECTIVE 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1465201380616&uri=CELEX:01998L0059-20151009>.

44) შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი - განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში.

**მუხლი 19. დამატებითი შესვენება მეძუძური ქალისათვის.**

**1. დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური ქალია და კვებავს ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა.**

**2. ბავშვის კვებისათვის შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.**

დასაქმებული მეძუძური ქალისთვის დანესებული შე-  
ლავათი გამომდინარეობს ბავშვის ინტერესებიდან, მსგავსი ჩანანერი აპრობირებულია მცირეწლოვანთა და ქალთა მიმართ საერთაშორისო სტანდარტებით დაცულ სამართ-  
ლებრივ პაკეტებში.

აღნიშნული ნორმის პრატიკაში განხორციელებისას არის შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებელმა მოსთხო-  
ვა კანონით გათვალისწინებული ფაქტის არსებობის (ერთ წლამდე ასაკის ბავშვის კვება მეძუძური ქალის მიერ) დად-  
გენა სამედიცინო ცნობის საფუძველზე (პედიატრის მიერ გაცემული ცნობა ან სხვ.)

საქართველოს პროფკავშირების კრიტიკას იმსახურებს ის ფაქტი, რომ კანონმდებლობა არ არეგულირებს მიგრან-  
ტი დასაქმებულების შრომით უფლებებს, რაც წარმოად-  
გენს ქარტიის მე-19 მუხლის (მიგრანტ მუშაკთა და მათი ოჯახების უფლება დაცვასა და დახმარებაზე)

**მუხლი 20. უქმე დღეები**

**1. უქმე დღეები:**

**ა) 1 და 2 იანვარი - ახალი წლის სადღესასწაულო დღეები;**

**ბ) 7 იანვარი - უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს შობის დღე;**

გ) 19 იანვარი - ნათლისღება - უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს გაცხადების დღე;

დ) 3 მარტი - დედის დღე;

ე) 8 მარტი - ქალთა საერთაშორისო დღე;

ვ) 9 აპრილი - საქართველოს სახელმწიფოებრივი დამოუკიდებლობის აღდგენის აქტის მიღების დღე, საქართველოს ეროვნული ერთიანობის, სამოქალაქო თანხმობისა და სამშობლოსათვის დაღუპულთა მოგონების დღე;

ზ) სააღდგომო დღეები - დიდი პარასკევი, დიდი შაბათი, უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს ბრწყინვალე აღდგომის დღე; მიცვალებულთა მოხსენიების დღე - აღდგომის მეორე დღე, ორშაბათი (თარიღები გარდამავალია);

თ) 9 მაისი - ფაშიზმზე გამარჯვების დღე;

ი) 12 მაისი - საქართველოს ეკლესიის, როგორც სამოციქულო საყდრის, დამაარსებლის - წმინდა ანდრია მოციქულის ხსენების დღე;

კ) 26 მაისი - საქართველოს დამოუკიდებლობის დღე;

ლ) 28 აგვისტო - ყოვლადწმინდა ღვთისმშობლის მიძინების დღე (მარიამობა);

მ) 14 ოქტომბერი - მცხეთობის (სვეტიცხოვლობის, კვართის დღესასწაულის) დღე;

ნ) 23 ნოემბერი - გიორგობის დღე.

2. დასაქმებული უფლებამოსილია ამ კანონით დადგენილი უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით.

3. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა

**ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და მისი ანაზღაურების პირობები განისაზღვრება ამ კანონის მე-17 მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტებით დადგენილი წესით. (12.06.2013. N729)**

უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს შესრულებად. კანონი პირდაპირ განსაზღვრავს რა ითვლება უქმე/დასვენების დღეებად. დასაქმებულმა უნდა იცოდეს იმის შესახებ, რომ იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მას სპეციფიკური სამუშაოდან გამომდინარე მოუწევს უქმე დღეებში მუშაობა - მის სასაცვლოდ შეუძლია მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები.

## **შვებულება**

### **მუხლი 21. შვებულების ხანგრძლივობა**

**1. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით - წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. (12.06.2013. N729)**

**2. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით - წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით. (12.06.2013. N729)**

**3. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს ამ მუხლით გათვალისწინებულიაგან განსხვავებული ვადები და პირობები, რომლებიც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.**

**4. ამკანონის 37-ემუხლისპირველიპუნქტის „ა“, „ვ“- „თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. (12.06.2013. N729)**

შვებულება არის დასაქმებულის განუხსვრისებელი უფლება, რომლის გამოყენება დასაქმებულის ნების გამოვლენაზეა დამოკიდებული, ამ უფლების რეალიზება სწორედ დასაქმებული პირის ნებაზეა დამოკიდებული. ხშირი იყო შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულს არ მოუთხოვია შვებულება და მომდევნო წელს განაცხადა შვებულების გამოყენებლობის შესახებ პრეტენზია, სასამართლომ დამსაქმებელის ბრალეულობა ვერ დაადასტურა იმის გამო რომ დასაქმებულმა ვერ დაამტკიცა ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ მოთხოვნა შვებულების უფლების გამოყენების შესახებ მინოდებული ჰქონდა დამსაქმებლისთვის. საქართველო მონაწილეა კონვენციისა, რომელიც აღიარებს შვებულების უფლების გამოყენებას და ავალდებულებს ამ კონვენციის მონაწილე ყველა მხარეს უზრუნველყოს ამ უფლების დაცვა. კონვენციის თანახმად „ნებისმიერი შეთანხმება, რომელიც გამორიცხავს ყოველწლიური ფასიანი შვებულების უფლებას ან არ იძლევა ასეთი შვებულების უფლებას, ითვლება ბათილად“<sup>(45)</sup>, ამავე კონვენციის თანახმად „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების ხანგრძლივობა იზრდება მუშაობის სტაჟის ხანგრძლივობის შესაბამისად იმ პირობების გათვალისწინებით, რომლებიც დაწესებულია ეროვნული კანონებით ან წესებით“.<sup>(46)</sup> აღნიშნული ჩანაწერის სათანადო იმპლემენტაცია ქვეყნის კანონმდებლობით დღემდე არ მომხდარა.

დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით - წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. არსებობდა დამახინჯებული პრაქტიკა იმასთან და-

---

45) კონვენცია „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით ძალაშია 1997 წლის 22 ივნისიდან მუხლი 4.

46) იქვე მუხლი 2.5.

კავშირებით, რომ შვებულების ვადის გამოთვლის დროს სამუშაო დღედ თვლიდნენ შაბათ დღეს მაშინაც კი, როდესაც მხარეთა შორის არსებული შეთანხმებიდან გამომდინარე შაბათი დღე იყო არასამუშაო დღე, შესაბამისად სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, გადანაწილებული იყო კვირაში ხუთ დღეზე, ალოგიკური და არასამართლიანია ასეთ შემთხვევაში შვებულების გამოთვლა ისეთი წესით, როცა არა სამუშაო დღეს შვებულების გამოთვლისას მიიჩნევენ სამუშაო დღედ.

დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით - ნელინადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით, ასეთ შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო. მაქსიმალური ვადა ანაზღაურების გარეშე შვებულების მიცემის კანონით განსაზღვრული არ არის, თუ ვიხელმძღვანელებთ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ანალოგიით - მოსამსახურეს შეიძლება მიეცეს შვებულება ანაზღაურების გარეშე არა უმეტეს 1 წლისა, კანონმდებლობით დადგენილი წესით“ (მუხლი 41.2), კანონში განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების რამოდენიმე საფუძვლით შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად (შ.კ. მუხლი 37.1. „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტები) აღნიშნული ჩანაწერი მთლიანად შეესაბამება კონვენციის მოთხოვნებთან, რომლის თანახმადაც, „პირი,

რომელიც განთავისუფლებულია მეწარმის მიზეზით, მაგრამ ვიდრე იგი გამოიყენებდა კუთვნილ შვებულებას, შვებულების ყოველი დღისათვის ამ კონვენციის შესაბამისად იღებს მე - 3 მუხლით გათვალისწინებულ ჯილდოს<sup>47)</sup>.

შვებულების მოთხოვნის უფლება დასაქმებულს წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ, თუმცა მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს დასაქმებულს ნებისმიერ დროს როგორც ერთიანად, ასევე ნაწილ-ნაწილ. სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე დამსაქმებელი უფლებამოსილია დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა.

კანონი ითვალისწინებს შვებულების მომდევნო წლისათვის გადატანის შესაძლებლობას, რა დროსაც უნდა არსებობდეს ორი პირობა, პირველი - დასაქმებული უნდა იყოს თანახმა და მეორე - თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე. ასეთი შესაძლებლობის გამოყენებას კანონი კრძალავს არასრულწლოვან დასაქმებულთან მიმართებაში. კანონის თანახმად დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია - ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში - ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

კანონის სიახლეს წარმოადგენს მძიმე, მავნე ან საშიშ პირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულისთვის და

---

47) იქვე მუხლი 6.

მატებითი ანაზღაურებადი შვებულების დაწესება, რომლის ოდენობა განისაზღვრა წელიწადში 10 კალენდარული დღით.

წლიურ შვებულებასთან დაკავშირებით დირექტივა აწესებს მინიმუმ 4-კვირიან ანაზღაურებად პერიოდს. წლიური ანაზღაურებადი შვებულება არ შეიძლება ჩანაცვლდეს კომპენსაციით ან სხვა ფულადი შემწეობით, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ადგილი აქვს შრომითი ურთიერთობების წყვეტას.<sup>(48)</sup>

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობაა 30 კალენდარული დღე. ასეთი ჩანაწერი უზრუნველყოფს დირექტივით დადგენილი მინიმალური სტანდარტისადმი შესაბამისობას (ანუ მოიცავს ანაზღაურებდ 4 კვირას). ღამის საათებში დასაქმებულებისთვის ნორმალური სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს საშუალოდ 8 საათს ყოველ 24 საათში. ღამის შრომა, რომელიც დაკავშირებულია მძიმე და საშიშ პირობებში მუშაობასთან ან მძიმე ფიზიკურ და მენტალურ საქმიანობასთან, არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს 24 საათის პერიოდში. ასეთი ტიპის სამუშაოების სფეროები უნდა განისაზღვროს ეროვნული კანონმდებლობით ან პრაქტიკით ან კოლექტიური ხელშეკრულებებით ღამის შრომის სპეციფიკური ეფექტების გათვალისწინებით. ღამის საათებში დასაქმებულები, რომელთა შრომა დაკავშირებულია მძიმე და საშიშ პირობებთან, მძიმე ფიზიკურ და მენტალურ საქმიანობასთან, აღჭურვილნი არიან უფლებით, ჰქონდეთ წვდომა უფასო გამოკვლევებზე როგორც

---

48) DIRECTIVE 2003/88/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&rid=1>



დასაქმების წინ, აგრეთვე, დასაქმების პერიოდში რეგულარული ინტერვალებით. ლამით დასაქმებულები, რომლებსაც გაუჩნდათ ჯანმრთელობის პრობლემები, რომლებიც გამოწვეულია ლამით შრომისგან, უნდა იქნენ გადაყვანილნი დღის საათების სამუშაოზე. <sup>(49)</sup>

## **მუხლი 22. შვებულების მიცემის წესი.**

**1. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.**

**2. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს.**

**3. მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენება.**

**4. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომის უუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.**

**5. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არარის გათვალისწინებული, დამსაქმებელი უფლება მოსილია დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა.**

---

49) შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი - განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზისლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში.

შვებულება არის უფლება და არა კანონით განსაზღვრული უპირობა აუცილებლობა. დასაქმებულის ნებაზე დამოკიდებული გამოიყენებს თუ არა ამ უფლებას. კანონი არ განსაზღვრავს უფლების გამოყენების გამოხატვის ფორმას, თუმცა დასაქმებულისთვის უმჯობესია თუ დაფიქსირდება წერილობითი ფორმით ამ უფლების გამოყენების სურვილი, წინააღმდეგ შემთხვევაში რთული იქნება მტკიცება იმის შესახებ, თუ ვისი ბრალეულობით ვერ მოხერხდა ამ უფლების რეალიზება. პრაქტიკაში ხშირია შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებელი არ ადასტურებს შვებულების მოთხოვნის წერილობითი ფორმით ჩაბარების ფაქტს, ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულს შეუძლია ფოსტის მეშვეობით გაუგზავნოს დასაქმებულს მოთხოვნა.

დასაქმებულს აღნიშნულის მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ თუმცა მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს დასაქმებულს პირველივე წელსაც და შემდეგ პერიოდშიც აღნიშნული ვადის გასვლამდეც როგორც ნაწილ-ნაწილ, ასევე ერთიანად.

კანონი ითვალისწინებს შვებულებათა მიცემის რიგითობის შესაძლებლობას, მისი გამოყენება პრაქტიკაში ხდება სპეციფიკურ სამუშაო ადგილებში ან იმ საწარმოებში სადაც საჭიროა ბალანსის დაცვა. მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელია უფლებამოსილი დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში შვებულების მიცემის განრიგი.

იმ შემთხვევაში, როდესაც შრომითი აქტივობა არ გრძელდება ერთი წელი, შვებულებაზე უფლება წარმოეშობა პროპორციული და პროგრესული საფუძვლით, რეალურად ნამუშევარი დროის მიხედვით. ამგვარად, ეს უფლება სოციალური უფლებაა, რომლის გვერდის ავლა შეუძლებელია და რომლის იმპლემენტაციაც კომპეტენტუ-

რი ეროვნული ორგანოების მიერ უნდა მოხდეს მხოლოდ 93/104/EC დირექტივით დადგენილ ფარგლებში. „ყველა მომუშავეს აქვს მუშაობის მაქსიმალური ხანგრძლივობის ფარგლების დადგენის, დღიური, კვირეული შესვენებისა და წლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლება“<sup>(50)</sup>

„სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ“ დირექტივა<sup>(51)</sup> განსაზღვრავს თუ რა იგულისხმება

---

50) თიცინანო Benctu C-173/99 საქმის შესახებ მოხსენება ქარტიის 31 მუხლთან დაკავშირებით.

51) 2003 წლის 3 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივა სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ. „ასოცირების შეთანხმების XXX დანართი შრომის სამართლის ნაწილში მოიცავს 2003/88 დირექტივას და მისი შესრულების ვადად განსაზღვრულია 6 წელი (2020 წ). დირექტივის თანახმად, **სამუშაო დროა** ნებისმიერი პერიოდი, რომლის განმავლობაში დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის მითითებით და ასრულებს თავის ვალდებულებებს ეროვნული კანონების ან/და პრაქტიკის შესაბამისად. **დასვენება** ნიშნავს ნებისმიერ პერიოდს, რომელიც არ წარმოადგენს სამუშაო დროს. **ლამის საათები** ნიშნავს პერიოდს არაუმცირეს 7 საათისა, რომელიც ყველა შემთხვევაში უნდა მოიცავდეს დროს შუალამიდან დილის 5 საათამდე. **ლამით დასაქმებული** ნიშნავს ა) ერთი მხრივ, ნებისმიერ პირს, რომელიც ლამის საათებში მუშაობს, სულ მცირე, 3 საათის განმავლობაში მისი ყოველდღიური სამუშაო დროის გათვალისწინებით; ბ) მეორე მხრივ, ნებისმიერ პირს, რომელიც მუშაობს ლამის საათებში მისი წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრული პროპორციულობით, როგორ მიდგომასაც აირჩევს სახელმწიფო – ა) ეროვნული კანონმდებლობით, საწარმოს მხარეთა კონსულტაციებზე დაყრდნობით ან ბ) კოლექტიური ხელშეკრულებებზე ან ისეთ შეთანხმებებზე დაყრდნობით, რომელიც დადებულია საწარმოს ორ მხარეს შორის ეროვნულ ან რეგიონალურ დონეებზე. **ცვლაში მუშაობა** ნიშნავს ცვლებში მუშაობის ორგანიზების ნებისმიერ მეთოდს, როდესაც დასაქმებულები ცვლიან ერთმანეთს ერთსა და იმავე სამუშაო ადგილას განსაზღვრული გრაფიკის მიხედვით. ეს გულისხმობს მცოცავ გრაფიკს, რომელიც შეიძლება იყოს განგრძობადი ან წყვეტადი და, რომელიც ითვალისწინებს დასაქმებულთა საჭიროებებს დღის ან კვირის მოცემულ პერიოდში სხვადასხვა დროს მუშაობისთვის. **მობილური მუშა** ნიშნავს ნებისმიერ პირს, რომელიც დასაქმებულია საწარმოს მიერ როგორც სამგზავრო/საფრენი პერსონალის წევრი, რომელიც მოქმედებს მგზავრთა გადაყვანის ან ბარ-

სამუშაო დროის, ღამის საათების, დასვენების, მობილური მუშაობის და ადეკვატურ დასვენების ქვეშ.

**მუხლი 23. ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დამსაქმებლის წინასწარ გაფრთხილების ვალდებულება.**

**ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდაიმშემთხვევისა,**

---

გის გადაზიდვის სახმელეთო, საჰაერო და შიდაწყობის მომსახურების სფეროში. **ადეკვატური დასვენება** ნიშნავს დასაქმებულთა რეგულარული დასვენების პერიოდს, რომლის ხანგრძლივობა ასახულია დროის მონაკვეთებში და რომელიც არის საკმარისად ხანგრძლივი და უწყვეტი, რაც განპირობებულია დალილობის ან არარეგულირებული სამუშაო გრაფიკის შედეგად, იმისთვის რომ არ მოხდეს არც დასაქმებულის და არც სხვათა დაზიანება და ჯანმრთელობის შერყევა არც მოკლე და არც გრძელვადიან პერსპექტივაში. **დასვენება და შესვენება:** დირექტივის თანახმად, დასაქმებულისთვის ყოველდღიური **დასვენების ხანგრძლივობა** განსაზღვრულია მინიმუმ უწყვეტი 11 საათის ოდენობით 24-საათიან პერიოდში. სადაც სამუშაო დღის ხანგრძლივობა აღემატება 6 საათს, დასაქმებულს უნდა მიეცეს **შესვენების** დრო. კვირის განმავლობაში, ანუ 7-დღიან პერიოდში, დასაქმებული აღჭურვილია უფლებით, ჰქონდეს მინიმუმ უწყვეტი 24-საათიანი დასვენება, რასაც ემატება 11-საათიანი ყოველდღიური დასვენება. დირექტივისგან განსხვავებით, საქართველოს შრომის კოდექსმა სამუშაო დღეებს შორის დასვენების ხანგრძლივობის მინიმუმად განსაზღვრა 12 საათი, რითაც დადგინდა დასაქმებულის დაცვის უკეთესი სტანდარტი, თუმცა სამუშაო დროსთან დაკავშირებული სხვა დეტალები კოდექსში არ ფიგურირებს. მაგ.: კვირის განმავლობაში მინიმუმ უწყვეტი 24-საათიანი დასვენების თაობაზე. შრომის კოდექსისგან განსხვავებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მე-40 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „მოსამსახურე მუშაობს 5-დღიანი სამუშაო კვირით, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს კვირაში“. ამ ჩანაწერით ნათელია, რომ კვირის განმავლობაში დასაქმებული სარგებლობს უწყვეტი 48 საათიანი შესვენებით. **სამუშაო დრო:** დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზნით, დირექტივით განსაზღვრულია კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა. შვიდდღიან პერიოდში საშუალოდ სამუშაო დრო ზეგანაკვეთურის ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს“.

**როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო.**

ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში დასაქმებულის გასვლის უფლების გამოყენების წინაპირობაა დამსაქმებლის მინიმუმ 2 კვირით ადრე ინფორმირება, აღნიშნული ვადა დამსაქმებელს სჭირდება წინასწარი ზომების მისაღებად, რათა არ მოხდეს სამუშაოს შესრულების შეფერხება (მოხდეს სამუშაოს შეთავსება სხვა დასაქმებულზე ან სხვ.) კანონი ითვალისწინებს ისეთ შემთხვევას, როდესაც წინასწარი გაფრთხილება შეუძლებელია ოჯახური პირობების ან სამედიცინო გადაუდებელი მდგომარეობის გამო.

ანაზღაურების გარეშე შვებულების მაქსიმალური ვადა, განსახვავებით „საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი“-სგან, შრომის კოდექსით განსაზღვრული არ არის, სავარაუდოდ გონივრულ ვადად მიიჩნევა მაქსიმუმ ერთი წელი.

**მუხლი 24. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობა.**

**1. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამო სათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო.**

**2. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამო სათვლელ ვადაში არ ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაკმატო მიზეზით გაცდენის ან 7 სამუშაო დღეზე მეტი ხნით ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში ყოფნის დრო.**

დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაკმატო მიზეზით გაცდენა შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამო სათვლელ ვადაში არ ითვლება, თუმცა კანონი პირ-

დაპირ არ განსაზღვრავს არასაპატიო მიზეზით გაცდენის-თვის დასაქმებულის პასუხისმგებლობის ზომები შვებულებ-ბის გაცემისას რამდენად იქნება გათვალისწინებული. რო-გორც ვიცით შვებულების უფლება წარმოიშობა სამუშაოს შესრულებიდან მეთერთმეტე თვეს.შვებულების მოთხოვ-ნის უფლების წარმოშობის გამო სათვლელ ვადაში ასევე არ ითვლება სამუშაოს შვიდ დღეზე მეტი ხნით ანაზღაუ-რების გარეშე შვებულებაში ყოფნის დრო, როგორც ვიცით ანაზღაურების გარეშე შვებულების მოთხოვნის უფლებაა 15 დღე. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამო სათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქ-ტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო.

წარმოგიდგინებ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთგვაროვან პრაქტიკას. :შრომის საერთაშორისო ორგა-ნიზაციის 1936 წლის №52-ე კონვენციის – „ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ“ (რაციფიცირებუ-ლია საქართველოს მიერ 1993წ.) მე-6 მუხლის თანახმად, პირი, რომელიც გათავისუფლებულია მენარმის მიზეზით, მაგრამ, ვიდრე იგი გამოიყენებდა კუთვნილ შვებულებას, შვებულების ყოველი დღისათვის, ამ კონვენციის შესაბა-მისად, იღებს კომპენსაციას. „განსახილველი ნორმით გათ-ვალისწინებული პირობების არსებობისას დასაქმებულს შეუძლია მოითხოვოს იმ წელს გამოუყენებელი საშვებუ-ლებო კომპენსაცია, რადგან დამსაქმებლის ინიციატივით შრომის ურთიერთობის შეწყვეტით არ შეიძლება დასაქ-მებულს წაერთვას შვებულების უფლება, რომელსაც იგი სავარაუდოდ გამოიყენებდა“.<sup>(52)</sup>

---

52) განჩინება №ას-122-114-2015 23 მარტი, 2015 წ., ქ. თბილისი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა.

**მუხლი 25. ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის გამო ნაკლისი შემთხვევები.**

**1. თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის.**

**2. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.**

კანონი ითვალისწინებს ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების შეზღუდვის შესაძლებლობას იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, ასეთ შემთხვევაში სასურველია დასაქმებულს ჰქონდეს ადმინისტრაციის მხრიდან წერილობითი უარი შვებულების გამოყენებასთან დაკავშირებით ან სულ მცირე წერილობითი მიმართვა შვებულების გამოყენებასთან დაკავშირებით, რათა შეძლოს ფაქტობრივი გარემოებების დადგენა ადმინისტრაციის მიზეზით შვებულების გამოყენებაზე უარის თქმის შესახებ. წინააღმდეგ შემთხვევაში დასაქმებულზე არ იმოქმედებს ამ მუხლის მეორე ნაწილი, რომლითაც „აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში“

არასრულწლოვნის მიმართ ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის უფლებას კანონი კრძალავს.

**მუხლი 26. საშვებულებო ანაზღაურება.**

დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია - ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში - ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

საშვებულებო ანაზღაურების განსაზღვრისას კანონმდებელი ითვალისწინებს შემთხვევებს, როდესაც ცვალებადია სახელფასო ანაზღაურების პირობები და სხვ. შესაბამისად საშვებულებო ანაზღაურების გაცემისას ანგარიშგება ხდება შვებულებისწინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია - ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში - ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით. მსგავსი რეგულაციით კანონმდებელი ცდილობს საშუალო ანაზღაურების გამოანგარიშებას და საშვებულებო თანხის სახით დაფიქსირებას.

**მუხლი 26<sup>1</sup>. დამატებითი შვებულება მძიმე, მავნე ან საშიშ პირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულისათვის (12.06.2013. N729)**

**მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება - წელიწადში 10 კალენდარული დღე.**

საკანონმდებლო სიახლეა დასაქმებულთა სასიკეთოდ ანაზღაურებადი შვებულების დამატებით მიცემის წესი,



რომელიც დასაქმებულს მიძიმე, მავნე ან საშიშ პირობები ან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი წელიწადში 10 კალენდარული დღის ოდენობით.

## **შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო**

*მუხლი 27. შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო*

1. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით. (27.09.2013. N1393 ამოქმედდეს 2014 წლის 1 იანვრიდან)

2. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 200 კალენდარული დღე. (27.09.2013. N1393 ამოქმედდეს 2014 წლის 1 იანვრიდან)

3. ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული შვებულება დასაქმებულს თავისი შეხედულებისამებრ შეუძლია გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე.

მშობიარობისა და ბავშვის მოვლისთვის განკუთვნილი შვებულების ხანგრძლივობა და ანაზღაურება ევროპის რამოდენიმე ქვეყნის მაგალითზე შემდეგნაირად გამოიყურება:

ცხრილი № 1.

№	ევროპის ქვეყნები	მშობიარობისა და ბავშვის მოვლისთვის განკუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა	ტყუპების ან ნაადრევი მშობიარობის გამო
1	გერმანია	14 კვირა (8 კვირა მშობიარობის შემდეგ)	ეს ხანგრძლივობა იზრდება 12 კვირამდე.
2	იტალია	20 კვირა (მინიმუმ 4 კვირა მშობიარობამდე)	ეს ხანგრძლივობა იზრდება 12 კვირამდე.
3	ესპანეთი	16 კვირა (სავალდებულოა 6 კვირა)	ემატება 2 კვირა თითოეულ ტყუპ ბავშვზე,
4	ნორვეგია	9 კვირა +54 კვირა მშობლისთვის	
5	შვედეთი	69 კვირა (480 დღე) (აქედენ 60 დღე დედის ხოლო 60 დღე მამის კვოტაა,დანარჩენი 360 დღე შესაძლებელია განაწილდეს მათი შეხედულებისამებრ.	
6	დანია	18 კვირა დედისთვის <sup>53)</sup>	დამატებით 32 კვირა მშობლებისთვის(სულ 50 კვირა)
7	ფინეთი	105 სამუშაო დღე	151 დღით
8	საბერძნეთი	17 კვირას (8 კვირა მშობიარობამდე და 9 კვირა მშობიარობის შემდეგ)	შეღავათი განსაზღვრული არ არის.

მოქმედი კანონით ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებები ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, თუმცა ეს არ გამოორიცხავს მოხდეს დამა-

53) 1 კალენდარული კვირა შეადგენს 6 სამუშაო დღეს.

ტებით ანაზღაურება დასაქმებულზე თუ ეს გათვალისწინებულია კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ან თავად მხარეები შეთანხმდნენ მის ოდენობაზე სამუშაოს ხასიათიდან, ანაზღაურების ოდენობიდან ან/და დასაქმებულის მახასიათებლებიდან გამომდინარე. ასეთი სახის შვებულება დასაქმებულის მოთხოვნის საფუძველზე გაიცემა შემდეგი წესით და ოდენობით:

შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო - 730 კალენდარული დღის ოდენობით:

ა) ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე.

ბ) ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 200 კალენდარული დღე.

აღსანიშნავია, რომ ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა, მკაფიოდ და ცალსახად განსაზღვრავს “ქალისადმი არასათანადო მოპყრობა ორსულობასთან ან მშობიარობასთან, აგრეთვე ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებით, ქმნის პირდაპირ დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით”.<sup>(54)</sup>

**მუხლი 28. შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო (27.09.2013. N1393 ამოქმედდეს 2014 წლის 1 იანვრიდან) დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა ერთნლამდე ასაკის ბავშვი, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.**

კანონში შეტანილი ცვლილებების შემდგომ გაიზარდა ვადები ახალშობილი-ერთ ნლამდე ასაკის ბავშვის შვილად

---

54) იხ. 200654/EC დირექტივის პრეამბულა 23-ე პუნქტი.

აყვანის გამო შვებულებისა და მისი ვადა ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით განისაზღვრა, საიდანაც ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.

**მუხლი 29. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურება (27.09.2013. N1393 ამოქმედდეს 2014 წლის 1 იანვრიდან)**

**ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამოშვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობაა არაუმეტეს 1000 ლარისა. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე.**

საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ანაზღაურდება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება, რომელიც ხშირ შემთხვევაში არაადექვატურია დასაქმებულის ხელფასთან მიმართებაში. დასაქმებული, რომლის სახელფასო ოდენობა ათასი ლარია ან მეტი - ექვსი თვის მანძილზე უნდა დაკმაყოფილდეს მხოლოდ ათასი ლარით. დამსაქმებელს არანაირი ვალდებულება არ გააჩნია შეუვსოს დასაქმებულს თუნდაც ნაწილობრივ ანაზღაურება. მსგავსი გარემოებების დადგომისას კიდევ ერთხელ ჩნდება ეფექტური სოციალური დიალოგის შეუქცევადი პროცესის არსებობა, რისი შედეგიც კოლექტიური

ხელშეკრულების გაფორმებაა, იგი აძლევს მხარეებს შესაძლებლობას დაარეგულიროს მსგავსი ურთიერთობები.

დასაქმებულთა წარმომადგენლების - საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების პოზიცია ვფიქრობთ საყურადღებოა აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით „კოდექსით არ არის უზრუნველყოფილი დაოჯახებულ დასაქმებულთა მიერ თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანაბარი მოპყრობით სარგებლობის უფლების ეფექტური განხორციელების მექანიზმები, რაც წარმოადგენს ქარტიის 27-ე (დაოჯახებულ მუშაკთა მიერ თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანაბარი მოპყრობით სარგებლის უფლება) მუხლის სავალდებულო მოთხოვნას. კერძოდ, არ არის უზრუნველყოფილი ასეთი კატეგორიის დასაქმებულთა ინტერესების გათვალისწინება დასაქმებისა და სოციალური უზრუნველყოფის პირობების განსაზღვრის პროცესში“

1992 წლის 19 ოქტომბრის საბჭოს 92/85/EEC დირექტივა, რომელიც ეხება ორსულ, ახალნამშობიარე და მეძუძურ მუშაკთათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას, ასოცირების შეთანხმებით, 92/85 დირექტივის საქართველოს კანონმდებლობაში ინტეგრირებისა და აღსრულებისთვის განსაზღვრულია 4-წლიანი ვადა (2018 წ.).<sup>55)</sup> დირექტივა, ქალის სპეციფიკური მდგომარეობის გათვალისწინებით, ერთმანეთისგან მიჯნავს სამ

---

55) COUNCIL DIRECTIVE 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01992L0085-0140325&rid=1> შეტანილია ცვლილებები 2007 წლის 20 ივნისის 2007/30 დირექტივით და 2014 წლის 27 თებერვლის 2014/27 დირექტივით.

სტადიას და ამ საფუძვლით განმარტავს სამი კატეგორიის დასაქმებულს: ორსული (*pregnant worker*), ახლადნამშობიარები (*worker who has recently given birth*), მეძუძური (*worker who is breastfeeding*)

ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში დასაქმებული ქალის დასაცავად მიღებული ზომები წარმოადგენს შრომით პირობებში თანასწორობის უზრუნველყოფის იარაღს და არ არღვევს თანასწორობის პრინციპს.

**მუხლი 30. დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.**

**1. დასაქმებულს თავისივე თხოვნით, უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ანაზღაურების გარეშე შვებულება ბავშვის მოვლის გამო - 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.**

**2. ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება შეიძლება მიეცეს ნებისმიერ პირს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.**

ანაზღაურების გარეშე შვებულება მიეცეს თავისივე თხოვნით ნებისმიერ დასაქმებულ პირს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს 12 კვირის ოდენობით მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა მანამ, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი. ვინაიდან აღნიშნული სახის შვებულება არაანაზღაურებადი. მისი გამოყენება არც ისე რეგულაციურია შრომითი ურთიერთობისას, თუმცა იგი დასაქმებულის უპირობო ზოგადი უფლებაა.

## შრომის ანაზღაურება

**მუხლი 31. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა, გაცემის დრო და ადგილი**

**1. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.**

**2. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. (12.06.2013. N729)**

**3. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.**

ანაზღაურება, როგორც სოციალური ფუნქცია არის შრომის სამართლის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინსტიტუტი, იგი მოქალაქეთა შორის თვითმყოფადი, თანასწორობისა და თანაბარი ღირსების მიღწევის ფუნდამენტურ საშუალებას წარმოადგენს, რომელიც განიხილება დასაქმებულის კეთილდღეობის, დახმარებისა და წინსვლის საშუალებად.

დღევანდელი კანონმდებლობით მინიმალური ხელფასი 20 ლარის ოდენობითაა განსაზღვრული. <sup>(56)</sup> 1927 წლის შრომის მე-19 დეკლარაციის პირველი პუნქტი განსაზღვრავს, რომ ანაზღაურება უნდა იყოს მუშაკისა და მის კმაყოფაზე მყოფი პირების მოთხოვნების შესაბამისი,

---

56) საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება N 351, 1999 წლის 4 ივნისი „მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ“ 1. მინიმალური ხელფასი 20 ლარის ოდენობით.

ანაზღაურება უნდა იყოს ადექვატური, პროპორციული და თანაზომიერი.

ანაზღაურების განსაზღვრა უნდა მოხდეს ობიექტურად და არა მხარის ნების საფუძველზე. ანაზღაურება უნდა იყოს შესრულებული სამუშაოს მოცულობისა და ამ სამუშაოს შესრულებისთვის დახარჯული დროის პროპორციული. ანაზღაურების გადახდის ვალდებულება დამსაქმებლის ძირითადი ვალდებულებაა, იგი დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულების ვალდებულებასთან და წარმოადგენს ეკვივალენტურ, ურთიერთთანმხვედრ ვალდებულების შესრულების სფეროს.

შრომის ანაზღაურების ფორმის და ოდენობის განსაზღვრას კანონი მინდობს მხარეებს, თუმცა შრომის ანაზღაურების გაცემის ვალდებულებას კანონი განსაზღვრავს თვეში მხოლოდ ერთხელ. დამსაქმებელს ვფიქრობ უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა საკუთარი თანხა დასაქმებელს მისცეს თვეში ერთხელ ან რამდენჯერაც მხარეები მიიჩნევენ საჭიროდ, ისე, რომ არ დაირღვეს კანონით განსაზღვრული სახელმწიფო გადასახადების გადახდის წესი. კერძოსამართლებრივ ურთიერთობაში სახელმწიფოებრივი ჩარევა უნდა ხდებოდეს აუცილებლობიდან გამომდინარე, ვფიქრობთ მოცემულ შემთხვევაში ხელფასის გაცემის შეზღუდვის დანესება არამიზანშენონილია, მითუმეტეს ამავე მუხლის პირველი პუნქტი არ იძლევა ნათელი ინტერპრეტაციის საშუალებას შრომის ანაზღაურების მხარეთა მიერ შეცვლის შესახებ.

დამსაქმებელის მხრიდან ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების შემთხვევაში იგი ვალდებულია ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი, ამასთან შრომითი



ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არაუგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ სასამართლოს აქვს უფლება სამოქალაქო კოდექსის 420-ე მუხლის თანახმად „სასამართლოს შეუძლია საქმის გარემოებათა გათვალისწინებით შეამციროს შეუსაბამოდ მაღალი პირგასამტეხლო“. თუმცა ორგანული კანონით გათვალისწინებულ იმპერატიულ მოთხოვნის მიმართ პირგასამტეხლოს ოდენობასთან დაკავშირებით სასამართლომ ჩამოაყალიბა ერთგვაროვანი პრაქტიკა. <sup>(57)</sup>

### **მუხლი 32. შრომის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის დროს.**

**1. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.**

**2. დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.**

შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტისას სასამართლო პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისას ხშირად იყენებდა აღნიშნულ ნორმას, უკანონოდ სამუშაოდან გან-

---

57) საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინება №ას-1205-1132-2015. 26 თებერვალი, 2016 წ. „შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი და იგი დასაქმებულს აღჭურავს უფლებით, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის მოსთხოვოს დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდა“

თავისუფლება მიიჩნეოდა დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენად, რა დროსაც დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით (განაცდური) კანონში განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის ფაქტის დადგენისას სასამართლოს უკვე აქვს შესაძლებლობა გამოიყენოს კანონით მონესრიგებული პირდაპირი ნორმა. (შ.კ.38.8 მუხლი) შესაბამისად აღნიშნულ ნორმას მოშორდა დამატებითი ტვირთი, რომელსაც ანალოგიის სახით იყენებდნენ სასამართლოები და მას დარჩა ის ფუნქცია როცა, საწარმოში მიმდინარე სხვადასხვა ობიექტური გარემოებების გამო (ტექნიკური ხარვეზი, სამუშაოს დროებით გაუმართაობა, ხანძარი ან. სხვა) ფერხდება სამუშაოების მიმდინარეობის პროცესი, რაშიც დასაქმებულს ბრალი არ მიუძღვის და მას უნდა მიეცეს სრული ანაზღაურება.

რაც შეეხება დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენას - იგი არ ანაზღაურდება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტიკა ხშირად აპელირებს აღნიშნულ ნორმაზე იმ შემთხვევაში, როცა ადგილი აქვს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტას, იგი გაგებულია დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებით მოცდენად რაც იწვევს ზიანის ანაზღაურების ვალდებულებას.<sup>(58)</sup>

---

58) განჩინება №ას-115-111-2016 08 აპრილი, 2016 წ., ქ. თბილისი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა „სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. სშკ-ის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება, სსკ-ის

### **მუხლი 33. დაქვითვა შრომის ანაზღაურებიდან .**

**1. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი. (12.06.2013. N729)**

**2. შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დაქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს.**

აღნიშნული უფლება დამსაქმებლისა, რომელიც ეხება ნებისმიერი სხვა თანხის დაქვითვას რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარეობს - არ უნდა იქნეს გაგებული დამსაქმებლის აბსოლუტურ და ერთპიროვნულ უფლებად. აღნიშნულ ჩანაწერში ივარაუდება შემთხვევა, როდესაც კანონით დადგენილი წესით დადასტურებულია მისთვის დასაქმებულის მიერ გადასახდელი თანხის არსებობა (დავალიანება).

თანხის დაქვითვის პროცენტული მინიმალური სტანდარტების მსგავსი რეგულაციები გვხვდება სხვა საკანონმდებლო აქტებშიც. იძულებითი აღსრულების პირობებში აღმასრულებელი უფლებამოსილია განახორციელოს მოვალის ხელფასიდან, პენსიიდან, სტიპენდიიდან და სხვა შემოსავლებიდან და სხვ.<sup>(59)</sup>

---

408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან“.

59) საქართველოს კანონის სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ მუხლი 17.5. ა.ბ)

**მუხლი 34. საბოლოო ანგარიშსწორება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას.**

**შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.**

საბოლოო ანგარიშსწორება უნდა გავმიჯნოთ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე ნაწილით განსაზღვრულ კომპენსაციისგან,<sup>(60)</sup> რომელიც გაიცემა შრომითი ურთიერთობის მყისიერად შეწყვეტისას ორი თვის სახელფასო ოდენობით ერთი თვის ვადაში. საბოლოო ანგარიშსწორების ფინანსურ არეალში მოიაზრება ნამუშევარი/გადაუხდეელი ხელფასი, გამოუყენებელი შვებულება, სამივლინებო გაუცემელი თანხები, ზეგანაკვეთურის გაუცემელი სახსრები და სხვ. აღნიშნული თანხით დასაქმებულის საბოლოო გასტუმრების ვადად მიჩნეულია შვიდი კალენდარული დღე და მისი დენა იწყება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მეორე დღიდან.

---

60) საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი „2. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

## შრომის პირობების დაცვა

მუხლი 35. უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უზრუნველება.

1. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი.

2. დამსაქმებელი ვალდებულია გონივრულ ვადაში მიაწოდოს დასაქმებულს მის ხელთ არსებული სრული, ობიექტური და გასაგები ინფორმაცია ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე.

3. დასაქმებულს უფლება აქვს უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ან შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას. დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ შეატყობინოს დამსაქმებელს იმ გარემოების შესახებ, რომლის გამოც იგი უარს ამბობს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზე.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია დანერგოს შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფი პრევენციული სისტემა და დროულად მიაწოდოს დასაქმებულს სათანადო ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკებისა და მათი პრევენციის ზომების, აგრეთვე საფრთხის შემცველ ალჭურვილობასთან მოპყრობის წესების შესახებ, აუცილებლობის შემთხვევაში უზრუნველყოს დასაქმებული პერსონალური დამცავი ალჭურვილობით, სახიფათო მოწყობილობა

ტექნოლოგიურ პროგრესთან ერთად დროულად შეცვალოს უსაფრთხოთი ან ნაკლებად სახიფათოთი, მიიღოს ყველა სხვა გონივრული ზომა დასაქმებულის უსაფრთხოებისათვის და მისი ჯანმრთელობის დასაცავად.

5. დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ყველა გონივრული ზომა სანარმოო შემთხვევის შედეგების დროული ლოკალიზაციისა და ლიკვიდაციისათვის, პირველადი დახმარების აღმოჩენისა და ევაკუაციისათვის.

6. დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანი და აუცილებელი მკურნალობის ხარჯები.

7. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ორსული ქალის დაცვა ისეთი შრომისაგან, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის ან ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას.

8. მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხა, შრომის უსაფრთხოების წესები, მათ შორის, დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების შემთხვევები და წესები, განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით.

ადამიანის სიცოცხლისა და უსაფრთხოების უფლების აღიარება შრომის დაცვასთან, საჯარო წესრიგთან, საჯარო კეთილდღეობასთან, ადამიანის უსაფრთხოებას, თავისუფლებასა და ღირსებასთან ერთად არის საკონსტიტუციო დონეზე კერძო ბიზნესის კანონიერად განხორციელების, დასაქმების ფსიქოლოგიური სიჯანსაღისა და ჯანმრთელობის დაცვის საფუძველი, ვინაიდან სიცოცხლე და ჯანმრთელობა ადამიანის აბსოლუტური უფლე-

ბაა. დამსაქმებელს აქვს ვალდებულება არამარტო მისცეს ანაზღაურება დასაქმებულს, არამედ უზრუნველყოს იგი უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი. (უსაფრთხო გარემოს შექმნა, პირველადი დახმარების აღმოჩენა, ხანძრისა და ევაკუაციის დროს საჭირო მოქმედებების განხორციელება, სპეც.ტანსაცმლით უზრუნველყოფა და სხვ.)

სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხები, ისევე როგორც დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები უმთავრესი პრიორიტეტია ასოცირების შეთანხმების საფუძველზე ქვეყნის მიერ აღებულ ვალდებულებებს შორის, ამ მიზნით საქართველოს მთავრობამ არაერთხელ განაცხადა შრომის ინსპექციის ეფექტურად საკანონმდებლო დონეზე ამოქმედებასთან დაკავშირებით. შეთანხმებაში აღნიშნულია, რომ მხარეები გააძლიერებენ დიალოგსა და თანამშრომლობას ღირსეული შრომის პირობების (Decent Work Agenda), დასაქმების პოლიტიკის, სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების, სოციალური დიალოგის, სოციალური დაცვის, სოციალური ჩართულობის, გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის, ასევე კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშესაწყობად, და ამ გვარად ნვლილს შეიტანენ მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილის, სიღარიბის შემცირების, გაძლიერებული სოციალური ინტეგრაციის, მდგრადი განვითარებისა და გაუმჯობესებული ცხოვრების დონის უზრუნველყოფაში.<sup>61)</sup> სამწუხაროდ საქართველო დღემდე არ შეუერთდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებს, რომლითაც რეგულირდება

---

61) ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება მუხლი 348.

აღნიშნული საკითხები, თუმცა ვფიქრობ მისი გვერდის ავლა უაპელაციოდ არ შეიძლება.

მიუხედავად აღნიშნულისა უნდა აღინიშნოს, რომ დღემდე არასაკმარისად მონესრიგებული რჩება კერძო სექტორში დასაქმებულთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნა, კანონი მართალია ავალებს დამსაქმებელს, მინიმალურ სტანდარტებს: დანერგოს შრომის უსაფრთხოების უზრუნველმყოფი პრევენციული სისტემა, შეამციროს უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკები და სხვა, თუმცა არ არსებობს აღნიშნული ვალდებულების მაკონტროლებელი მოქნილი სისტემა, საბაზრო ეკონომიკის პირობებში სულ მცირე დასაქმებულებს უნდა მიეცეთ საშუალება მონაწილეობა მიიღონ ორგანიზაციებში შექმნილ მაკონტროლებელ ჯგუფში, დასაქმებულებს უნდა მიეცეთ შესაძლებლობა კოლექტიურ ხელშეკრულებაში განამტკიცონ მათი წარმომადგენლის მონაწილეობა უსაფრთხოების საკითხებთან მიმართებაში და მონაწილეობა მიიღონ საწარმოო ტრავმის დროს ობიექტურ მოკვლევაში.

შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით გამოცემულია არაერთი დირექტივა <sup>(62)</sup>

---

62) საბჭოს 1994 წლის 22 ივნისის 94/33 დირექტივა სამუშაო ადგილებზე ახალგაზრდების დაცვის შესახებ. საბჭოს 1993 წლის 23 ნოემბრის 93/104 დირექტივა სამუშაო დროის ორგანიზების ზოგიერთ ასპექტთან დაკავშირებით. საბჭოს 1989 წლის 12 ივნისის 89/391 დირექტივა სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესებასთან დაკავშირებული ზომების შემოღების თაობაზე. საბჭოს 89/654 დირექტივა სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. საბჭოს 89/655 დირექტივა დასაქმებულთა მიერ სამუშაოზე სამუშაო აპარატურის გამოყენებისას ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. საბჭოს 89/656 დირექტივა დასაქმებულთა მიერ სამუშაო ადგილებზე დამცავი საშუალებების გამოყენებისას ჯანმრთელობის და უსა



სასამართლო პრაქტიკა სანარმოო ტრავმების რეგულირების თვალსაზრისით ჩამოყალიბდა იმდაგვარად, რომ „შრომითი მოვალეობის შესრულებისას მუშაკის ჯანმრთელობისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2007 წლის 24 მარტის №53 დადგენილება არ ითვალისწინებს სარჩოს გაანგარიშების წესს, თუმცა ყურადღება უნდა მიექცეს თავად ზიანის ანაზღაურების მიზანს, რომლის არსი სწორედ დაზარალებულის კომპენსირებაში მდგომარეობს. აღნიშნული თვალსაზრისით მხედველობაშია მისაღები ის შემოსავალი, რომელიც დაზარალებულს გააჩნდა ზიანის დადგომამდე ორგანიზაციაში მუშაობისას და ზიანის დადგომის შემდგომი პერიოდი, როდესაც შრომის უნარის შეზღუდვის გა9 მო დაზარალებული ვეღარ ახერხებს მუშაობას და მას უკვე არ აქვს უნარი, მიიღოს შემოსავალი ხელფასის სახით. აღნიშნულის შესაბამისად სარჩოს სახით ზიანის ოდენობის განსაზღვრის კრიტერიუმს სწორედ ხელფასის ის ოდენობა

---

აფრთხოების დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. საბჭოს დირექტივა 90/269 ტვირთის ხელით გადაზიდვის დროს ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. საბჭოს 90/270 დირექტივა დისპლეის ეკრანის მქონე აპარატურასთან მუშაობისას ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ სამუშაო ადგილებზე მუშებისა და მოსამსახურეების დაცვის წესები გამოიყენება. საბჭოს დირექტივა 90/394 კანცეროგენების ზემოქმედების რისკისაგან დასაქმებულთა სამუშაო ადგილებზე დაცვის შესახებ. საბჭოს 90/679 დირექტივა ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედების რისკისაგან დასაქმებულთა სამუშაო ადგილებზე დაცვის შესახებ. საბჭოს 92/57 დირექტივა ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის მინიმალური მოთხოვნების დანერგვის შესახებ დროებით და მობილური სამშენებლო უბნებზე. საბჭოს 92/58 დირექტივა სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოების და/ან ჯანდაცვის ნიშნებით აღჭურვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ. საბჭოს 92/85 დირექტივა ორსული და ახლად მოლოგინებული ან მეძუძური მუშა-მოსამსახურეებისთვის სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობების გასაუმჯობესებლად ღონისძიებების გატარების შესახებ.

წარმოადგენს, რასაც დაზარალებული იღებდა დაწესებულებიდან ჯანმრთელობის დაზიანებამდე შრომის უნარის დაკარგვის ხარისხთან შეფარდებით. <sup>(63)</sup>

სახელმწიფოს არსებობის ერთ-ერთ მთავარ მიზანი მოქალაქეებისათვის ღირსეული ცხოვრების სტანდარტებით უზრუნველყოფაა, რომლის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტი ღირსეული და უსაფრთხო შრომის პირობების შექმნაა. ეს ყოველივე ქვეყნისთვის პროდუქტიული სამუშაო ძალის გარანტიას იძლევა და, შესაბამისად, წარმატებული ბიზნესის საფუძველს წარმოადგენს. სოციალური და სამართლებრივი სახელმწიფოს შენება აღიარებულია საქართველოს კონსტიტუციით. ამავდროულად მუხლის მე-4 პუნქტი ხაზგასმით აღიარებს შრომითი უფლებების დაცვას, შრომის სამართლიან ანაზღაურებასთან ერთად, შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღ პირობებს. ღირსეული და უსაფრთხო შრომის კონცეფცია ემყარება ადამიანის უფლებათა 1948 წლის უნივერსალურ დეკლარაციას (UDHR), ევროპის სოციალურ ქარტიას, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების 1966 წლის საერთაშორისო პაქტს (ICESCR), აგრეთვე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებსა და ადამიანთა უფლებების დაცვის სხვ. დოკუმენტებს. საზოგადოებაში დღემდე აქტიურად განიხილება საკითხები დასაქმებულთა შრომის პირობების გაუმჯობესების თაობაზე, პროდუქტიული დასაქმების შესაძლებლობებზე, არალეგალური მიგრაციის აღმოფხვრაზე, ამასთან დაკავშირებით თუ რა სახის პოლიტიკურ გადაწყვეტილებებს მოაქვს საუკეთესო შედეგები და რა მასშტაბის უნდა იყოს სახელმწიფო ინტერვენცია შრომისა

---

63) საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმე ას-735-703-2014 15 სექტემბერი, 2014 წელი.

და დასაქმების პოლიტიკის მიზნების წარმატებით განსახორციელებლად. დროთა განმავლობაში კიდევ უფრო მწვავედ გამოიკვეთა ეს საკითხები და დღეს დემოკრატიული სახელმწიფოები ცდილობენ ადეკვატურად უპასუხონ სოციალურ-ეკონომიკურ პრობლემებს და შეძლებისდაგვარად, გააუმჯობესონ დასაქმებულთა შრომითი პირობები და დასაქმების ხელშეწყობის სერვისები.

შრომის ინსპექტორების საქმიანობას წარმოადგენს აამაღლონ გამოვლენილ დარღვევებზე დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერება, უზრუნველყონ მათი ინფორმირება და გაუზიარონ კონსულტაციები მოქმედი შრომითი კანონმდებლობისა და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ნორმების შესახებ; შეამოწმონ კომპანიები შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით; ხელი შეუწყონ შრომის კანონმდებლობის აღსრულებას, შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის პრევენციას; შეაფასონ ორგანიზაციებში შრომითი უფლებების, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ნორმების დარღვევის რისკები და ამ შეფასების საფუძველზე შეიმუშაონ ორგანიზაციების ზედამხედველობის გეგმა. შსო-ს ექსპერტთა რეკომენდაციის საფუძველზე დეპარტამენტის დებულებაში დაემატა ინსპექტირების განხორციელებასთან დაკავშირებული საკითხების განხილვის ფორმატი სამმხრივი საბჭოს ფარგლებში. შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის სრულყოფილი ფუნქციონირებისათვის, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარდაჭერით დაიწყო აქტიური მუშაობა არსებული საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტებში ცვლილებების შეტანასა და ახალი სამართლებრივი აქტე-

ბის შემუშავებასთან დაკავშირებით. 2015 წლის 21 აპრილს დამტკიცდა დეპარტამენტის დებულება, რომელიც შეესაბამება საერთაშორისო პრაქტიკას და, რომლის თანახმად, აღნიშნული ქვესტრუქტურის მიერ კანონით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში განხორციელდება სახელმწიფო ზედამხედველობა. 2015 წლის ნოემბერში დამატებით დაიგეგმა და ადგილობრივი ექსპერტების მიერ ჩატარდა შრომის მონიტორინგის ტრენინგები შემდეგ საკითხებზე:

- სამშენებლო სექტორში დასაქმებულთა შრომითი უსაფრთხოება;
- ტრენინგები და შრომითი უსაფრთხოება;
- სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მარეგულირებელი ნორმები;
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი ILO-2001; საწარმოო ტრავმატიზმი და უბედური შემთხვევების გამოკვლევა, დოკუმენტირება, ანაზღაურება; პერსონალის სწავლება და ინსტრუქტაჟი;
- სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის სისტემები, რისკების შეფასება
- საწარმოო ჰიგიენა და სანიტარია.
- საზოგადოებრივი, სახანძრო და ელექტრო უსაფრთხოება.

2016 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარდაჭერით ქართულ ენაზე ითარგმნა „სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევებისა და დაავადებების გამოძიება - პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის ინსპექტორებისათვის“, რომელიც თავის მხრივ წარმოადგენს სამუშაო

ადგილზე უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების გამოძიების ინსტრუქტაჟს. ერთის მხრივ, აღნიშნული სახელმძღვანელო შრომის ინსპექტორებს დაეხმარება, ობიექტურად შეისწავლოს უბედური შემთხვევები - ინციდენტები, შეფასების საფუძველზე მოახდინოს რისკების იდენტიფიცირება და გამოტანოს შესაბამისი დასკვნები. მეორეს მხრივ, ინსტრუქტაჟი საშუალებას მისცემს როგორც დამსაქმებლებს, ისე დასაქმებულებს, გააუმჯობესონ სამუშაო პირობები, რათა თავიდანვე სამუშაო ადგილზე დროულად იქნას აცილებული უბედური შემთხვევები და პროფესიული დაავადებები, ყოველივე ეს კი, გამოიწვევს ქვეყანაში ინციდენტების რაოდენობის შემცირებას. პროგრამის ამოცანებია:

- შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევის პრევენცია;
- გამოვლენილ დარღვევებზე დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლება, ინფორმირება და კონსულტირება;
- იძულებითი შრომის პრევენციის მიზნით, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) საფრთხეების შესახებ დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლება;
- შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესაბამისი სტანდარტების შემუშავება/გადასინჯვა.<sup>(64)</sup>

---

64) შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი - განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში.

## შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

### მუხლი 36. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

1. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

### 2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია:

ა) გაფიცვა;

ბ) ლოკაუტი;

გ) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;

დ) საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება;

ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში განწვევა;

ვ) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში განწვევა;

ზ) შევბულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შევბულება ახალშობილის შვილად აყვანის გა? მო და დამატებითი შევბულება ბავშვის მოვლის გამო;

თ) ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, რომლის დროსაც შეუძლებელი ხდება მის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულება, მაგრამ არა უმეტეს 30 კალენდარული დღისა ნელინადში;

ი) დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს; (12.06.2013. N729)

კ) კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობაც წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს;

ლ) ანაზღაურების გარეშე შვებულება;

მ) ანაზღაურებადი შვებულება.

3. დასაქმებულის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით (გარდა „ბ“ ქვეპუნქტისა) გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში დასაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ჩაითვლება მოთხოვნის წარდგენიდან შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე. (12.06.2013. N729)

4. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. (12.06.2013. N729)

5. საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადებასთან დაკავშირებული ხარჯები ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, კანონმდებლობით დადგენილი წესით. (12.06.2013. N729)

6. ამოღებულია (12.06.2013. N729)

სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას არის შრომითი ურთიერთობის შეჩერება, კანონში ჩამოთვლილია შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლები, შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ითვლება მოთხოვნის წარდგენის მომენტიდან შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე პერიოდში. კანონს დაემატა ახალი რეგულაცია, რომლის თანახმად შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ჩაითვლება მოთხოვნის წარდგენიდან შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის ამონურვამდე. (მაგ. შვებულების, დროებითი შრომისუუნარობის, გაფიცვის დასრულებამდე). შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, გარდა სამხედრო სარეზერვო სამსახურში განვების ან ანაზღაურებადი შვებულებაში ყოფნის შემთხვევისა. მხარეთა შორის ანაზღაურების სხვა წესი შეიძლება იქნეს გათვალისწინებული კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ან ინდივიდუალური შეთანხმებით.

კანონში შეტანილი ცვლილების თანახმად დროებით შრომისუუნარობას დაემატა დღეები და დადგინდა ახალი ვადები - მიიჩნევა, რომ მისი ვადა არ აღემატებოდეს ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს.

შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლად დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს. აღნიშნული გარემოების დადგომისას დასაქმებულს ეძლევა გაცდენილი დღეებისთვის ანაზღაურება, თუმცა ამავე მუხლის მეოთხე პუნქტში ანაზღაურების წესში იგი გამორჩენილია. მოგვიანებით



აღნიშნული დანაკლისის შევსებას შეეცადა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტრო ბრძანებით, თუმცა კანონქვემდებარე აქტი უნდა გამომდინარეობდეს კანონიდან. ვფიქრობ, რომ აღნიშნული პუნქტი უნდა ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: „4. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“; „ი“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.“

**მუხლი 37. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები (12.06.2013. N729)**

**1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:**

ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;

გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;

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

ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა;

თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა - თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება;

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

ლ) ამ კანონის 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად 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.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანანესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

3. დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა:

ა) სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველებისა;

ბ) ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძველით;

გ) დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველებისა;

დ) დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურში განვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველებისა;

ე) სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველებისა.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმულირებაში მნიშვნელოვანი გავლენა იქონია ეკონომიკური პოლიტიკის ლიბერალურმა მიდგომამ, ადვილად ხდებოდა „ხელშეკრულების მოშლის საფუძველზე“ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა პირადი და ეკონომიკური მოტივით საფუძვლისა და შესაბამისი დასაბუთების გარეშე, მსგავსი მიდგომა შთაგონებული იყო იმ მოსაზრებით, რომ „გაზრდიდა შრომითი ბაზრის მოქნილობას, ხელს შეუწყობდა ინვესტიციების მოზიდვას, ეკონომიკურ სიღუბეში მყოფი პირების დასაქმებას“ მიუხედავად აღნიშნული მიდგომისა 2006 წლის შრომის კოდექსის რეფორმის შედეგად შრომის ბაზარზე ვითარება არ გაუმჯობესებულა. უნდა აღინიშნოს, რომ ევროპული პარლამენტის<sup>(65)</sup> ზოგადი მიდგომა ცალსახაა აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით, კვლევებმა აჩვენა, რომ „არანაირი მტკიცებულება არ არსებობს იმის დასაბუთებლად, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებისაგან დაცვისა და შრომითი ხელშეკრულების სტანდარტის შემცირება ხელს უწყობს დასაქმების ზრდას, მაშინ როდესაც არ არსებობს ქვეყნები, რომლებიც ადასტურებენ, რომ „გათავისუფლებისაგან დაცვისა და დასაქმების მაღალი სტანდარტები სრულ შესაბამისობაშია დასაქმების მაღალ მაჩვენებელთან.“

საერთაშორისო რეკომენდაციების თანახმად,<sup>(66)</sup> შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ უნდა მოხდეს სა-

---

65) ევროპული პარლამენტის 2007 წლის 11 ივლისის რეზოლუცია XXI საუკუნის გამოწვევებზე საპასუხოდ შრომის სამართლის მოდერნიზაციის შესახებ (2007/2023(INI))

66) შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წ. №158 რეკომენდაცია.

მართლებრივად დასაბუთებული მიზეზის გარეშე,<sup>(67)</sup> რეკომენდაციის,<sup>(68)</sup> თანახმად დამსაქმებელმა წინასწარ უნდა შეატყობინოს მუშაკს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და უნდა წარმოადგინოს ამის სათანადო მიზეზი. გათავისუფლების შესახებ წინასწარი შეტყობინება დასაქმებულს აძლევს დროს და საშუალებას, მოძებნოს ახალი სამსახური, წინასწარი შეტყობინების ვადა სხვადასხვა ქვეყნებში სხვადასხვაგვარია.<sup>(69)</sup> კანონში შეტანილი ცვლილების თანახმად გაუქმდა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტი, რომელიც საზოგადოების მიერ აღიარებულ იქნა დისკრიმინაციულ ნორმად, ხოლო სასამართლოებში დაამკვიდრა არაერთგვაროვანი პრაქტიკა. კანონში შემოვიდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ახალი რეგულაციები, შრომის კოდექსის პრაქტიკაში დამკვიდრებამ კიდევ ერთხელ დაგვარწმუნა იმაში, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი პროცესუალური საფუძვლებით დარეგულირება ერთ-ერთ-

---

67) საკითხი განხილულია აზერბაიჯანის, ავსტრიის, ალბანეთის, ბელგიის, ბულგარეთის, დანიის, დიდი ბრიტანეთის, ესტონეთის, ესპანეთის, გერმანიის, თურქეთის, იტალიის, მაკედონიის, მოლდოვას, მონტენეგროს, ნიდერლანდების, ნორვეგიის, პორტუგალიის, რუმინეთის, რუსეთის, საფრანგეთის, სომხეთის, სერბეთის, სლოვაკეთის, სლოვენიის, ფინეთის, შვედეთის, შვეიცარიის, ჩეხეთის, ყირგიზეთის, ყაზახეთის, ხორვატიის, შრომის კანონის მიხედვით. სამართლებრივად დასაბუთების მიზეზს არ ითვალისწინებს ავსტრიის, ბელგიის და დანიის კანონმდებლობა.

68) შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წ. №166 რეკომენდაცია.

69) ესპანეთსა და რუმინეთში 2 კვირა, მონტენეგროში, მაკედონიაში, ბულგარეთში 20 დღე, ნორვეგიაში 1 თვე, ზოგ ქვეყნებში ვადის განსაზღვრა დამოკიდებულია მუშაობის ხანგრძლივობაზე (საფრანგეთში და თურქეთში 1თვიდან 2 თვემდე; ესტონეთსა და პოლონეთში 2 კვირიდან 3 თვემდე; გერმანიაში 4 კვირიდან 7 თვემდე, შვედეთში 1-დან 6 თვემდე, დიდ ბრიტანეთში 1 კვირიდან 4 თვემდე) ზოგ ქვეყანაში შეტყობინების ვადა დიფერენცირებულია სოციალური კრიტერიუმების მიხედვით.

თი უმნიშვნელოვანესი საკითხია შრომით ურთიერთობაში, ახალი კანონი გამოორიცხავს შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლო შეწყვეტის შესაძლებლობას.

ყურადღებას გავამახვილებ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებში ნოვაციურ ნორმებზე, ესენი გახლავთ, ისეთი ფაქტობრივი მდგომარეობის არსებობა - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. აღნიშნული საფუძვლით დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების შემთხვევაში რთული იქნება მტკიცება იმის შესახებ, რომ კონკრეტული ორგანიზაციის ეკონომიკური გარემოებების ცვლილებამ გამოიწვია თუ არა აუცილებლობა სამუშაო ძალის შემცირებისა. დავა აძლევს მხარეს შესაძლებლობებს გამოითხოვოს ორგანიზაციის ფინანსური მდგომარეობის შესახებ დოკუმენტაცია/ინფორმაცია, ვინაიდან იგი წარმოადგენს დავის საგანს. თავის მხრივ დამსაქმებელს მოუწევს მტკიცება ამ მდგომარეობის არსებობის დასამტკიცებლად. ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული ცვლილებების დროს ბუნებრივია ვერ ვაიძულებთ ორგანიზაციას შეინაჩუნოს არასაჭირო საშტატო ერთეული და არამიზნობრივი თანხები იხადოს, ტექნოლოგიების ჩანაცვლება ან „რეორგანიზაცია“, შესაძლებელია გახდეს დასაბუთებული საფუძველი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა, თუმცა ეს უფლება არ უნდა გამოვლინდეს მოჩვენებითი და თვალთმაქცური სახით, შემდგომში ბუნებრივია არ უნდა მოხდეს გამოთავისუფლებულ ადგილზე სხვა პირის დასაქმება.

საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსში შესული ცვლილების თანახმად დასჯადი გახდა პირის იძულებითი ქმედება, განცხადების დაწერით პირის იძულება საკუთარი ინიციატივით სამუშაოს დატოვების შესახებ, არაერთი

დევნა მიმდინარეობს მსგავსი საფუძვლით. დასაქმებულის მიერ აღნიშნული გადაწყვეტილების ნების გამოვლენაზე ზემოქმედების შემთხვევა წლების განმავლობაში ჩვეულებრივ შემთხვევად იქცა.

კანონი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად, დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. აღნიშნული საფუძვლით დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებას ვფიქრობ ყოველთვის უნდა მოერიდოს დამსაქმებელი, სამუშაოზე პირის მოწყობისას და მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებამდე უნდა მიიღოს ზომები რათა შესაბამისი განათლების არ მქონე პირი/არასპეციალისტი არ დაუშვას სამუშაოზე, ან მიიღოს ზომები დასაქმებულის გადამზადებასთან დაკავშირებით ორგანიზაციაში მიმდინარე ცვლილებების ადეკვატურად, რაც დანერგილი მეთოდია განვითარებულ ქვეყნებში.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, ამასთან შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანანესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. მიუხედავად მსგავსი ჩანაწერისა შრომის შინაგანანესის, როგორც გარიგების მისადაგება შრომით და კოლექტიურ ხელშეკრულებასთან მომეტებული რისკის მატარებელია. გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ შინაგანანესი მიღებულია მხოლოდ დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების გამოვლენით, მისი

შექმნაში დასაქმებულის მონაწილეობის აუცილებლობაზე კანონი არ მიუთითებს, შესაბამისად იგი არ შეიძლება გაუტოლდეს მხარეთა თანასწორი, თავისუფალი ნების გამოვლენის შედეგად მიღებულ შეთანხმებას.

ინდივიდუალური და კოლექტიური შეთანხმების უპირატესობა ზედმეტი პირობების დათქმის გარეშე უნდა წარმოჩნდეს შინაგანანესთან მიმართებაში, მხოლოდ ის ფაქტი, რომ ორგანიზაციის ხელმძღვანელის მიერ დანერგილ სქელტანიან შინაგანანესს გაეცნობა დასაქმებული ან აღნიშნულ ტექსტს მიაბამენ ინდივიდუალურ ხელშეკრულებას - ეს ფაქტი არ ნიშნავს, იმას რომ მხარეთა მიერ თავისუფალი ნების გამოვლენით იქნა ურთერთშეთანხმება მიღწეული. შინაგანანესის დარღვევა არ შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, მისი დარღვევისთვის შესაძლებელია დასაქმებულს მიეცეს დისციპლინარული სახდელი, ისიც იმ შემთხვევაში თუ მისი დასაქმებულისთვის გაცნობის წესი აბსოლუტურად დაცულია. მსგავსი ჩანაწერი ამავე მუხლში მოცემულია კიდევ, ასევე დამსაქმებელს აქვს შესაძლებლობა არსებითი პირობები მიუთითოს ინდივიდუალურ ხელშეკრულებაში.

აზრთა სხვადასხვაობა გამოიწვია სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით, გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობამ. საქართველოს კონსტიტუციით, საერთაშორისო აქტებით და კონვენციებით აღიარებულია გაფიცვის უფლება, რომელიც მიჩნეულია დემოკრატიული ქვეყნის განვითარებისთვის სამოქალაქო საზოგადოების თავისუფლების ხარისხის ინდიკატორად. სახელმწიფო ცნობს და იცავს სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლებას, როგორც უზენაეს ადამიანურ ფასეულობებს. ხელისუფლების განხორციელებისას



ხალხი და სახელმწიფო შეზღუდულნი არიან ამ უფლებებითა და თავისუფლებებით, როგორც უშუალოდ მოქმედი სამართლით. საქართველოს კანონმდებლობით მონესრიგებულია შეკრების და მანიფესტაციის პროცედურის განხორციელების პროცედურა, იმპერატიულად განსაზღვრულია პასუხისმგებელი პირები, გამიჯნულია ორგანიზატორი და მარნმუნებელი/რნმუნებელი<sup>70)</sup> შეკრების ან მანიფესტაციის ჩატარების წესის დარღვევა ამ აქციის ორგანიზატორის მიერ ან გაფიცვის წესის დარღვევა ამ აქციის ორგანიზატორის მიერ, რამაც გამოიწვია მძიმე შედეგი, ეს იწვევს სისხლისამართლებრივ პასუხისმგებლობას (საქართველოს ს.ს.კ.347-348 მუხლები), ამდენად უდავოა, რომ ქვეყნის კანონმდებლობით გაფიცვის არასწორად წარმოებისთვის განსაზღვრულია პასუხისმგებელი პირები და გათვალისწინებულია მათი როგორც სისხლის ასევე ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის ფორმები. შრომის კოდექსმა დაანესა შრომით ურთიერთობაში პასუხისმგებლობის უმკაცრესი ზომა - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა განურჩევლად მასში მონაწილე ყველა პირის

---

70) საქართველოს კანონი “შეკრებებისა და მანიფესტაციების შესახებ” მუხლი 3. “შეკრება” არის მოქალაქეთა ჯგუფის შეკრება ჭერქვეშ ან გარეთ, მიტინგი საზოგადოებრივი თავშეყრის ადგილებში, სოლიდარობის ან პროტესტის გამოხატვის მიზნით; ბ) „მანიფესტაცია“ არის მოქალაქეთა დემონსტრაცია, მასობრივი საჯარო გამოსვლა, ქუჩაში მსვლელობა სოლიდარობის ან პროტესტის გამოხატვის მიზნით, ან მსვლელობა პლაკატების, ლოზუნგების, ტრანსპარანტების და სხვა სახეითი საშუალებების გამოყენებით; გ) „მარნმუნებელი“ არის შეკრების ან მანიფესტაციის ინიციატორი; (18.04.2011 N2/482,483,487,502 საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება)დ) „რნმუნებელი“ არის შეკრების ან მანიფესტაციის ინიციატორის მიერ ნდობით აღჭურვილი პირი; ე) „ორგანიზატორი“ არის შეკრების ან მანიფესტაციის ინიციატორის მიერ აქციის ორგანიზების ხელმძღვანელობისთვის გამოყოფილი პირი; ვ) „პასუხისმგებელი პირები“ არიან შეკრების ან მანიფესტაციის რნმუნებელი და ორგანიზატორი;

მიმართ, დასაქმებულს აღნიშნული ნორმით შეუძლია სამუშაოდან გაუშვას მთელი კოლექტივი იმ შემთხვევაში თუ გაფიცვის ორგანიზატორმა ვერ უზრუნველყო გაფიცვის სათანადოდ მონყობა, მსგავსი ჩანაწერი ვფიქრობ რისკის მატარებელია, დასაქმებულებისთვის ზოგადად გაფიცვაში მონაწილეობისთვის, კეთილსინდისიერად განწყობილ დასაქმებულებს, რომლებიც სოციალური დიალოგის რეჟიმში საკითხის განხილვის იგნორირების შემდგომ ცდილობს საჯაროდ გამოხატოს არსებული პრობლემა, არ უნდა იდგეს ასეთი საშიშროების წინაშე, რომ გაფიცვისთვის პასუხისმგებელი პირების სანაცვლოდ მოუხდეს სამუშაოდან განთავისუფლება. მსგავსი კანონისმიერი ჩანაწერი დააშინებს დასაქმებულებს მოაწყოს გაფიცვა რაც საბოლოო ჯამში დემოკრატიულ ქვეყნის განვითარების შემაფერხებელ ელემენტად შეიძლება იქცეს.

კანონში მაქსიმალურად უნდა მოვერიდოთ შეფასებით კატეგორიის ნორმების არსებობას, კანონში შეტანილი ცვლილებები მაქსიმალურად ამომწურავად განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, თუმცა ჩამონათვალის ბოლო პუნქტში მითითებულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. კანონი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიანდობს „სხვა ობიექტურ გარემოებს“, რომელიც ფაქტობრივად ვფიქრობ აკნინებს ამ ინსტიტუტის იდეას, აღნიშნული საფუძველი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა აბსოლუტურად საფრთხის ქვეშ დგება შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობების ჰარმონიზაცია, იგი იძლევა შეფასებითი სამართლის შესაძლებლობას, რაც კონკრეტულ საქმეზე სასამართლოების განსჯის საგანი გახდება, მსგავსი მიდგომა რისკის ქვეშ აყენებს არა დასაქმებულს,

არამედ დამსაქმებელსაც, ვინაიდან დავის შეფასებითი გარემოებების გადანყვეტისას შესაძლებელია აღიარებული იქნას სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ ნების გამოვლენა უკანონოდ და დაეკისროს ზიანის-განაცდურის ანაზღაურება.

მსგავსი ნორმით ირღვევა ბალანსი, შეფასებითობა ობიექტური გარემოებისა ერთის მხრივ გაზრდის შრომით დავებს და მეორეს მხრივ იძლევა მისი უსამართლოდ გამოყენების ალბათობას. არსებობდა საპირისპირო მოსაზრება აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით და მხარდაჭერილიც იქნა, კერძოდ „საკანონმდებლო დონეზე შეიძლება წარმოუდგენელი იყოს ამომწურავი საფუძვლების დაწესება, შრომითი ურთიერთობების ხასიათის სირთულიდან გამომდინარე, ამიტომაც ხელშეკრულებების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძვლად გათვალისწინებულია „სხვა ობიექტური გარემოება“. მეორე მხრივ, ეს კონკრეტული საფუძველი იმაზე მიუთითებს, რომ თუ არ არსებობს ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა საფუძველი, დამსაქმებელს შეუძლია დასაქმებულს ხელშეკრულება შეუნყვიტოს მხოლოდ ობიექტური გარემოების არსებობის შემთხვევაში, რაც გამორიცხავს მისი მხრიდან სუბიექტური და თვითნებური გადანყვეტის მიღებას. „ობიექტური საფუძვლის“ არსებობისას (კონკრეტული საფუძვლის დაკონკრეტების გარეშე), ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას განამტკიცებს სახელმწიფოთა პრაქტიკაც.“<sup>(71)</sup> აღნიშნავს კანონპროექტის ავტორი და ინიციატორი განმარტებით ბარათში.

---

71) სახელმწიფოთა პრაქტიკა იცნობს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას „ობიექტური საფუძვლის“ გამო (“just and objective reason”). ეს სახელმწიფოებია: გაერთიანებული სამეფო, გერმანია, დანია, ესპანეთი, შვედეთი, უნგრეთი, ხორვატია, ბელგია, ავსტრია, კვიპროსი, ჩეხეთი, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, უნგრეთი, იტალია, ლუქსემბურგი, პოლანდია, პორტუგალია, სერბეთი, შვეიცარია და სხვ.

სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკა ჩამოყალიბდა რეორგანიზაციის პროცესთან მიმართებაში. მარტოოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი ვერ გახდება, თუ მას შტატების შემცირება არ ახლავს თან, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს თუ რამდენად დასაშვებია მხოლოდ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძველი გახდეს, ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. ამდენად, მხოლოდ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველების მტკიცების ტვირთისგან არ ანთავისუფლებს, მით უფრო, თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისათვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება არ სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძველად.<sup>(72)</sup>

---

72) საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება (№ას-762-730-2014 10 ოქტომბერი, 2014 წელი) „სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლიდან გამომდინარე კონკრეტულ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერება, რა დროსაც, პირველ რიგში, უნდა გამოირიცხოს დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაცია. ამ მიზნით დამსაქმებლის მიერ მარტოოდენ რეორგანიზაციაზე აპელირება დისკრიმინაციას არ გამოირიცხავს.“ შრომითი დავის განხილვისას სასამართლო აფასებს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, დარღვეულია, თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ადგილი ხომ არ აქვს დისკრიმინაციის ფაქტს და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობას. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, აკრძალულია ნებისმიერი სახის

შესაბამისად რეორგანიზაცია, თუნდაც, მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შტატების შემცირება შეიძლება იქნეს მიჩნეული. გარდა შტატების შემცირებისა, ერთ-ერთ ასეთ საფუძვლად შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების მატება და, შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია.<sup>(73)</sup>

მნიშვნელოვანია ასევე სასამართლოს მიდგომა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას ობიექტური გარემოების შეფასებითი კრიტერიუმის მიმართ. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 405-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად ხელშეკრულებაზე უარი დაუშვებელია, თუ ვალდებულების დარღვევა უმნიშვნელოა. ამ პრინციპიდან გამომდინარე თავად დამსაქმებლის მიმართაა რისკის მატარებელი აღნიშნული საფუძვლით პირის სამუშაოდან გაშვება, რამაც შესაძლოა დააზიანოს მხარეები. ევროპის სოციალური ქარტიის, 4.4 მუხლი აღიარებს, რომ დამსაქმებლის ვალდებულებას წარმოადგენს წინასწარ შეატყობინოს დასაქმებულს დასაქმების შეწყვეტის შესახებ, მაგრამ მითითებული დანაწესი უნდა განიმარტოს ქარტიის დანართის მე-2 ნაწილის შესაბამისად. კერძოდ, დამსაქმებ-

---

დისკრიმინაცია. შრომითი დავების გადაწყვეტისას დაცულ უნდა იქნეს, როგორც მითითებული, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირებული ადამიანის უფლებები და თავისუფლებები, ხოლო ამ უფლებათა დარღვევის შეფასება შეუძლებელია ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის არცოდნის შემთხვევაში.

73) საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმე ას-104-99-2014 11 ივლისი, 2014 წელი.

ლის მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან დაუყოვნებლივ დათხოვნა (გაფრთხილების გარეშე) დასაშვებია იმ შემთხვევაში, თუ სახეზეა დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების მნიშვნელოვანი დარღვევა (მაგალითად, მძიმე გადაცდომა). ამდენად, დასაქმების შეწყვეტის შესახებ კანონიერების შემონახვისას მნიშვნელოვანია დადგინდეს თუ რა სახისა და სიმძიმის დარღვევამ განაპირობა დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება.

დასაქმებულის მიერ მაგალითად 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, გამოიწვიოს მას დამსაქმებლისათვის. ამასთან ერთად, გათვალისწინებული უნდა იყოს სამუშაოს სპეციფიკა, თუ რამდენად გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე მიზანშეწონილია სამუშაოდან გასათავისუფლებელი პირის მიმართ პირდაპირ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ღონისძიების გამოყენება წინასწარი გაფრთხილებისა და ამ უკანასკნელისაგან ახსნა-განმარტების მოსმენის გარეშე. ეს ფაქტები მიგვიითებენ გადაცდომის სიმძიმისა და, შესაბამისად, გამოყენებული ღონისძიების მართებულობის შემოწმებაზე. (მაგალითად, ლიანდაგის მეისრის სამუშაოზე 15 წუთით არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის გამო, მეისრემ დაავიანა ლიანდაგის ისრის გადანევა, 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 სამუშაო-

ოს გაცდენის საათების თუ დღეთა რაოდენობა არ არის საკმარისი სამართლებრივი დასკვნების გამოსატანად.

საკასაციო პალატამ არაერთხელ განმარტა, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის კანონიერი საფუძვლების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, რაც, ზემოთმითითებული მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმების ანალიზი (კერძოდ, გარემოებები, რომლებიც მიუთითებენ წინასწარი გაფრთხილების მიზენშეუწონლობაზე, მძიმე შედეგზე, ურთიერთობის გაგრძელების შეუძლებლობაზე და ა.შ.) გვეხმარება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის განმარტებაში, რომლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. (მაგალითისათვის, შესაძლებელია ისევ მივმართოთ „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №158 კონვენციას, რომლის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის კანონიერი საფუძვლების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს).<sup>74)</sup>

სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად, სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა

---

74) საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმე №ას-106-101-2014 2 ოქტომბერი 2014 წელი.

მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლო-სათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი. შრომითი დავების გადანყვეტისას დაცულ უნდა იქნეს, როგორც მითითებული, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირებული ადამიანის უფლებები და თავისუფლებები, ხოლო ამ უფლებათა დარღვევის შეფასება შეუძლებელია ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის არცოდნის პირობებში.<sup>(75)</sup>

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. მოქმედი ეროვნული და საერთაშორისო ნორმატიული აქტების საფუძველზე, მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამო-

---

75) საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადანყვეტილება საქმე №ას-1252-1195-2013, 17 მარტი, 2014 წელი.



სიღებისა, გათავისუფლების საკითხის გადაწყვეტისას უნდა იყოს მართლზომიერი და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით.<sup>(76)</sup>

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამონწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. მოქმედი ეროვნული და საერთაშორისო ნორმატიული აქტების საფუძველზე, მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებისა, განთავისუფლების საკითხის გადაწყვეტისას უნდა იყოს მართლზომიერი და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით.<sup>(77)</sup>

შემოგთავაზებთ ცვლილების საკანონმდებლო წინადადებას.

მნიშვნელოვანია საწარმოს რეორგანიზაციის დროს უზენაესი სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკის გაცნობა, რამეთუ რეორგანიზაციის ფაქტი არ გულისხმობს შტატების შემცირების საფუძველს თუ რეალურად არ ფიქსირდება შტატების შემცირება.<sup>(78)</sup>

---

76) განჩინება №ას-164-154-2015 27 აპრილი, 2015 წ., ქ. თბილისი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა.

77) განჩინება №ას-164-154-2015 27 აპრილი, 2015 წ., ქ. თბილისი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა.

78) განჩინება №ას-115-111-2016 08 აპრილი, 2016 წ., ქ. თბილისი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა. „ადგილი ჰქონდა ა(ა)იპ-ის რეორგანიზაციას, რაც სამსახურების ცვლილებებში

ვფიქრობ შ/კ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვე-პუნქტი უნდა გაუქმდეს.

სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად, სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამონმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებე-

---

და სხვადასხვა სამსახურებში შტატების ოპტიმიზაციაში გამოიხატა. საწარმოში არ არსებობს ახალი საშტატო ერთეულებით განსაზღვრული პოზიციების ფუნქციების განმსაზღვრელი რაიმე დოკუმენტი, რომლის შედგენის ვალდებულება საწარმოს დირექტორს გააჩნდა. შესაბამისად, პალატამ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა ის გარემოება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად იმგვარად შეიცვალა მოსარჩელეთა მიერ დაკავებული პოზიციებისათვის ნაყენებული მოთხოვნები, რომ მოსარჩელები მას ველარ აკმაყოფილებდნენ. ამავდროულად, სასამართლომ განმარტა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულების სამსახურიდან გაშვების ერთერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძველად შტატების შემცირება ან ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია შეიძლებოდა მიჩნეულიყო. კონკრეტულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ დადასტურდა რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირების ფაქტი და არც ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ შესაბამის პოზიციებზე მოსარჩელების მიერ რეორგანიზაციამდე დაკავებულ თანამდებობებზე არსებული მოთხოვნებიდან განსხვავებული მოთხოვნების არსებობა, რასაც მოსარჩელები ველარ აკმაყოფილებდნენ.“

ბი ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი. შრომითი დავების გადანყვეტისას დაცული უნდა იქნეს, როგორც მითითებული, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირებული ადამიანის უფლებები და თავისუფლებები, ხოლო ამ უფლებათა დარღვევის შეფასება შეუძლებელია ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის არცოდნის პირობებში.<sup>(79)</sup>

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომით სამართალში, დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლება მის მიერ ჩადენილი გადაცდომისას (დარღვევის) უკიდურესი ღონისძიება უნდა იყოს, გადაცდომის ხასიათის და სიმძიმედან გამომდინარე მსუბუქი სანქციის შეფარდების შესაძლებლობას უნდა გამორიცხავდეს.<sup>(80)</sup> აღნიშნული მიდგომა ჩამოყალიბებული სასამართლოს ერთგვაროვან პრაქტიკაში.<sup>(81)</sup>

---

79) საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადანყვეტილება საქმე №ას-1252-1195-2013, 17 მარტი, 2014 წელი.

80) განჩინება №ას-164-154-2015 27 აპრილი, 2015 წ., ქ. თბილისი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა.

81) განჩინება №ას-483-457-2015 7 ოქტომბერი, 2015 წ., ქ. თბილისი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა «/.../ ერთის მხრივ დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუნყედეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო, მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეუ-

---

ლი რისკები. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს განთავისუფლების გონივრული საფუძველი“. „მოცემული დავის განხილვისას საკასაციო პალატა პირველ რიგში განმარტავს, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. მოსარჩელის მითითებას მასზედ რომ უკანონოდ განთავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად განთავისუფლების 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 მტკიცებულების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, კასატორია (მოპასუხე) ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს ლ. მ-ის მიერ, მასზე ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტები, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით ლ. მ-ის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად იქნება მიჩნეული. დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ 136 უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სან-

**მუხლი 38. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნესი (12.06.2013. N729)**

1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული ნინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

2. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული ნინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

3. ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელ-

---

ქცის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა, ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის ფაქტი, შესაბამისად, არამართლობიერია დაუსაბუთებელი საფუძვლით პირის სამსახურიდან განთავისუფლება. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მი-აჩნია, რომ ლ. მ-ეს არ ჩაუდენია მასზე დაკისრებულ ვალდებულებათა იმგვარი დარღვევა, რომელიც მისთვის გაფრთხილების, დამატებითი ვადის მიცემის ან კიდევ უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გამო-რიცხავდა და მისი სამსახურიდან განთავისუფლება მის მიერ ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ღონისძიება იყო“.

შეკრულების დასაქმებულის ინიციატივით შეწყვეტისას დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გავზავნით.

4. დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე.

5. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

6. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

7. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

8. სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ

**სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.**

ეფექტური და სწრაფი მართლმსაჯულების განხორციელებას განსაკუთრებული ადგილი უჭირავს შრომით სამართალში, დავის სწორედ სწრაფად გადაწყვეტას შეუძლია ეფექტის მოტანა და მნიშვნელოვნად შეამცირებს მხარეთა ზიანს და ბიზნესი წარმოებას გახდის უფრო ეფექტურს.<sup>(82)</sup> აღნიშნული პოზიცია თავად სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკითაა აღიარებული.

დამსაქმებელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას (შ.კ. მუხ. 37.1. „ა“ „„ვ“ „„ი“ და „ო“ ქვეპ.)<sup>(83)</sup>, ვალდებულია

---

82) №ას-151-147-2016 19 აპრილი, 2016 წ., ქ. თბილისი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა. „საკასაციო პალატის ამგვარი დასკვნის საფუძველია სამართლიანი სასამართლოს უფლება, რომელიც ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის თანახმად, ადამიანის ერთ-ერთი ძირითადი უფლებაა და მოიცავს ადამიანის უფლებას მისი საქმე განიხილოს სასამართლომ გონივრულ ვადაში, სწრაფად და ეფექტიანად (Profitis and Others v. Greece, §93; Tierce v. San Marino, §31; Surmeli v. Germany [GC], §129; Capuano v. Italy, §§31-30; Versini v. France, §29), რაც წარმოშობს სახელმწიფოს ვალდებულებას იმგვარად მოაწყოს თავისი სამართლებრივი სისტემა, რომ სასამართლოებმა უზრუნველყონ თითოეული პირის უფლება გონივრულ ვადაში მიაღწიოს საბოლოო გადაწყვეტილებას დავაზე, რომელიც მისი სამოქალაქო უფლებებისა და მოვალეებების განხორციელებას ეხება (Scordino v. Italy(no.1) [GC] §183, Surmeli v. Germany [GC], §129). /...../. თუმცა, ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი მოითხოვს რა, რომ მართლმსაჯულება იყოს სწრაფი და ეფექტიანი, ხაზს უსვამს, რომ ამით არ უნდა დაზარალდეს მართლმსაჯულების სწორად (სათანადოდ) განხორციელების პრინციპი (Von Maltzan and Others v. Germany (dec.) [GC], §132), რომელიც სამართლიანი სასამართლოს უფლების უფრო ზოგადი პრინციპია“

83) შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლე-

შეასრულოს ორი პირობა, პირველი არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით და მეორე დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.<sup>(84)</sup> შრომის კოდექსის ეს ნორმა შეესაბამება „ევროპის სოციალურ ქარტიას“<sup>(85)</sup> დამსაქმებელს კანონი აძლევს ალტერნატივის საშუალებას, იგი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით იმავე წესით და პირობებით. თავის მხრივ დასაქმებული ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულების დასაქმებულის ინიციატივით შეწყვეტი-

---

ბი) აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა - თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება; ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

- 84) შ.კ. 34-ე მუხლის თანახმად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, რაც წინააღმდეგობაში მოდის აღნიშულ ნორმასთან.
- 85) ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლის მეოთხე პუნქტის თანახმად „შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიება იღებენ: 4. აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება;



სას არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელმა არ გამოიყენა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან დამსაქმებლისთვის მიმართვის 30 დღიანი ვადა, მას მომდევნო 7 და 30 დღის ვადაში ერთმევა უფლება მიმართოს სასამართლოს.

კანონში განხორციელებული ცვლილების თანახმად დადგინდა ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გასაჩივრების ახალი ვადები, როგორც ვიცით კანონის ძველი რედაქციით მისი გასაჩივრების ვადა შეადგენდა სამ წელს სამოქალაქო კოდექსის თანახმად მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. დამსაქმებელს არ გააჩნია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულება, თუ ამას დასაქმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში არ გაუგზავნის მას წერილობითი შეტყობინებას ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. დამსაქმებელი თავის მხრივ ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, დასაქმებულს ამის შემდეგ აქვს უფლება, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადანყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. აღნიშნული ნორმის მეექვსე პუნქტი დასაქმებულს ალჭურავს უფლებით და ამასთან განუსაზღვრავს ვადას წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებ-

ლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. კონკრეტული დავის დროს მნიშვნელობა ენიჭება აღნიშნული ნორმის მიზნობრივად გამოყენებას.<sup>(86)</sup> ვადის დინება იწყება შვიდდღიანი ვადის გასვლის შემდეგ.

კანონი აწესრიგებს იმ შემთხვევასაც თუ დამსაქმებელმა დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულს უფლებააქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ხოლო დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი

---

86) განჩინება №ას-886-836-2015 25 ნოემბერი, 2015 წ., ქ. თბილისი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა. „განაცდურის სახით, ანაზღაურებას ექვემდებარება იძულებითი განაცდური არა სამუშაოზე ფაქტობრივად აღდგენის დროისათვის არსებული ოდენობის გათვალისწინებით, არამედ იმ ოდენობით, რაც დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის ჰქონდა და რაც მან ვერ მიიღო შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტის განმომ 38-ე მუხლი - სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ი-რ-მა 2014 წლის 31 მარტს ჩააბარა საწარმოს წერილი შემთანხმებული პროცედურების დაწყების შესახებ. იმავე დღეს გამოიცა სადავო ბრძანება. ამ ბრძანების წერილობითი დასაბუთება გამოიცა 2014 წლის 14 მაისს და გაეგზავნა აპელანტს იმავე დღეს, თუმცა არაა წარმოდგენილი მისი აპელანტისათვის ჩაბარების მტკიცებულება. მიუხედავად ამისა, დგინდება, რომ სარჩელი შეტანილი იქნა 2014 წლის 18 ივნისს. ამდენად, მიისათვის რომ გამოყენებული ყოფილიყო შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილი, უტყუარად უნდა დადგენილიყო წერილობითი დასაბუთების აპელანტისათვის ჩაბარების დრო, რაც საწარმოს მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა. 70-ე-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით. ამასთან, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ვინაიდან იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურების შესახებ სარჩელის მოთხოვნა, როგორც მეორადი მოთხოვნა, წარმოადგენს უკანონოდ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების თანმდევ სამართლებრივ შედეგს, მოსარჩელე არც მოთხოვნის ამ ნაწილში, წარმოადგენს იმ ფიზიკურ პირს, რომლისთვისაც გადაწყვეტილების ჩაბარების ზემოთმითითებული წესი გავრცელდებოდა.“

ასეთ შემთხვევაში ეკისრება დამსაქმებელს, იმისგამო, რომ დროულად არ მისცა დასაბუთებული გადანყვეტილება დასაქმებულს. აღნიშნული მიდგომა ერთის მხრივ შრომით ურთიერთობაში მხარეთა შორის ჩამოაყალიბებს სამართლებრივ კულტურას და მეორეს მხრივ მხარეებს ააცილებს აუცილებლობას დაასაბუთოს გადანყვეტილებები თუ ამის მოთხოვნის აუცილებლობა არ არსებობს.

კანონით დარეგულირდა სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, დამსაქმებლის გადანყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში შემდგომი შედეგების შესაძლებლობები, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებული პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ანუ ზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით, თუმცა აღნიშნული დისკრეციული უფლება გამოყენებული უნდა იქნეს სამართლიანად. იხ. უზენაესი სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკა. <sup>(87)</sup>

---

87) გადანყვეტილება საქართველოს სახელით №ას-1028-970-2015 3 თებერვალი, 2016 წ., ქ. თბილისი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა. „შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს იგი ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო პალატამ არასწორად განმარტა სამოქალაქო კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი, რადგან გადანყვეტილებაში მითითებულ თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის მიზეზი ზემოაღნიშნული ნორმის არც ერთ დანაწესს არ შეესაბამება.“

მანამდე არსებულ კოდექსში აღნიშნული ურთიერთობა მოუწესრიგებელი იყო, სასამართლო ცდილობდა კანონის ანალოგიით მოეყვანა შესაბამისობაში მიყენებული ზიანის აღდგენის სამართლიანი საკითხები.

განსხვავებით რეგულირდება ურთიერთობა მენარმე სუბიექტის დირექტორსა და დამფუძნებელ პარტნიორებს შორის.<sup>(88)</sup> დირექტორის სამუშაოდან განთავისუფლებაც არ შეიძლება საფუძვლის გარეშე, თუმცა სასამართლომ უნდა განიხილოს კონკრეტული საქმიდან გამომდინარე საკითხი, ზიანის ანაზღაურებასთან ერთად რამდენად რეალურია მისი სამუშაოზე აღდგენა, რამეთუ ხელმძღვანელსა და დამფუძნებელთა ურთიერთობა განსაკუთრებულ ნდობაზეა დამყარებული.<sup>(89)</sup>

---

88) გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით, №ას-1011-972-2014 16 ოქტომბერი, 2015 წ, ქ. თბილისი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა.

89) გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით, №ას-1011-972-2014 16 ოქტომბერი, 2015 წ, ქ. თბილისი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა „სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნაზე უარი დასაბუთებულია იმით, რომ ხელმძღვანელობითი საქმიანობა წარმომადგენლობის ერთ-ერთი ფორმაა, რომელიც ემყარება ხელმძღვანელსა და საზოგადოების დამფუძნებელთა (პარტნიორთა და მისთ.) შორის არსებულ განსაკუთრებულ ნდობას. რადგანაც ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილების შეწყვეტის ერთ-ერთ უდავო საფუძველს უნდობლობის გამოცხადება წარმოადგენს, პალატამ დაასკვნა, რომ ერთადერთი დამფუძნებლის მიერ საზოგადოების დირექტორისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო, მოსარჩელე არ შეიძლებოდა კვლავ დირექტორის პოზიციაზე აღმდგარიყო. სამოქალაქო კოდექსის 24-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იურიდიული პირი არის განსაზღვრული მიზნის მისაღწევად შექმნილი, საკუთარი ქონების მქონე, ორგანიზებული წარმონაქმნი, რომელიც თავისი ქონებით დამოუკიდებლად აგებს პასუხს და საკუთარი სახელით იძენს უფლებებს“

საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა, პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომისუფლების დაცვასთან, რაც ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლების დაცვას“. მოსალოდნელი განთავისუფლების თაობაზე წინასწარი შეტყობინების /გაფრთხილების/ ვალდებულება ადმინისტრაციის მხრიდან, წარმოადგენს დასაქმებულის კანონით გათვალისწინებულ სამართლებრივ გარანტიას, მომზადებული შეხვედეს სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტს, რომ ეს არ იყოს მისთვის მოულოდნელი, რამეთუ შრომის თავისუფლებაფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან.ამდენად, დამსაქმებლის მიერ კანონით მინიჭებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ უფლება (ხელშეკრულებიდან გასვლა) უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი.

ამ მხრივ, მეტად მნიშვნელოვანია მაგალითისათვის მივმართოთ „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №158 კონვენციას, რომელიც აწესრიგებს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლებს. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსთვის მითითებული კონვენცია ძალაში არ არის, საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დამსაქმებლის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დანესებულებას, სანარმოს წარმოების აუცილებლობას ან სამსახურს.

საყურადღებოა „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №166 რეკომენდაციები, რომლებიც აზუსტებენ კონვენციის მოთხოვნებს და გააჩნიათ სარეკომენდაციო ხასიათი. მითითებული რეკომენდაციების მიხედვით, დაუშვებელია დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება სამსახურებრივი გადაცდომის გამო, რომელიც ეროვნული კანონმდებლობის ან არსებული პრაქტიკის მიხედვით, გათვალისწინებულია ერთჯერადი, ან მრავალჯერადი დარღვევისათვის მანამ, სანამ დამსაქმებელი წერილობით არ გააფრთხილებს დასაქმებულს (რეკომენდაციების მე-7 პუნქტი). ამავე რეკომენდაციების თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა ამ უკანასკნელის მიერ თავისი პროფესიული მოვალეობების შეუსრულებლობის გამო, თუ მას არ მიეცა გონივრული ვადა მდგომარეობის გამოსასწორებლად, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ეს ვა? და გავიდა უშედეგოდ და დასაქმებული გაფრთხილებული იყო წერილობით ამის თაობაზე (რეკომენდაციების მე-8 პუნქტი).

ზემოთ მითითებული რეკომენდაციების მიხედვით, ცხადია, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომისათვის ანდა პროფესიული ვალდებულებების არასათანადო შესრულებისათვის არ შეიძლება, პირდაპირ ისეთი მძიმე ღონისძიების გამოყენება, როგორც არის შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა (დადგენილი გამონაკლისების გარდა), გარკვეული პროცედურული წინაპირობების დაცვის გარეშე.

საერთაშორისო რეკომენდაციების ერთსულოვანმა მიდგომამ აღნიშნულ საკითხისადმი განაპირობა ქვეყნის კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანა და ცალსახად აღიარა, რომ დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან

დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე. 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.<sup>90)</sup>

### **მუხლი 38<sup>1</sup>. მასობრივი დათხოვნა (12.06.2013. N729)**

**1. ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით 15 კალენდარული დღის განმავლობაში სულ მცირე 100 დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის (მასობრივი დათხოვნის) შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები.**

**2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში არ მოქმედებს ამ კანონის 38-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტებით გათვალისწინებული გაფრთხილების ვადები.**

---

90) „ევროპის სოციალური ქარტიის, 4.4 მუხლით (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876–რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიან კისრულობენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება №ას-106-101-2014 2 ოქტომბერი 2014 წელი.

ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით 15 კალენდარული დღის განმავლობაში სულ მცირე 100 დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის (მასობრივი დათხოვნის) შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები.

მასობრივი დათხოვნის რეგულირების მექანიზმები საზღვარგარეთის ქვეყნებში რეგულირდება როგორც წესი “ILO“-ს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ C158 კონვენციის და ევროკავშირის საბჭოს (98/59 20.07.1998) დირექტივის თანახმად. დამსაქმებელი ვალდებულია გონივრული ვადით წინასწარი შეტყობინებით მიანოდოს დასაბუთებული ინფორმაცია დათხოვნის მიზეზების აუცილებლობის შესახებ. (ზოგ ქვეყნებში სახელმწიფო შეტყობინების ვალდებულება არსებობს<sup>(91)</sup>), მხარეებს უნდა მიეცეთ დისკუსიის საშუალება დასათხოვ პირთა ოდენობის შემცირების შესახებ. განსაზღვრულია დათხოვნის პროცედურის დანყების ვადა <sup>(92)</sup>, რუმინეთში დამსაქმებელს უფლება არ აქვს კოლექტიური დათხოვნის შედეგად განთავისუფლებული მუშაკის ნაცვლად აიყვანოს სხვა პირი 12 თვის ვადაში. სხვადასხვა ქვეყანაში სხვა-

---

91) ავსტრია, ბელგია, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, ირლანდია, იტალია, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, პორტუგალია, ესპანეთი, შვედეთი, დიდი ბრიტანეთი)

92) როგორც წესი 30 დღით ადრე - ავსტრია, დანია, გერმანია, ირლანდია; 60 დღე, ბელგია; 90 დღე, პორტუგალია, ესპანეთი, შვედეთი, ნიდერლანდები, დიდი ბრიტანეთი; 120 დღე იტალია.



დასხვაგვარია მიდგომა და თხოვნის კრიტერიუმებსა და პროცედურებზე.

„მასობრივი დათხოვნა“ კანონში შეტანილი ნოვაცი-  
აა, რომელიც განსხვავებული რეგულიციებს (მათ შორის  
გაფრთხილების ვადებზეც) ადგენს შრომითი ხელშეკრუ-  
ლების შეწყვეტის სხვა საფუძვლებთან განსხვავებით,  
დამსაქმებელმა ეს უფლება შესაძლებელია გამოიყენოს  
მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს დასაქმებული-  
სათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის ისეთი საფუძველი,  
როგორცაა ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგი-  
ური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც გა-  
ნაპირობებს წარმოებისთვის აუცილებელი სამუშაო ძა-  
ლის შემცირებას. 15 კალენდარული დღის განმავლობაში  
სულ მცირე 100 დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრუ-  
ლებების შეწყვეტის (მასობრივი დათხოვნის, შემთხვევა-  
ში დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე  
სულ მცირე 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი  
შეტყობინება გაუგზავნოს საქართველოს შრომის, ჯანმ-  
რთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ  
დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელ-  
შეკრულებები.

კრიტიკას იმსახურებს საკანონმდებლო მიდგომა და-  
საქმებულთა მასობრივი დათხოვნისას ოდენობის ციფ-  
რით განსაზღვრასთან დაკავშირებით. ყოველი სამუშაო  
ადგილი ორგანიზაცია/საწარმო გამოირჩევა თავისებუ-  
რებით, სპეციფიკით და განსხვავებული ხასიათით, თითო-  
ეულ შემთხვევისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს ასევე  
სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა რაოდენობა და სხვა  
გარემოებები. მსგავსი სახის საკანონმდებლო ტრაფარე-  
ტული მიდგომა ვფიქრობთ არარელევანტური და სპონ-  
ტანურია.

კოლექტიური განთავისუფლების შესახებ დირექტივის თანახმად აღნიშნული საკითხი დარეგულირებულია დასაქმებულთა პროცენტული მაჩვენებლიდან გამომდინარე.<sup>93)</sup>

2001 წლის 12 მარტის საბჭოს 2001/23/EC დირექტივა<sup>94)</sup> სანარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით შესავალში აღნიშნულია, რომ მისი შემუშავებისა და მიღების საფუძველს წარმოადგენს თანამედროვე ეკონომიკისთვის დამახასიათებელი ტენდენცია - სანარმოთა სტრუქტურული ცვლილებები სანარმოთა და ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების/გადაცემის ან შერწყმის დროს. აღნიშნული კი აისახება დასაქმებულთა შრომით და საცხოვრებელ პირობებზე. ამავდროულად, შესაძლებელია ადგილი ჰქონდეს კოლექტიურ დათხოვნას ან სანარმოთა ბანკროტს. ამიტომაც, საჭირო ხდება დასაქმე-

---

93) COUNCIL DIRECTIVE 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1465201380616&uri=CELEX:01998L0059-20151009>. „დირექტივის თანახმად, „კოლექტიური განთავისუფლება“ ნიშნავს დამსაქმებლის ინიციატივით ერთი ან რამდენიმე მიზეზის საფუძველზე განთავისუფლებას, რაც არ არის დაკავშირებული ინდივიდუალურ დასაქმებულთან და როცა განთავისუფლება ხორციელდება - ა) 30 დღის განმავლობაში - მინიმუმ 10 პირისა იქ, სადაც ჩვეულებრივ მუშაობს 20-ზე მეტი და 100-ზე ნაკლები; - მინიმუმ 10%-ისა იქ, სადაც ჩვეულებრივ მუშაობას 20-ზე მეტი და 300-ზე ნაკლები; - მინიმუმ 30 პირისა იქ, სადაც ჩვეულებრივ მუშაობს 300 ან მეტი. ბ) ან 90 დღის განმავლობაში - მინიმუმ 20 პირისა, მიუხედავად დასაქმებულთა რაოდენობისა“

94) COUNCIL DIRECTIVE 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1465208637656&uri=CELEX:02001L0023-20151009>.

ბულთა უფლებების დაცვა, მათი ინფორმირება, ჩართულობა და კონსულტაციები მოსალოდნელ მძიმე და უარყოფით შედეგებთან დაკავშირებით. სოციალური დიალოგის პოლიტიკის გატარება ერთგვარად გაანეიტრალებს, შეამსუბუქებს ან შეაჩერებს უარყოფით ეფექტებს სათანადო გზების მოძიებით, აგრეთვე, ხელს შეუწყობს პროცესის გამჭვირვალობასა და დაცვას, დირექტივის რეგულირების სფეროში შედის სანარმოს ან ბიზნესის ნებისმიერი გასხვისება ან მათი ნაწილების ნებისმიერი გადაცემა სხვა დამსაქმებლებისადმი კანონიერი გასხვისების ან შერწყმის შედეგად. დირექტივა ვრცელდება ნებისმიერ საჯარო თუ კერძო სანარმოზე, რომლებიც ეწევიან ეკონომიკურ საქმიანობას მიუხედავად იმისა, ორიენტირებული არიან თუ არა მოგებაზე. ადმინისტრაციული რეორგანიზაცია საჯარო სამსახურში ან ადმინისტრაციული ფუნქციების გადაცემა საჯარო სამსახურებს შორის არ წარმოადგენს გადაცემას დირექტივის მიზნებისთვის. დირექტივის თანახმად, სრული ან ნაწილობრივი გასხვისება/გადაცემა თავისთავად არ უნდა წარმოადგენდეს დასაქმებულთა დათხოვნის საფუძველს გამსხვისებლის ან მიმღების მხრიდან. თუმცა აღნიშნული არ უნდა უშლიდეს ხელს ისეთ დათხოვნას, რომელიც გამომწვეულია ეკონომიკური, ტექნიკური ან ორგანიზაციული მიზეზებით, რაც თავისთავად იწვევს ცვლილებებს სამუშაო ძალაში. ასეთი შემთხვევებისთვის ქვეყანას შეუძლია უზრუნველყოს, რომ განთავისუფლება არ გამოიყენონ დასაქმებულთა სპეციფიკური კატეგორიების მიმართ. თუ შრომითი ურთიერთობები ან შრომითი ხელშეკრულებები ნყდება იმიტომ, რომ გასხვისება იწვევს ძირეულ ცვლილებებს სამუშაო პირობებში დასაქმებულთა სანაწილმდეგოდ, დამსაქმებელი უნდა იქნეს მიჩნეული შრომითი ურთიერთობების ან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტისთვის პასუხისმგებელ პირად.

როდესაც გამსხვისებელი არის ბანკროტის მდგომარეობაში ან გაკოტრების წარმოების პროცესში, (რაც გულისხმობს გამსხვისებლის ქონების ლიკვიდაციას) და იმყოფება კომპეტენტური საჯარო უწყების ზედამხედველობის ქვეშ, ზემოაღნიშნული ვალდებულებები (დირექტივის მე-3 და მე-4 მუხლები) არ ვრცელდება საწარმოს ან ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გასხვისებისას. თუ ვალდებულებები მაინც გავრცელდა გაკოტრების საქმის წარმოებისას, რომელიც გახსნილია გამსხვისებლის მიმართ და რომელიც იმყოფება კომპეტენტური საჯარო უწყების ზედამხედველობის ქვეშ, ქვეყანას შეუძლია უზრუნველყოს, რომ - გამსხვისებლის ვალი, რომელიც წარმოქმნილია შრომითი ურთიერთობებიდან ან შრომითი ხელშეკრულებებიდან და გადასახდელია გასხვისებამდე ან გაკოტრების წარმოების დაწყებამდე, არ გადაეცეს ახალ დამსაქმებელს; - ერთი მხრივ, მიმღები, გამსხვისებელი ან პირი/პირები, რომლებიც ახორციელებენ გამსხვისებლის ფუნქციებს და, მეორე მხრივ, დასაქმებულთა წარმომადგენლები, შეთანხმდებიან ცვლილებებზე დასაქმებულთა შრომით პირობებთან მიმართებით, რითიც უზრუნველყოფილი იქნება დასაქმების შესაძლებლობები საწარმოს/ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გადარჩენით.<sup>95)</sup>

### **მუხლი 39. არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა (12.06.2013. N729)**

**არასრულწლოვნის კანონიერ წარმომადგენელს ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს უფლება აქვს, მოითხოვოს არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების**

---

95) შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი - განვითარების პერსპექტივები ასოციირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში.

**შენყვეტა, თუ მუშაობის გაგრძელება ზიანს მიაყენებს არასრულწლოვნის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან სხვა მნიშვნელოვან ინტერესებს.**

კანონი მართალია ითვალისწინებს არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას არასრულწლოვნის კანონიერ წარმომადგენელს ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს მოთხოვნის შესაბამისად, თუმცა რა მექანიზმი არსებობს ამ უფლების არაკეთილსინდისიერად განმოყენების მცდელობის შემთხვევაში ან ვის მიერ უნდა იქნეს გადამონმეზული ან სადაოდ ქცეული მუშაობის გაგრძელება ზიანს მიაყენებს თუ არა არასრულწლოვნის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან სხვა მნიშვნელოვან ინტერესებს?

#### **მუხლი 40. მუშაობის უნებლიე გაგრძელება**

**თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა, მაგრამ, სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, მუშაობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტა მნიშვნელოვან ზიანს გამოიწვევს და საფრთხეს შეუქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას, დასაქმებული ვალდებულია გააგრძელოს მუშაობა, სანამ ასეთი ვითარება არ დასრულდება, ხოლო დამქირავებელი ვალდებულია მისცეს მას შრომის ანაზღაურება.**

საერთაშორისოდ აღიარებულია, რომ შრომის პირობების გაუმჯობესება და მშვიდობის უზრუნველყოფა, გაერთიანების თავისუფლების აღიარების პრინციპი, სიტყვის თავისუფლება და გაერთიანების თავისუფლება მუდმივი პროგრესის აუცილებელი პირობაა,<sup>(96)</sup> კანონში განხორცი-

---

96) „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის უფლების დაცვის შესა-

ელებული ცვლილების შესაბამისად კოდექსს ახალი თავი დაემატა, რომელიც უზრუნველყოფს გაერთიანების კალთის ქვეშ დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა გაერთიანებების საქმიანობაში ჩაურევლობას და დასაქმებულის დისკრიმინაციის დაუშვებლობას. კანონი საშუალებას აძლევს დასაქმებულებს თავისუფლად შექმნან გაერთიანებები (ფედერაციები, კონფედერაციები), ან/და განევირდნენ მასში, და კრძალავს დასაქმებულის დისკრიმინაციას დასაქმებულთა გაერთიანებაში მისი ნევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო ან/და სხვა მსგავს ქმედებას. გაერთიანების საქმიანობაში ჩარევად მიიჩნევა ნებისმიერი ქმედება, რომლის მიზანია გაერთიანების საქმიანობისათვის ფინანსური ან სხვა საშუალებებით ხელის შეშლა მასზე კონტროლის განსახორციელებლად. დისკრიმინაციის ნიშნით დასაქმებულის დასაბუთებული სარჩელის არსებობის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

## გაერთიანების თავისუფლება

**მუხლი 40<sup>1</sup>. ზოგადი დებულებანი (12.06.2013. N729)**

**1. დასაქმებულსა და დამსაქმებელს უფლება აქვთ, წინასწარი ნებართვის გარეშე შექმნან გაერთიანება ან/და განევირდნენ სხვა გაერთიანებაში.**

**2. დამსაქმებელთა გაერთიანებას და დასაქმებულთა გაერთიანებას უფლება აქვთ, შეიმუშაონ საკუთარი წესდება და რეგლამენტი, შექმნან მართვის ორგანოები, აირჩიონ წარმომადგენლები და წარმართონ თავიანთი საქმიანობა.**

---

ხებ“ 1948 წლის კონვენცია (№87, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 23.06.1999წ. დადგენილებით).

**3. დამსაქმებელთა გაერთიანებას და დასაქმებულთა გაერთიანებას უფლება აქვთ, შექმნან ფედერაციები და კონფედერაციები და გაერთიანდნენ მათთან. ყოველ ასეთ გაერთიანებას, ფედერაციას, კონფედერაციას უფლება აქვს, შეუერთდეს დამსაქმებელთა საერთაშორისო გაერთიანებას და დასაქმებულთა საერთაშორისო გაერთიანებას.**

საქართველომ 2013 წლის 29 ნოემბერს ევროპულ კავშირთან ასოცირების ხელშეკრულებით აიღო ვალდებულება იმ მიზნით, რომ „ხელი შეუწყოს საერთაშორისო დონეზე აღიარებული შრომის ძირითადი სტანდარტების დანერგვას, რაც განმტკიცებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ძირითად კონვენციებში, კერძოდ გაერთიანების თავისუფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების ეფექტიანი აღიარებით“.

გაერთიანების შექმნა და მასში მონაწილეობის მიღება გარანტირებულია ქვეყნის კონსტიტუციით, საერთაშორისო ხელშეკრულებებითა და ქვეყნის კანონმდებლობით, გაერთიანების (პროფკავშირული) ნიშნის მიხედვით დევნა მიიჩნევა დისკრიმინაციად და პასუხისმგებლობა ეკისრება მის ჩამდენ პირს. დამსაქმებელთა გაერთიანებას და დასაქმებულთა გაერთიანებას უფლება აქვთ, შეიმუშაონ საკუთარი წესდება და რეგლამენტი, შექმნან მართვის ორგანოები, აირჩიონ წარმომადგენლები და წარმართონ თავიანთი საქმიანობა. პროფესიული კავშირების შესახებ კანონი არეგულირებს პროფკავშირის შექმნისა და მასში მონაწილეობის პირობებს, მათ უფლება აქვსთ, შექმნან ფედერაციები და კონფედერაციები და გაერთიანდნენ მათთან. ყოველ ასეთ გაერთიანებას, ფედერაციას, კონფედერაციას უფლება აქვს, შეუერთდეს დამსაქმებელთა საერთაშორისო გაერთიანებას და დასაქმებულთა საერთაშორისო გა-

ერთიანებას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) ევროპული პროფკავშირული ორგანიზაციები და დარგობრივი პრინციპით შექმნილი დასაქმებულთა ორგანიზაციებში გაერთიანებული არიან საქართველოში დარგობრივი პრინციპით შექმნილი პროფესიული კავშირები, ხოლო საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება „ILO“-ს ნევრია.

გაერთიანების შექმნა, „პროფესიული კავშირებში“ განწევრიანება, წესდების ჩამოყალიბება/ფორმირება, მმართველი ორგანოების/ნარმომადგენლების განსაზღვრა დასაქმებულთა უფლებათა,

#### **მუხლი 40<sup>2</sup>. დისკრიმინაციის აკრძალვა (12.06.2013. N729)**

**1. აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანებაში მისი წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო ან/და სხვა ქმედება, რომლის მიზანია:**

ა) დასაქმებულის სამუშაოზე მიღება ან მისთვის სამუშაოს შენარჩუნება დასაქმებულთა გაერთიანებაში განწევრებაზე უარის თქმის ან ასეთი გაერთიანებიდან გამოსვლის საწევლოდ;

ბ) დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარად შევიწროება დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო.

**2. სამუშაო დროის განმავლობაში დასაქმებულის დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობა დასაშვებია დამსაქმებელთან შეთანხმებით.**



**3. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში ან/და ამ კანონის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეტანილ სარჩელზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით ან/და ამ კანონის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ მოთხოვნის (მოთხოვნების) დარღვევით მოქმედებდა.**

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპი სარგებლის მომტანია როგორც დასაქმებულისათვის, ასევე დამსაქმებლათვის. თუკი დასაქმებულისათვის თანასწორი მოპყრობა ძირითადი უფლებების დაცვას და სამართლიანობას უკავშირდება, დამსაქმებლისათვის ის ეკონომიკურად მომგებიანია.

კანონმდებელი ნორმის გამოყენებას რამდენიმე კუმულატიურ წინაპირობას უკავშირებს - პირთა განსხვავების აუცილებლობა: ა) სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან გამომდინარეობს; ბ) ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და გ) არის მიზნის მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება. თუ რომელიმე პირობა სახეზე არ არის, მაშინ პირთა განსხვავება დასაშვები აღარ იქნება. შრომის კოდექსის ეს ჩანაწერი ნეგატიური დისკრიმინაციის თავიდან აცილებას ისახავს მიზნად არა პოზიტიური დისკრიმინაციის დასაშვებობის რეგლამენტაციას, მაშინ როდესაც ევროპული სივრცის არაერთი ქვეყნის კანონმდებლობა, განსხვავებულ ადამიანთათვის თანაბარი შანსების შესაქმნელად, პოზიტიურ ღონისძიებებს დასაშვებად მიიჩნევს და უპირა-

ტესობების მინიჭებას სამუშაოს არსს ან სპეციფიკას არ უკავშირებს, რითაც, ფაქტობრივად, უთანასწორო პირობებში მყოფთათვის თანასწორობის გარანტიები იქმნება.

დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის წარმოშობის საფუძველი შრომის ხელშეკრულებაა, რომლის მხარეებს გარკვეულ მოთხოვნებს ანიჭებს და ვალდებულებებს აკისრებს. დამსაქმებლისათვის ერთ-ერთი ასეთი სახელშეკრულებო ვალდებულება დასაქმებულის არადისკრიმინაციული მოპყრობაა, რომელიც მან, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ჯერ კიდევ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას უნდა დაიცვას. შრომითი ურთიერთობების მხარე ასევე კერძო სამართლის სუბიექტს წარმოადგენს, თუმცა, მონაწილეთა ფაქტობრივი უთანასწორობიდან გამომდინარე, სუსტ პოზიციაზე მყოფი მხარის ინტერესების დასაცავად, იმპერატიული ნორმების დაწესებით, კერძოსამართლებრივი პრინციპები, მათ შორის თანასწორობა, სახეცვლილებას განიცდის. „კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპი გულისხმობს ყველა იმ ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების აღიარებას და დაცვას, რომელიც იმყოფება თანაბარ პირობებში და კანონით განსაზღვრული საკითხის მიმართ აქვს ადეკვატური დამოკიდებულება. აღნიშნული პრინციპი მოიცავს ხელისუფლების საკანონმდებლო საქმიანობის სპექტრს, რათა მოხდეს თანაბარ პირობებსა და გარემოებებში მყოფი ინდივიდებისათვის თანაბარი პრივილეგიების მინიჭება და თანაბარი პასუხისმგებლობის დაკისრება.<sup>97)</sup>

წარმოუდგენელია დემოკრატიული წყობის სამართლებრივი სახელმწიფოს არსებობა ადამიანის ძირითადი უფლე-

---

97) საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის №2/7/219 გადაწყვეტილება.

ბების დეკლარაციებისა და მათი დაცვის რეალური მექანიზმების არსებობის გარეშე. 1948 წელს მიღებულ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის პირველსავე მუხლში - „ყველა ადამიანი იბადება თავისუფალი და თანასწორი თავისი ღირსებით და უფლებებით“, ყველასთვის თანასწორი უფლებების არსებობის გარეშე შეუძლებელია ინდივიდუალური თავისუფლების უზრუნველყოფა და - პირიქით ყველას თანაბრად უნდა შეეძლოს თავისუფლების მსგავსი მოთხოვნის დაკმაყოფილება. საქართველოს მოქალაქეებმა 1995 წლის კონსტიტუციის პრეამბულაშივე გამოხატეს ნება - დაამკვიდრონ დემოკრატიული საზოგადოებრივი წეს-წყობილება, ეკონომიკური თავისუფლება, სოციალური და სამართლებრივი სახელმწიფო, უზრუნველყონ ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებული უფლებები და თავისუფლებები. ეს ძირითადი ღირებულებები წარმოადგენს ქართული საკანონმდებლო სივრცის საზღვრებს, ყველა სხვა ნორმა თუ რეგულაცია ამ ღირებულებებითაა შებოჭილი.

პირთა დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობები წარმოადგენს სოციალური და ეკონომიკური ფაქტორების მიჯნაზე არსებულ ისეთ სფეროს, სადაც მრავალი მსგავსი რისკი შეიძლება არსებობდეს. შრომის სამართლის, როგორც სამოქალაქო სამართლის სპეციალური დარგის ჩამოყალიბება განპირობებული იყო ისეთი კერძოსამართლებრივი ნორმების ნაკლებობით, რაც დასაქმებულის მართლზომიერი ინტერესების სათანადო დაცვას უზრუნველყოფდა. არსებულმა უცილებლობამ, სოციალური ხასიათის ნორმების შემუშავებით, სახელშეკრულებო თავისუფლების ფარგლების დადგენა გამოიწვია, რაც უმეტესწილად შრომითი ურთიერთობების ნაკლებად დაცული მხარის - დასაქმებულის ინტერესებსა და მხარეთა ფაქტობრივი

უთანასწორობის აღმოფხვრას ემსახურებოდა. არსებითად თანასწორ პირობებში პირთა უთანასწორო მოპყრობის, ასევე, არსებითად უთანასწორო პირობებში პირთა უთანასწორო მოპყრობის თვითნებური დიფერენციაციის თავიდან ასაცილებლად, გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს როგორც საერთაშორისო, ასევე შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის შემუშავებას და მათი დაცვისთვის პირობების შექმნას რომელიც საქართველოს კანონმდებლობით ცალკე კანონის სახით დარეგულირდა.

თუ დამსაქმებლის მიერ დისკრიმინაციის აკრძალვის ვალდებულების დარღვევა განიხილება, როგორც სახელშეკრულებო (ან წინა სახელშეკრულებო) შრომით სამართლებრივი ვალდებულების დარღვევა, შესაძლოა, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსიდან გამომდინარე, ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო, მხარის მიერ ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლების გამოყენება. სამართლებრივ საფუძვლად უნდა მიეთითოს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3, მე-4 პუნქტები და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე, 317-ე და 394-ე მუხლის პირველი პუნქტი. ამ უკანასკნელის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას, კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. 2013 წელს საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ, ნორმატიულ აქტში გაჩნდა ნოვაცია შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებული დავისას მტკიცების ტვირთის მოდიფიცირების თაობაზე. კერძოდ, შკ 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა დისკრიმინაციის საფუძველით. შკ-ის მე-40<sup>2</sup> მუხლმა კი განსაზღ-

ვრა, რომ მხარის მიერ დისკრიმინაციის გამო შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დაუშვებლობის საფუძვლით შეტანილ სარჩელზე **მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს**, თუ დასაქმებული მიუთითებს იმ გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი შკ 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მოთხოვნის დარღვევით მოქმედებდა. აღნიშნული მნიშვნელოვნად უმსუბუქებს დასაქმებულს დისკრიმინაციის არსებობის მტკიცების ტვირთს სასამართლოში. თუმცა, ეს ჩანაწერი მოქმედებს მხოლოდ შრომის ურთიერთობების შეწყვეტასთან დაკავშირებული დავებისას და არ ვრცელდება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე.<sup>(98)</sup>

**მუხლი 40<sup>3</sup>. დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებების საქმიანობაში ჩარევის აკრძალვა (12.06.2013. N729)**

**1. დაუშვებელია დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებების, მათი წევრების ან წარმომადგენლების მიერ ერთმანეთის საქმიანობაში ნებისმიერი ფორმით ჩარევა.**

**2. ამ მუხლის მიზნებისთვის გაერთიანების საქმიანობაში ჩარევა გულისხმობს ნებისმიერ ქმედებას, რომლის მიზანია გაერთიანების საქმიანობისათვის ფინანსური ან სხვა საშუალებებით ხელის შეშლა მასზე კონტროლის განსახორციელებლად.**

„ევროპის სოციალური ქარტიის“ მონაწილე ქვეყნები კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით ხელს უწყობენ მუშაკებსა

---

98) დასაქმების ადგილზე სქესის ნიშნის მიხედვით დისკრიმინაცია და მისი სამართლებრივი შედეგები.

და დამსაქმებლებს შორის ერთობლივი კონსულტაციების ჩატარებას, ნებაყოფილობით კონსულტაციების ჩატარების მექანიზმის ამოქმედებას კოლექტიური ხელშეკრულებების დადების გზითა და შრომითი დავების გადაწყვეტის მიზნით სოციალური დიალოგის არსებობას რათა მიიღონ კოლექტიური ზომები ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში საკითხის გადასაწყვეტად გაფიცვის უფლების ჩათვლით.<sup>(99)</sup> იქ, სადაც ეს აუცილებელია, ქვეყნის პირობების შესაბამისად მიიღება ზომები მენარმისა ან მენარმეთა ორგანიზაციის, ერთისმხრივ, და მშრომელთა ორგანიზაციის, მეორეს მხრივ, ნებაყოფილობით საფუძველზე მოლაპარაკებათა წარმოების პროცედურის სრული განვითარებისა და გამოყენების წახალისებისა და ხელშეწყობისათვის კოლექტიური ხელშეკრულების დადების შრომის პირობების რეგულირების მიზნით.<sup>(100)</sup> მშრომელები სარგებლობენ სათანადო დაცვით ნებისმიერი იმ დისკრიმინაციული მოქმედების საწინააღმდეგოდ, რომლებიც მიმართულია შრომის სფეროში გაერთიანების თავისუფლების შელახვისაკენ.<sup>(101)</sup> მიუხედავად კონვენციებით აღებული ვალდებულებისა სახელმწიფო ხელს არ უწყობდა კოლექტიურ მოლაპარაკებების წარმართვას, შესაბამისად საგანგაშო იყო წლების განმავლობაში კოლექტიური შეთანხმების დადების სტატისტიკა. კანონში განხორციელებული ცვლილებების თა-

---

99) ევროპის სოციალური ქარტია, (შესწორებული) სტრასბურგი, 3.V.1996, საქართველოსთან მიმართებაში ძალაშია 2005 წლის 1 ოქტომბრიდან რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876 - რსდადგენილებით.

100) კონვენცია „კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებისა და გამართვაზე უფლებათა პრინციპების გამოყენების შესახებ“ ძალაშია 1997 წლის 22 ივნისიდან, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 29 მაისის №252-ის დადგენილებით. (მუხლი 4.)

101) იქვემუხლი 1.

ნახმად ქვეყანას მიეცა შესაძლებლობა წახალისოს სოციალური დიალოგის წარმოება.

დღესდღეობით სოციალური დიალოგი წარმოადგენს საბაზრო ეკონომიკის სამარკო ნიშანს და იგი ევროპული სოციალური მოდელის მნიშვნელოვანი ატრიბუტია. ევროკავშირთან დაახლოების პოლიტიკის ფარგლებში სოციალური დიალოგის ხელშეწყობითა და წახალისებით, ამ ინსტიტუტის გაძლიერების საფუძველზეა შესაძლებელი. ძლიერმა სამოქალაქო საზოგადოებამ, რომელსაც მეტ წილად დასაქმებული ადამიანები წარმოადგენენ - უნდა შეძლოს სამოქალაქო ინსტიტუციონალიზმის გზით დემოკრატიული გარემოს შექმნა, რაც თავის მხრივ თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკის განვითარების წინაპირობაა და მეორეს მხრივ დასაქმებულთა სოციალური დაცვის უზრუნველყოფა. „ევროპის კონსტიტუცია“, აღიარებს და მხარს უჭერს სოციალური პარტნიორობის ავტონომიას. სოციალური საკითხები ქვეყნის სტრატეგიული სფეროა, სახელმწიფო მართალია არ უნდა ერეოდეს უხეშად საბაზრო ეკონომიკაში და მხარეთა თავისუფალ ნების გამოვლენაზე არ უნდა ახდენდეს ზეგავლენას, თუმცა უნდა შექმნას გარემო სადაც შეუქცევადი იქნება სოციალური დიალოგის წარმართვა და არ უნდა მისცეს ამათუ იმ დომინირებულ მხარეს თავი აარიდოს სამართლიანი პროცესის წარმართვას.

უდავოა, რომ მანამდე მოქმედი კოდექსისგან განსხვავებით, განხორციელებული ცვლილებები თანმიმდევრულად აწესრიგებს კოლექტიური ხელშეკრულების პროცესს და სამართლიანად განსაზღვრავს მხარეებს, კოლექტიური მოლაპარაკებების ფორმატში შეთანხმების დადებისას მხარეებს უფრო ფართო დისკრეცია აქვთ, თავად განსაზღვრონ ხელშეკრულების პირობები. ერთ-ერთი მხარის მიერ კოლექტიური ხელშეკრულების დადების თაობაზე

ინიციატივის გამოჩენის შემთხვევაში მხარეებ ივალდებუ-  
ლი არიან, კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკება,  
მსგავსი ნახალისება კოლექტიური მოლაპარაკების დანყე-  
ბის შეთანხმების ლოგიკური მიღწევის წინაპირობაა, მო-  
ლაპარაკების პროცესში მხარეები ერთმანეთს აწვდიან ინ-  
ფორმაციას მოლაპარაკებასთან დაკავშირებული საკითხის  
(საკითხების) თაობაზე. მხარესუფლებათქვს, არმიანოდოს  
მეორე მხარეს კონფიდენციალური ინფორმაცია, ხოლო  
კონფიდენციალური ან/და სხვა სახის ინფორმაციის მი-  
წოდების შემთხვევაში მოითხოვოს ამ ინფორმაციის კონ-  
ფიდენციალურობის დაცვა. ინფორმაციის გაცვლა სოცია-  
ლური დიალოგის წარმოების უმნიშვნელოვანესი ატრიბუ-  
ტია, რაც ხელსუწყობს შრომითი პირობების გაუმჯობესე-  
ბის მოთხოვნისას ლოგიკურ და სამართლიან მოთხოვნის  
ჩამოყალიბებას. კანონით მხარეებს მინიჭებული აქვთ ავ-  
ტონომიურობა, რაც კრძალავს კოლექტიური ხელშეკრუ-  
ლების დადების პროცესში სახელმწიფო და ადგილობრივი  
თვითმმართველობის ორგანოების ჩარევას.

ასოცირების შესახებ შეთანხმებაში ერთ-ერთი პრიორი-  
ტეტული და უმნიშვნელოვანესი ადგილი უჭირავს მრავალ-  
მხრივი შრომითი სტანდარტებისა და შეთანხმებების საყო-  
ველთაოდ აღიარებულ პრინციპებს. „მხარეები აღიარებენ  
სრული და ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეული შრო-  
მის არსებობას ყველასათვის, როგორც გლობალიზაციის  
მართვის ძირითად ელემენტებს და ადასტურებენ თავიანთ  
ვალდებულებას, ხელი შეუწყონ საერთაშორისო ვაჭრო-  
ბის განვითარებას იმ ფორმით, რომელიც უზრუნველყოფს  
სრული და ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეული შრომის  
არსებობას ყველასათვის. ამ კონტექსტში მხარეები ვალ-  
დებულებას იღებენ კონსულტაცია გაუწიონ და ითანამშ-  
რომლონ სათანადოდ ორმხრივი ინტერესების მქონე ვაჭ-



რობასთან დაკავშირებულ შრომის საკითხებზე“. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) წევრობის შედეგად, ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) შრომის ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახებ დეკლარაციით აღებული ვალდებულებების შესაბამისად და მის განსახორციელებლად, რომელიც მიღებულ იქნა 1998 წლის შრომის საერთაშორისო კონფერენციის 86-ე სესიაზე, მხარეები ვალდებულებას იღებენ პატივი სცენ, ხელი შეუწყონ და ასახონ საკუთარ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში და მთელს ტერიტორიაზე საერთაშორისოდ აღიარებული შრომის ძირითადი სტანდარტები იმ ფორმით, როგორც ეს მოცემულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციებში და განსაკუთრებით:

(ა) გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლებისრეალური აღიარება;

(ბ) იძულებითი ან ძალდატანებითი შრომის ყოველგვარი ფორმის აღმოფხვრა;<sup>(102)</sup>

#### **მუხლი 41. ზოგადი დებულებანი (12.06.2013. N729)**

**1. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის.**

**2. კოლექტიური ხელშეკრულება:**

**ა) განსაზღვრავს შრომის პირობებს;**

**ბ) აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობას;**

---

102) ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება მუხლი 229.

გ) აწესრიგებს ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის ურთიერთობას.

3. მხარეები თავად განსაზღვრავენ კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებს.

4. ერთ-ერთი მხარის მიერ კოლექტიური ხელშეკრულების დადების თაობაზე ინიციატივის გამოჩენის შემთხვევაში მხარეები ვალდებული არიან, კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკება.

5. მოლაპარაკების პროცესში მხარეები ერთმანეთს აწვდიან ინფორმაციას მოლაპარაკებასთან დაკავშირებული საკითხის (საკითხების) თაობაზე. მხარეს უფლება აქვს, არ მიანოდოს მეორე მხარეს კონფიდენციალური ინფორმაცია, ხოლო კონფიდენციალური ან/და სხვა სახის ინფორმაციის მიწოდების შემთხვევაში მოითხოვოს ამ ინფორმაციის კონფიდენციალურობის დაცვა.

6. დაუშვებელია კოლექტიური ხელშეკრულების დადების პროცესში სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ჩარევა. ამგვარი ჩარევით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება ბათილია.

კოლექტიური ხელშეკრულება მრავალმხრივი გარიგებაა, იგი სამართლებრივი შედეგია ეფექტური სოციალური დიალოგისა, როგორც აღვნიშნეთ სოციალური დიალოგის შედეგად მიღებული შეთანხმება ერთის მხრივ ხელს უწყობს ორგანიზაციაში არსებული პრობლემების გადაჭრის ნორმალიზებას და მეორეს მხრივ დასაქმებულებს აძლევს სოციალურად უფრო მდგრადი სამართლებრივი ბერკეტების პირობებში ურთიერთობის საშუალებას, მხარეებს კი უჩენს ისეთ სამართლებრივ საშუალებას, რომე-

ლიც ხელს უწყობს დავის სამართლებრივ ქრილში, დიალოგის რეჟიმში საკითხის გადაწყვეტას.

კანონში განსაზღვრულია კოლექტიური ხელშეკრულების უპირატესობები, კერძოდ იგი განსაზღვრავს შრომის პირობებს, აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობას, აწესრიგებს ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის ურთიერთობას. ყველაფერი ნათელია, ის საკითხები რაც სრულად ვერ რეგულირდება კანონით, მისი რეგულაცია უნდა მოხდეს კოლექტიური შეთანხმებით საამისოდ გათვალისწინებული წესითა და პირობებით მხარეთა თავისუფალი ნების გამოვლენის საფუძველზე, რაც გულისხმობს ურთიერთობის კეთილსინდისიერად წარმართვას.

მნიშვნელოვანია კანონის ის ჩანაწერი, სადაც მოლაპარაკების კეთილსინდისიერად წარმართვასთან ერთად მოლაპარაკებასთან დაკავშირებული ინფორმაციის გაცვლის საკითხების საკითხის აუცილებლობაზეა საუბარი. კოლექტიური ხელშეკრულების დადების პროცესში მხარეები დაცულნი არიან სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ჩარევისგან.

ვფიქრობ კოლექტიური ხელშეკრულების ჩამონათვალი განსახილველ მუხლში ზედაპირული და სამართლებრივად დაუხვეწავია. კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე კანონის თანახმად ისედაც ცხადია და რომ ზოგადად ყველა შეთანხმება აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობას, ეს საყოველთაოდ ცხადი აქსიომაა. შესაბამისად არაფრის მომცემია ჩანაწერი იმის შესახებ, რომ „აწესრიგებს ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა

გაერთიანებას შორის ურთიერთობას“ კოლექტიური ხელშეკრულება უდავოა, რომ განსაზღვრავს შრომის პირობებს, შრომის პირობებში სავარაუდოდ მოიაზრება შრომის არსებითი პირობები და სხვა არარსებითი ხასიათის პირობები, თუმცა ვფიქრობ კოლექტიური შეთანხმების ფართო ურთიერთობების მოგვარების უპირატესობა უნდა წარმოიჩინდეს.

სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკით დადგინდა, რომ ვადიანი (ერთ წლიანი) კოლექტიური ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ თუ მხარეებმა არ მოითხოვეს მისი შეწყვეტა - ითვლება დამატებით ერთი წლით გაგრძელებულად რის შემდეგაც იგი ითვლება შეწყვეტილად.<sup>(103)</sup>

#### **მუხლი 42. წარმომადგენლობა**

**1. კოლექტიური ხელშეკრულების დადების ან შეწყვეტის, მისი პირობების შეცვლის ან დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მიზნით დასაქმებულთა გაერთიანება მოქმედებს წარმომადგენლების მეშვეობით. (12.06.2013. N729)**

**2. წარმომადგენლობის დადასტურება ხდება წერილობითი მინდობილობით, რომელსაც ხელს აწერენ დაინტერესებული დასაქმებულები და პირი, რომელსაც ენიჭება წარმომადგენლობის უფლება.**

---

103) განჩინება №ას-282-270-2015 13 მაისი, 2015 წ., ქ. თბილისი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა. „სახელდობრ, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვამდე ერთი თვით ადრე მხარეებმა არ შეატყობინეს ერთმანეთს შრომითი ურთიერთობიდან გასვლის შესახებ, რამაც განაპირობა ამავე მუხლის 3.2 პუნქტით დადგენილი ქცევის წესის ამოქმედება და ხელშეკრულების კიდევ ერთი წლის ვადით გაგრძელება. ამდენად, კასატორის ის პოზიცია, რომ ხელშეკრულებიდან გასვლის წინასწარი გაფრთხილების არარსებობა ყოველ ჯერზე გამოიწვევდა ხელშეკრულების 3.1 პუნქტით დადგენილი ვადის გაგრძელებას უმართებულოა და არ გამომდინარეობს ხელშეკრულების სადავო ტექსტის განმარტებიდან“.

**3. წარმომადგენელი შეიძლება იყოს ნებისმიერი ქმედუნარიანი ფიზიკური პირი.**

**4. წარმომადგენელი მოქმედებს მხოლოდ იმ დასაქმებულთა ინტერესებიდან გამომდინარე, რომლებმაც მას მიანიჭეს წარმომადგენლობის უფლება.**

კერძო სამართლებრივ ურთიერთობებში (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი. მუხლი 96) წარმომადგენლის უფლებამოსილება უნდა ჩამოყალიბდეს კანონის შესაბამისად გაცემულ და გაფორმებულ მინდობილობაში. მოქალაქეთა მიერ გაცემული მინდობილობები უნდა დამონმდეს სანოტარო წესით ან იმ ორგანიზაციის მიერ, სადაც მუშაობს ან სწავლობს მარწმუნებელი. განსხვავებულ რეგულაციას აწესებს საქართველოს კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ“ წარმომადგენლის უფლებამოსილების გაფორმების მარტივი წერილობითი ფორმით შედგენილ მინდობილობას ცნობს.<sup>(104)</sup>

ორგანული კანონის შესაბამისად წარმომადგენლობის დადასტურება ასევე ხდება მარტივი ფორმით შედგენილ წერილობითი მინდობილობის სახით, რომელსაც ხელს აწერენ დაინტერესებული დასაქმებულები და პირი, რომელსაც ენიჭება წარმომადგენლობის უფლება. ბუნებრივია მსგავსი საკანონმდებლო რეგულაცია ხელს უწყობს

---

104) პროფესიული კავშირის, პროფესიული კავშირების გაერთიანების (ასოციაციის), პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის არჩევითი ორგანოების უფლებამოსილი წარმომადგენლები შრომითი კოლექტივის სახელით აწარმოებენ მოლაპარაკებას დამსაქმებლის, დამსაქმებელთა გაერთიანების (ასოციაციის), აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების უფლებამოსილ წარმომადგენლებთან, დებენ კოლექტიურ ხელშეკრულებებს, შეთანხმებებს და აკონტროლებენ მათ შესრულებას, ამ ხელშეკრულებებით (შეთანხმებებით) გათვალისწინებული წესის შესაბამისად. (მუხლი 12.1.)

დასაქმებულთა წარმომადგენლებს/პროფესიულ კავშირებს ზედმეტი ბიუროკრატიისგან დაიცვას სოციალური დიალოგის წარმართვისა და დასაქმებულთა ეფექტური დაცვის უზრუნველყოფილი უფლებების რეალიზება. შრომის კოდექსის მესამე მუხლი განსაზღვრავს კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტებს რაზედაც ზემოთ კომენტარებში უკვე გვქონდა საუბარი.

### **მუხლი 43. კოლექტიური ხელშეკრულება (12.06.2013. N729)**

1. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.
2. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.
3. განსაზღვრული ვადით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება უნდა ითვალისწინებდეს მისი ძალაში შესვლის და ვადის გასვლის თარიღებს.
4. განუსაზღვრელი ვადით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება უნდა ითვალისწინებდეს მისი გადასინჯვის, შეცვლისა და შეწყვეტის შესახებ დებულებებს.
5. კოლექტიური ხელშეკრულების არსებობა არ ზღუდავს დამსაქმებლის ან დასაქმებულის უფლებას, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა, რაც არ იწვევს ამ ხელშეკრულების მონაწილე სხვა დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.
6. კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული ხელშეკრულების სუბიექტები.
7. კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები ვრცელდება ხელშეკრულების მხარეებზე.

თუ კოლექტიური ხელშეკრულება დადებულია დამსაქმებელსა და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის და ასეთ ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებაში განეწერებულა მოცემულ სანარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50%-ზე მეტი, ამავე სანარმოში მომუშავე ნებისმიერ სხვა დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობით მოსთხოვოს დამსაქმებელს, რომ ისიც გახდეს ასეთი კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე. დამსაქმებელი ვალდებულია ასეთი წერილობითი მოთხოვნა დააკმაყოფილოს მისი მიღებიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში. ამ პუნქტის პირობები არ უკრძალავს სხვა დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც აერთიანებს აღნიშნულ სანარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50%-ზე ნაკლებს, რომ დამსაქმებელთან ცალკე აწარმოოს მოლაპარაკება და დადოს ცალკე კოლექტიური ხელშეკრულება.

8. კოლექტიური ხელშეკრულების დებულებები ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ დასაქმებულთა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების განუყოფელი ნაწილია.

9. ბათილია კოლექტიური ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს.

კანონი განსაზღვრავს კოლექტიური ხელშეკრულების დადების ზოგად ფორმებს და პირობებს, განსხვავებით ინდივიდუალური ხელშეკრულებისა იგი იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით. კანონი აძლევს მხარეებს შესაძლებლობას განუსაზღვრელი ვადით კოლექტიური ხელშეკრულების დადებისა, თუმცა განსაზღვრული ვადით მისი დადების შემთხვევაში იგი უნდა ითვალისწინებდეს მისი ძალაში შესვლის და ვადის გასვლის თარიღებს, უნდა ითვალისწინებდეს მისი გადასინჯვის, შეცვლისა და შეწყვეტის შესახებ დებულებებს, მასში ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული ხელშეკრულების სუბიექტები, იგი ინდივი-

დუალური ხელშეკრულების ნაწილი ხდება და ვრცელდება მასში მონაწილე ყველა პირზე. მრავალმხრივი შეთანხმებიდან ერთი პირის გასვლა ბუნებრივია არ იქონიებს გავლენას დანარჩენ მონაწილეზე.

ის სარგებელი, რომელიც კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებებით იქნება გამოვლენილი, ვრცელდება ხელშეკრულების მხარეებზე.

## **პასუხისმგებლობა და დავა**

**მუხლი 44. მიყენებული ზიანისათვის მატერიალური პასუხისმგებლობა**

**შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.**

შრომითი ურთიერთობის დასარეგულირებლად როგორც აღვნიშნეთ რეგულაციები შემოტანილია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსითაც. წერილობითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

**მუხლი 45. წერილობითი ხელშეკრულება პასუხისმგებლობის შესახებ**

**1. წერილობითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან.**



**2. წერილობითი ხელშეკრულება სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ შეიძლება დაიდოს სრულწლოვან დასაქმებულთან, რომელიც ახორციელებს მისთვის გადაცემული ფასეულობების შენახვას, დამუშავებას, გაყიდვას (გადაცემას), გადაზიდვას ან წარმოების პროცესში გამოყენებას.**

მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია დისციპლინარული სახდელების შესახებ წესების განსაზღვრა, რომელიც უნდა იყოს გონივრული და კანონთან შესაბამისობაში მოყვანილი.

განსაკუთრებით საყურადღებოა მატერიალური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ მხარეთა შეთანხმება, რამდენად ადექვატური და სამართლიანია მისი ოდენობა სამუშაოს მოცულობის, ანაზღაურების და სხვა შრომითი პირობების გათვალისწინებით.<sup>(105)</sup>

ასევე ხშირია შემთხვევები, როცა შინაგანაწესით ხდება მსგავსი რეგულაციების განერა და იგი ხელშეკრულების

---

105) შსო-ს ექსპერტთა კომისიის 1995 წლის მოხსენებაში მიმოხილულია „არასათანადო ქცევის“ კონცეფცია, რომელიც, თავის მხრივ, იყოფა ორ კომპონენტად: 1) მუშა-მოსამსახურეთა მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება (არასათანადო პროფესიული ქცევა); 2) შეუფერებელი ყოფაქცევა. მუშაკის მიერ „შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვან შესრულებაში“ იგულისხმება: სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების უგულვებლყოფა; – შრომის შინაგანაწესის დარღვევა (განსაკუთრებით, უსაფრთხოების ან ჯანმრთელობის დაცვის წესების კუთხით); – დამსაქმებლის ლეგიტიმური ბრძანების დაუმორჩილებლობა; – არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანება ან საერთოდ გამოუცხადებლობა“. თითოეული დარღვევისთვის უნდა იქნეს შესწავლილი საკითხი ზემოთ ჩამოთვლილი გარემოებები წარმოადგენს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების გონივრულ, ლეგიტიმურ საფუძვლებს თუ შესაძლებელია დისციპლინური სახდელის დაკისრება?

ნაწილი ამ გზით ხდება. მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ უნდა ხდებოდეს მხარეთა თავისუფალი ნების გამოვლენით, განსჯის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

**მუხლი 46. შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვები**

1. ამოღებულია (12.06.2013. N729)

2. ამოღებულია (12.06.2013. N729)

3. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამგვარი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით. (12.06.2013. N729)

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული შეზღუდვა არ შეიძლება დაუწესდეთ განათლების, მეცნიერებისა და კულტურის სფეროებში მოღვაწე პირებს. (12.06.2013. N729)

5. ამ მუხლის მოთხოვნების დარღვევით მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას, მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის

სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამგვარი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით, აღნიშნული შეზღუდვა არ შეიძლება დაუნესდეთ განათლების, მეცნიერებისა და კულტურის სფეროებში მოღვაწე პირებს, ამ ურთიერთობის დარღვევით მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

### **მუხლი 47. დავა**

1. დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში.

2. დავა წარმოიშობა მხარის მიერ მეორე მხარისათვის გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინებით უთანხმოების შესახებ.

3. შრომითი ურთიერთობის დროს დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს: (12.06.2013. N729)

ა) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა;

ბ) ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან კოლექტიური ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევა;

გ) დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება. ეს უთანხმოება უნდა გადაწყდეს ამ

კანონის 48-ე ან 48<sup>1</sup> მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით.

4. ამოღებულია (12.06.2013. N729)

5. დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.

6. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოსათვის ან არბიტრაჟისათვის მიმართვით. (12.06.2013. N729)

6<sup>1</sup>. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 48 მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოსათვის ან არბიტრაჟისათვის მიმართვით. (12.06.2013. N729)

7. კოლექტიური ხელშეკრულების მონაწილე დასაქმებულნი არ იზღუდება, მოცემული დავის შემთხვევაში ინდივიდუალურად დაიცვას თავისი უფლებები სხვა კონკრეტულ საკითხთან დაკავშირებით.

შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოების გადაწყვეტა სასამართლოს/არბიტრაჟის გარეშე, ბუნებრივია შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში, რაც იძლეოდა მეტ შანსს დავის მყისიერად გადაწყვეტაში და ნაკლები რისკის მატარებელია, როგორც სამართლებრივი შედეგის ასევე ფინანსური ზიანის თვალსაზრისით, რაც მხარებს მისცემს სამუშაო გარემოში სტაბილურობის დამკვიდრების შესაძლებლობას. შრომითი დავის ინსტიტუტი შრომის კოდექსში განხორციელებულ ცვლილებებამდეც არსებობდა, თუმცა

ფაქტობრივად უფუნქციოდ დარჩენილ ნორმებად იქცა, დავის მარეგულირებელი ნორმები არ იძლეოდა ამ ინსტიტუტის რეალურად მუშაობის საშუალებას. ერთის მხრივ მასში მოცემული იყო ურთიერთობის რეგულაციები, თუმცა მეორეს მხრივ მის დამრღვევ მხარეს არანაირი სამართლებრივი პასუხისმგებლობა არ წარმოეშვებოდა, რასაც ფაქტიურად „დროის ფუჭად დაკარგვის“ შედეგის გარდა არაფერი მოჰქონდა.

შრომითი დავების გადაწყვეტის მექანიზმი, ევროპის ზოგ ქვეყნებში სოციალურ პარტნიორობაზეა დაფუძნებული და სახელმწიფოებრივ ჩარევას ერიდებიან.<sup>(106)</sup> ხოლო ზოგ ქვეყნებში სპეციალურად იქნება ორგანოები სახელმწიფო თუ რეგიონულ დონეზე, რომლებიც დახმარებას უწევენ მოდავე მხარეებს.<sup>(107)</sup> განვითარებულ ქვეყნებში დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დავის წარმოშობის შემთხვევაში სასამართლოსთვის მიმართვამდე მიღებულია დავების ალტერნატიული გადაწყვეტა, ანუ მესამე მხარის ჩართვა დავის მოსაგვარებლად ეფექტური და გამართლებულ ფორმადაა მიჩნეული<sup>(108)</sup>.

კანონში განხორციელებული ცვლილებების თანახმად შრომითი ურთიერთობის, ასევე კოლექტიური ურთიერ-

---

106) ნორვეგია, შვედეთი.

107) შრომის ადმინისტრაციის საჯარი ინსტიტუტი ან მოხელე (ბელგია, ფინეთი, დანია, ესტონეთი, მალტა, კვიპროსი, რუმინეთი) კონფლიქტის მოგვარების დამოუკიდებელი საჯარო ორგანო (გაერთიანებული სამეფო, ირლანდია, შვედეთი, უნგრეთი, ესპანეთი) კონფლიქტების მოგვარებისთვის შექმნილი ორგანოები ან პირი (ბულგარეთი, ჩეხეთი, სლოვაკეთი, გერმანია, ლატვია, ლიტვა, პოლონეთი, სლოვენია)

108) იტალია, ესპანეთი, ნორვეგია, ფინეთი, (სადაც ასევე მიღებულია მოდავე მხარეთა მორიგების საკმაოდ ეფექტური პრაქტიკა. (საბერძნეთში შრომის დავის მოგვარება ეკისრება ინსპექტორს) გერმანიაში შრომის დავის გადაწყვეტის ექსკლუზიური უფლება აქვს შრომის სასამართლოს.

თობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/ და სასამართლოსათვის ან არბიტრაჟისათვის მიმართვით, დავის დროს თუ წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში მხარემ თავიაარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მას ეკისრება. აღნიშნული რეგულაცია დავის მხარეებს მეტ პასუხისმგებლობაზე მიუთითებს, რაც წახალისებს ამ ინსტიტუტის განვითარებას.

მნიშვნელოვანი სიახლეა კანონში კოლექტიური მოლაპარაკების რეგულაციის თვალსაზრისით, კანონი იმპერატიულად განსაზღვრავს დავის წარმოშობის საფუძვლებს. (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა; შრომითი ხელშეკრულების(ინდივიდუალური ან კოლექტიური),ან შრომის პირობების დარღვევა; დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება).

მხარეთა შორის დავა წარიმართება პირდაპირი მოლაპარაკებებითან/და მედიაციით. ერთ-ერთი მხარის მიერ (ან თავისი ინიციატივით) საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისათვის შესაბამისი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის შემთხვევაში მედიაცია იძენს სავალდებულო ხასიათს მეორე მხარისათვისაც. გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლება წარმოიშობა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან (ან მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით), 21 კალენდარული დღის გასვლის შემდეგ. მედიაციის მიმართვა მხარეებს აძლევს საშუალებას შეთანხმების მიღწევაში, ეს არის საუკეთესო საშუალება ამ გზით დავის დარე-

გულირებისთვის. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების პოზიცია კანონში არ იქნა სრულყოფილად გათვალისწინებული იმის შესახებ, რომ დავის წარმოშობის საფუძველი ყოფილიყო დასაქმებულსა და დამსაქმებელს (მათ გაერთიანებებს) შორის შრომის პირობებთან დაკავშირებული ნებისმიერი უთანხმოება. კოდექსი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ამომწურავ ჩამონათვალს (მე-6 მუხლისმე-9 პუნქტი), სადაც არ შედის მრავალი ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხი როგორცაა ჯანმრთელობისა და სიცოცხლის დაზღვევა, შრომისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოება, მასობრივი დათხოვნა, სოლიდარობის გაფიცვა, საყოველთაო/ეროვნული გაფიცვა და ა.შ. თუკი დასაქმებულებს არ შეეძლებათ ამ და შრომით ურთიერთობებში წამოჭრილ სხვა უთანხმოებებთან დაკავშირებულ საკითხებზე კოლექტიური დავის ინიცირება, ეს ნიშნავს, რომ მათ ეზღუდებათ გაფიცვის უფლება, ვინაიდან შრომის კოდექსის მიხედვით გაფიცვა კოლექტიური დავის შედეგია.

დავის დროს მნიშვნელოვანია თითოეული საკითხის განხილვა მოხდეს სამუშაოს ხასიათიდან, ჩადენილი ქმედებისა თუ ვალდებულების არაჯეროვნად შესრულების ხარისხიდან გამომდინარე თანაზომიერად გადასაწყვეტად. შესაბამისად სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტიკაც აპელირებს სწორედ მსგავს მიდგომებზე.<sup>(109)</sup>

---

109) №ას-776-733-2015 02 დეკემბერი, 2015 წ., ქ. თბილისი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა. «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 ზომი-

**მუხლი 48. ინდივიდუალური დავის განხილვა და გადაწყვეტა (12.06.2013. N729)**

**1. ინდივიდუალური დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას.**

**2. მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დანებების შესახებ წერილობით შეტყობინებას, რომელშიც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები.**

**3. მეორე მხარე ვალდებულია ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინება განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მხარეს შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში.**

---

ერი ბლანსის დაცულობა. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, 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. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. /.../ არ ჩაუდენია მასზე დაკისრებულ ვალდებულებათა იმგვარი დარღვევა, რომელიც მისთვის გაფრთხილების, დამატებითი ვადის მიცემის ან კიდევ უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გამოორიცხვდა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მის მიერ ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ღონისძიება იყო“



4. წარმომადგენლები ან მხარეები იღებენ წერილობით გადაწყვეტილებას, რომელიც არსებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი ხდება.

5. თუ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული, მხარეს უფლება აქვს, მიმართოს სასამართლოს.

6. თუ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მას ეკისრება.

7. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისათვის გადაცემაზე.

8. დაუშვებელია დავის განხილვის პროცესში მხარის მიერ მოთხოვნის გაზრდა ან დავის საგნის შეცვლა.

მტკიცების ტვირთის არაკეთილსინდისიერ მხარეზე დაკისრების სამართლებრივი გადაწყვეტა არის აღნიშნული პროცედურის ქვაკუთხედი, რომელიც აიძულებს მხარეს ინფორმაციის გაცვლასა და დავის განხილვაში მონაწილეობას. აღნიშნული ჩანაწერის გარეშე დავის „კოლექტივში“ განხილვის ინსტიტუტი აზრს კარგავდა. მტკიცების ტვირთის კოდექსში გამოყენების შემთხვევები არაერთხელ გვხვდება (შ.კ. 38.7; 40<sup>2</sup>.3; 48.6; მუხლები)

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების **მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს**. მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას, თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების

მტკიცების ტვირთი. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ კანონში განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად დაადგინა ერთგვაროვანი პრაქტიკა მტკიცების ტვირთის გადანაწილებასთან დაკავშირებით შრომითი დავისას.<sup>(110)</sup>

---

110) №ას-151-147-2016 19 აპრილი, 2016 წ., ქ. თბილისი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა. „თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკის 102-ე მუხ.). თუმცა შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილებისას 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 მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. /.../ საკასაციო აპალატა აღნიშნავს, რომ სამართალწარმოებაში მოქმედებს **მტკიცების ტვირთის** განაწილების ორი ძირითადი წესი: ზოგადი წესი, რომელიც სსსკ-ის 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. მოცემულ შემთხვევაში, სადავო რა სამსახურიდან გათავისუფლების (შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა) მართლზომიერება, რომელიც უნდა შემოწმდეს შრომის სამართალში მოქმედი ნორმებით, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სწორედ იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს და რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების (შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის) კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. საკასაციო პალატის ამგვარი დასკვნის საფუძველია პრინციპი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა არაჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები, ან რომ მას არ გააჩნია საკმარისი კვალიფიკაცია ან არ ფლობს შესაბამის უნარ-ჩვევებს, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა ან რომელ უნარ-ჩვევებს არ ფლობს, მით უფრო, რომ ამა თუ იმ საქმიანობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების ფლობის საკითხი შეფასებით კატეგორიას განეკუთვნება“.

გარდა ამისა, სასამართლო პრაქტიკა განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი განაწილებულ უნდა იქნეს იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცება, რომელთა მტკიცება მათთვის ობიექტურად შესაძლებელია. მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამგვარი სტანდარტი მტკიცების ტვირთს ვალდებულებით სამართალში შემდეგნაირად ანაწილებს:

1. მოსარჩელემ უნდა დაადასტუროს ხელშეკრულების დადება;
2. მოსარჩელემ უნდა დაადასტუროს ვალდებულების შესრულების ვადა, ანუ ვადამოსული ვალდებულების არსებობა;
3. მოპასუხემ უნდა ამტკიცოს ვალდებულების შესრულების ფაქტი;
4. მოპასუხემ უნდა ამტკიცოს გარემოებები, რომლებიც გამოორიცხავდა მის მიერ ვალდებულების შესრულებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი შეიცავს ზოგად დებულებას მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების თაობაზე. მტკიცების ტვირთის განაწილების წესი პირდაპირ რეგულირდებოდა გამოსაყენებელი მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმებით - სამოქალაქო კოდექსის 427-ე, 429-ე და 431-ე მუხლებით, კერძოდ, სამოქალაქო კოდექსის 427-ე მუხლის თანახმად, ვალდებულებითი ურთიერთობა წყდება კრედიტორის სასარგებლოდ ვალდებულების შესრულებით. სამოქალაქო კოდექ-

სის 429-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, კრედიტორმა მოვალის მოთხოვნით შესრულების მთლიანად ან ნაწილობრივ მიღების შესახებ უნდა გასცეს ამის დამადასტურებელი დოკუმენტი. იგივე წესი ვრცელდება ვალდებულების შეწყვეტის დამადასტურებელ დოკუმენტებზე, მიუხედავად იმისა, თუ რა საფუძვლით მოხდა ვალდებულების შეწყვეტა. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით.<sup>(111)</sup>

**მუხლი 48<sup>1</sup>. კოლექტიური დავის განხილვა და გადაწყვეტა (12.06.2013. N729)**

**1. კოლექტიური დავა (დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის) უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (სულ მცირე 20 დასაქმებული) ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას ან მედიაციას ერთ-ერთი მხარის მიერ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისათვის (შემდგომ - მინისტრი) შესაბამისი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის შემთხვევაში.**

**2. მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დანების შესახებ წერილობით შეტყობინებას, რომელშიც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები.**

**3. მოლაპარაკებების ნებისმიერ სტადიაზე, შეთანხმების მისაღწევად მხარეს უფლება აქვს, წერილობით მიმართოს**

---

111) საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმე №ას-175-164-2014 10 აპრილი, 2014 წელი.

მინისტრს მედიაციის დაწყების მიზნით დავის მედიატორის დანიშვნის თაობაზე. წერილობითი შეტყობინება იმავე დღეს გადაეცემა დავის მეორე მხარესაც.

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების მიღების საფუძველზე მინისტრი ნიშნავს დავის მედიატორს საქართველოს მთავრობის ნორმატიული აქტით დამტკიცებული კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის თანახმად. დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, მხარის წერილობითი მიმართვის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით დანიშნოს დავის მედიატორი, რაც წერილობით უნდა ეცნობოს მხარეებს.

5. დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მიიღოს გადაწყვეტილება შემათანხმებელი პროცედურების შეწყვეტის შესახებ.

6. მხარეები ვალდებული არიან, მონაწილეობა მიიღონ შემათანხმებელ პროცედურებში და დაესწრონ ამ მიზნით დავის მედიატორის მიერ გამართულ შეხვედრებს.

7. მინისტრის მოთხოვნის შემთხვევაში დავის მედიატორი ვალდებულია გაუგზავნოს მას ანგარიში დავასთან დაკავშირებით.

8. დავის ნებისმიერ სტადიაზე მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისათვის გადაცემაზე.

9. დავის მედიატორი ვალდებულია არ გაამჟღავნოს ინფორმაცია ან დოკუმენტი, რომელიც მისთვის, როგორც დავის მედიატორისთვის, გახდა ცნობილი.

მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურების განუხრელი დაცვის პირობებით შეუძლიათ კოლექტიური დავის წარმოება დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას რაც გულისხმობს მათ შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას ან მედიაციას ერთ-ერთი მხარის მიერ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისათვის (შემდგომ - მინისტრი) შესაბამისი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის შემთხვევაში დავის წარმოებას, რომელშიც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები. დავის პერიოდში მედიაციის დაწყების მიზნით დავის მედიატორის დანიშვნის თაობაზე რომელიმე მხარის მოთხოვნის შემთხვევაში ან საკუთარი ინიციატივით საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი ნიშნავს დავის მედიატორს. მედიატორი არის პირი, რომელიც საამისოდ გადამზადებულია და აკისრია შესაბამისი ფუნქციები.

აღნიშნული პროცედურის წარმართვა არც თუ ისე სრულყოფილ სახეს ტოვებს დავის საბოლოოდ ეფექტიურად გადაწყვეტის მიზნით. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების პოზიცია აღნიშნულ პროცედურასთან დაკავშირებით გახლავთ შემდეგი სახის „აღსანიშნავია, რომ შრომის ახალმა კოდექსმა გაზარდა სახელმწიფოს როლი კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების საქმეში, რაც გულისხმობს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ შემათანხმებელ პროცედურებში დავის ერთ ერთი მხარის მოთხოვნის შემთხვევაში მედიატორის დანიშვნას, ხოლო გარკვეულ შემთხვევებში მხარეებისგან მოთხოვნის არარსებობის მიუხედავად, მედიატორის სავალდებულო წესით ჩართვასაც.

თუმცა მუხლი 48<sup>1</sup>-ე მუხლის მე-5 პუნქტი შრომის მინისტრს უფლებას აძლევს ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს შემათანხმებელი პროცედურები ერთ პიროვნული გადაწყვეტილებით, ანუ დავაში მონაწილე სოციალური პარტნიორების აზრის გათვალისწინების გარეშე. იმის გათვალისწინებით, რომ 21 დღიანი შემათანხმებელი პროცედურები სავალდებულო ეტაპია გაფიცვის უფლების მოსაპოვებლად (481 მუხლის მე-3 პუნქტი და 49-ე მუხლის მე-3 პუნქტი), შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ აღნიშნული პროცედურების 21 დღეზე ადრე შეწყვეტის შემთხვევაში შესაძლოა წარმოიქმნას იურიდიული კაზუსი, რაც გამოიწვევს გაფიცვის უფლების რეალიზების შეფერხებას. ანუ მინისტრის გადაწყვეტილებით დავის გარკვეულ ეტაპზე შემათანხმებელი პროცედურების შეწყვეტის და შემდეგ კვლავ მისივე გადაწყვეტილებით სავალდებულო მედიაციის განახლების შემთხვევაში გაურკვეველია საიდან აითვლება 21 დღიანი ვადა გაფიცვის უფლების მოპოვებისათვის. საკითხი კიდევ უფრო ბუნდოვანი ხდება თუ შრომის მინისტრი ასეთ გადაწყვეტილებებს ერთი და იმავე შრომითი დავის დროს რამდენჯერმე მიიღებს, რადგან მასამგვარად შეეძლება გაფიცვი სუფლების წარმოშობის ვადის შეუზღუდავად გადანევა. შრომის კოდექსით ასევე უზრუნველყოფილია შრომის დავის არბიტრაჟის საშუალებით გადაჭრის უფლება, თუმცა საქართველოში შრომითი არბიტრაჟი არ არსებობს და არც კანონმდებლობა განსაზღვრავს მისი შექმნის და ფუნქციონირების წესს. არადა, სავალდებულო შრომითი არბიტრაჟი ნამდვილად შეიძლებოდა გამხდარიყო მნიშვნელოვანი ინსტიტუტი შრომითი დავების გადასაჭრელად განსაკუთრებით იმ დასაქმებულთათვის, რომელთაც საქართველოს კანონმდებლობით შეზღუდული აქვთ გაფიცვის უფლება.“

და ბოლოს დავის მედიატორს გააჩნია ვალდებულება არ გაამჟღავნოს ინფორმაცია ან დოკუმენტი, რომელიც მისთვის, როგორც დავის მედიატორისთვის, გახდა ცნობილი.

#### **მუხლი 49. გაფიცვა და ლოკაუტი (12.06.2013. N729)**

1. გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. გაფიცვაში მონაწილეობის უფლება არა აქვთ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ პირებს.

2. ლოკაუტი არის დავის შემთხვევაში დამსაქმებლის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.

3. კოლექტიური დავის დროს გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლება წარმოიშობა ამ კანონის 48<sup>1</sup> მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად მინისტრისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან ან 48<sup>1</sup> მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით დავის მედიატორის დანიშვნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე.

4. ინდივიდუალური დავის დროს მხარეებმა გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე ერთმანეთს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დრო, ადგილი და ხასიათი.

5. კოლექტიური დავის დროს მხარეებმა გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე ერთმანეთს და მინისტრს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დრო, ადგილი და ხასიათი.



**6. გაფიცვის ან ლოკაუტის დროს მხარეები ვალდებული არიან, განაგრძონ შემათანხმებული პროცედურები.**

**7. ლოკაუტი არ შეიძლება გაგრძელდეს 90 კალენდარულ დღეზე მეტ ხანს.**

**8. გაფიცვის ან ლოკაუტის დროს დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, მისცეს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება.**

**9. გაფიცვა ან ლოკაუტი არ არის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი.**

გაფიცვა და ლოკაუტი არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე, გაფიცვაში მონაწილეობის უფლება არა აქვთ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ პირებს. გაფიცვა ან ლოკაუტი არ არის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. კოლექტიური დავის დროს მხარეებმა გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე ერთმანეთს და მინისტრს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დრო, ადგილი და ხასიათი. მინისტრისთვის შეტყობინების მიწოდების აუცილებლობა გამონკვეულია შემდგომში სამინისტროს წარმომადგენლის ჩართულობისთვის. გაფიცვაში დასაქმებულის მონაწილეობა არ შეიძლება განხილულ იქნეს, როგორც შრომის დისციპლინის დარღვევა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, გარდა უკანონო გაფიცვის შემთხვევისა. პრობლემის დარეგულირების უკიდურეს მცდელობას უნდა წარმოადგენდეს გაფიცვა ან ლოკაუტი. მხარეებმა მოლაპარაკებებისა და შემათანხმებული პროცედურების ამონურვის შემდეგ უნდა ისარგებლონ ამ უფლებით რაც

ხელს შეუწყობს და ქვეყანაში დაამკვიდრებს ეფექტური სოციალური დიალოგის არსებობას.

საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანების პოზიცია ვფიქრობთ საყურადღებოა აღნიშნულ მუხლთან მიმართებაში „გაფიცვის უფლებას ასევე მნიშვნელოვნად და გაუმართლებლად ზღუდავს კოდექსის 50-ემუხლი, რომელიც სხვა პატივსაღებ მიზეზებთან ერთად სასამართლოს უფლებას აძლევს გადადოს გაფიცვის დაწყება ან შეაჩეროს დაწყებული გაფიცვა 30 დღით თუ საფრთხე ემუქრება მესამე პირის საკუთრებას. როგორც ცნობილია, ნებისმიერი გაფიცვა გარკვეულ პრობლემას და შეფერხებას უქმნის არა მხოლოდ უშუალოდ დამსაქმებელ კომპანიას, არამედ დამსაქმებელთან ბიზნეს ურთიერთობის მქონე სხვა კომპანიებს, რომლებიც შრომითი დავის ფარგლებში წარმოადგენენ ე.წ. მესამეპირებს. ამ თვალსაზრისით დამსაქმებელს საშუალება ეძლევა ნებისმიერი გაფიცვა გაასაჩივროს სასამართლოში და მოითხოვოს მისი გადადება ან მიმდინარეობის შეჩერება 30 დღით მესამე პირებისათვის საფრთხის შექმნის მოტივით. ეს კი გამოიწვევს გაფიცვის კონსტიტუციური უფლების არამართლზომიერ შეზღუდვას.“

## **მუხლი 50. გაფიცვისა და ლოკაუტის გადადება ან შეჩერება**

თუ საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას ან მესამე პირის საკუთრებას, აგრეთვე სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურის საქმიანობას, სასამართლოს უფლება აქვს გადადოს გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყება არა უმეტეს 30 დღით, ხოლო დაწყებული გაფიცვა ან ლოკაუტი შეაჩეროს ამავე ვადით.

კანონი აწესებს კანონიერი გაფიცვის შემთხვევაში სასამართლოს მიერ შეზღუდვებს იმ შემთხვევაში თუ საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას ან მესამე პირის საკუთრებას, აგრეთვე სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურის საქმიანობას, აღნიშნული ჩანაწერი საკმაოდ ფართო ჩამონათვალია, განსაკუთრებით სასამართლოს მიერ შეფასების განსაკუთრებული საგანი შეიძლება იყოს მესამე პირის საკუთრების უსაფრთხოების საკითხად თუ რა შეიძლება იქნეს მიჩნეული. ორგანიზაციის/საწარმოს მიერ მესამე პირის მიმართ შესასრულებელი ვალდებულებების შეუსრულებლობით გამოწვეული მოსალოდნელი ზიანი ბუნებრივია არ შეიძლება იგულისხმებოდეს მასში, ვინაიდან ნებისმიერი კანონიერი გაფიცვის დროს დამსაქმებლის ზიანი სახეზეა რაც ხშირ შემთხვევაში გამოიხატება მესამე პირის მიმართ არაჯეროვნად შეუსრულებელ ვალდებულებებში (გაჩერებული წარმოება და სხვ.) სასამართლოს უფლება აქვს დაწყებული გაფიცვა ან ლოკაუტი შეაჩეროს - გადადოს მისი დაწყება არა უმეტეს 30 დღის ვადით.

### **მუხლი 51. უკანონო გაფიცვა და ლოკაუტი**

**1. საომარი მდგომარეობის დროს გაფიცვის ან ლოკაუტის უფლება შეიძლება შეიზღუდოს საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით, ხოლო საგანგებო მდგომარეობის დროს - საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით, რომელიც საჭიროებს საქართველოს პრემიერ-მინისტრის კონტრასიგნაციას. (20.09.2013. N1151 ამოქმედდეს 2013 წლის ოქტომბრის მორიგი საპრეზიდენტო არჩევნების შედეგად არჩეული საქართველოს პრეზიდენტის მიერ ფიცის დადების მომენტიდან)**

2. დაუშვებელია უშუალოდ სამუშაო პროცესის დროს გაფიცვის უფლების გამოყენება იმ დასაქმებულთა მიერ, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან, ან თუ ტექნოლოგიური ხასიათიდან გამომდინარე შეუძლებელია ამ საქმიანობის შეჩერება.

3. თუ ერთ-ერთმა მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას და მოაწყო გაფიცვა ან ლოკაუტი, ასეთი გაფიცვა ან ლოკაუტი უკანონოდ ჩაითვლება.

4. ამოღებულია (12.06.2013. N729)

5. ამოღებულია (12.06.2013. N729)

6. სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ, რომელიც დაუყოვნებლივ ეცნობება მხარეებს. სასამართლო გადაწყვეტილება გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სრულდება დაუყოვნებლივ.

სახელმწიფოს სახელმწიფოებრივმა სუვერენულმა უსაფრთხოებამ და სტაბილურობამ განაპირობა საკანონმდებლო ჩანანერის გაფიცვის ან ლოკაუტის უფლების დროებით შეზღუდვასთან დაკავშირებით საქართველოს პრეზიდენტი საქართველოს პრემიერ მინისტრის კონტრასიგნაციის შემთხვევაში უფლებამოსილია კონკრეტულ დასაბუთებულობის შემთხვევაში შეზღუდოს ეს უფლება.

კანონი დაუშვებლად მიიჩნევს გაფიცვის უფლების გამოყენებას სამუშაო პროცესის დროს იმ დასაქმებულთა მიერ, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან, ან თუ ტექნოლოგიური ხასიათიდან გამომდინარე შეუძლებელია ამ საქმიანობის შეჩერებასთან. საქართველოს

შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2013 წლის 6 დეკემბრის ბრძანებით №01-43/ნ დამტკიცდა „ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხა“<sup>(112)</sup> ვფიქრობ, რომ აღნიშნული ჩამონათვალი საკმაოდ ფართოა და იგი არ მოდის სრულ შესაბამისობაში საერთაშორისოდ აღიარებულ გაფიცვის უფლების პრინციპებთან.

შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობის გარეშე მონყობილ გაფიცვას ან ლოკაუტს, კანონი უკანონოდ მიიჩნევს რაც მხარეებს მოუწოდებს რადიკალური ნაბიჯების გადადგმაზე სოციალური დიალოგის რეჟიმში საკითხის გადაწყვეტისკენ.

---

112) ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საქმიანობებს განეკუთვნება: ა) მუშაობა სასწრაფო სამედიცინო დახმარების სამსახურში; ბ) მუშაობა სტაციონარულ დაწესებულებებში ან /და ამბულატორიული დაწესებულების გადაუდებელი დახმარების სამსახურებში; გ) მუშაობა ელექტროენერჯის წარმოების, განაწილების, გაცემისა და დისპეტჩერიზაციის სფეროში; დ) მუშაობა წყალმომარაგებისა და წყალარინების სფეროში; ე) მუშაობა სატელეფონოკავშირგაბმულობის სფეროში; ვ) მუშაობა საავიაციო, სარკინიგზო, საზღვაო და სახმელეთო მიმოსვლის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის სფეროში; ზ) მუშაობა ქვეყნის თავდაცვის უნარიანობის, კანონიერებისა და მართლწესრიგის უზრუნველყოფის სამსახურებში, მათ შორის: ზ.ა) მუშაობა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსა და მისი სისტემის დაწესებულებებში; ზ.ბ) მუშაობა საქართველოს შინაგანსაქმეთა სამინისტროსა და მისი სისტემის დაწესებულებებში; ზ.გ) მუშაობა საქართველოს სასჯელაღსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტროსა და მისი სისტემის დაწესებულებებში. თ) მუშაობა სასამართლო ორგანოებში; ი) მუშაობა დასუფთავების მუნიციპალურ სამსახურებში; კ) მუშაობა სახანძრო უსაფრთხოების და სამაშველო სამსახურებში; ლ) მუშაობა ბუნებრივი გაზის ტრანსპორტირების და განაწილების სფეროში; მ) მუშაობა ნავთობისა და გაზის მოპოვების, მომზადების, ნავთობის გადამუშავების და გაზის დამუშავების სფეროებში.

## **მუხლი 52. დასაქმებულთა გარანტიები**

**1. გაფიცვაში დასაქმებულის მონაწილეობა არ შეიძლება განხილულ იქნეს, როგორც შრომის დისციპლინის დარღვევა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, გარდა უკანონო გაფიცვის შემთხვევისა. (12.06.2013. N729)**

**2. თუ სასამართლომ ლოკაუტი უკანონოდ ცნო, დამსაქმებელი ვალდებულია აღადგინოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულებთან და აუნაზღაუროს გაცდენილი სამუშაო საათები.**

**3. დასაქმებულები, რომლებიც არ მონაწილეობდნენ გაფიცვაში, მაგრამ გაფიცვის გამო ვერ ასრულებდნენ თავიანთ სამუშაოს, დამსაქმებელმა შეიძლება გადაიყვანოს სხვა სამუშაოზე ან აუნაზღაუროს შეჩერების პერიოდი სამუშაოს საათობრივი განაკვეთის მიხედვით.**

### **4. ამოღებულია (12.06.2013. N729)**

საყოველთაოდ აღიარებულია, რომ „გაფიცვაში დასაქმებულის მონაწილეობა არ შეიძლება განხილულ იქნეს, როგორც შრომის დისციპლინის დარღვევა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი“ სამწუხაროდ საქართველოს კანონმდებლობა უშვებს გამონაკლისს და აღნიშნულ აქსიომას ამატებს სიტყვებს „გარდა უკანონო გაფიცვის შემთხვევისა“ ორგანული კანონი (მუხლი 37.1. „ლ“) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძვლად მიიჩნევსამავე კანონის 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ ფაქტის დადგომისას, ორგანიზაციაში ყველა დასაქმებულის მიმართ უმოწყალო განთავისუფლების საშუალებას.

ვფიქრობთ, რომ მსგავსი მიდგომა ჩანასახშივე კლავს დემოკრატიის საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპის არსებობას, იშვიათი შემთხვევა იქნება დასაქმებულს გაუჩინდეს გაფიცვის სურვილი რითაც რისკის ქვეშ დააყენებს თავისი დასაქმების განგრძობადობის ფაქტს.

საქართველოს კანონი „შეკრებებისა და მანიფესტაციების შესახებ“ (მუხლი 3. „ე“ და „ვ“) განსაზღვრავს შეკრების ან მანიფესტაციის ინიციატორის ცნებას „ორგანიზატორი“ რომელიც არის აქციის ორგანიზების ხელმძღვანელობისთვის გამოყოფილი კანონისმიერი პირი, ამავე ნორმის თანახმად, „პასუხისმგებელი პირები“ - შეკრების ან მანიფესტაციის რწმუნებული განსაზღვრა კანონმა იმ სუბიექტად რომელიც ანხორციელებს მისთვის მინიჭებულ ფუნქციებს. აბსოლუტურად გაურკვეველია რატომ უნდა აგოს დასაქმებულმა (მუშა-მოსამსახურემ) პასუხი სხვის მოქმედებაზე რომლებიც თუნდა წუთიერად შეუერთდნენ აქციას და გამოხატეს მოწყობილ აქციაში თავიანთი პოზიცია სოლიდარობის გამოხატვით.

## სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია

### **მუხლი 52<sup>1</sup>. ზოგადი დებულებანი (12.06.2013. N729)**

**1. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომ - სამმხრივი კომისია) არის სათათბირო ორგანო, რომელიც ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის - საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე.**

**2. სამმხრივი კომისია საქმიანობისას ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს კანონებით, საქარ-**

თველოს პარლამენტის დადგენილებებით, საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანებებით და სხვა სამართლებრივი აქტებით.

3. სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.

4. თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი, რომლებიც შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას წარმოადგენდნენ. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.

5. თითოეული დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც სამმხრივი კომისიის მხარეა, თავად იღებს გადაწყვეტილებას სამმხრივი კომისიის წევრებად წარსადგენად საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის თაობაზე.

6. სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.

7. სამმხრივ კომისიაში საქართველოს მთავრობას სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად წარმოადგენენ ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირები შემდეგი სახელმწიფო დაწესებულებებიდან:

ა) საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;



**ბ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;**

**გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;**

**დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;**

**ე) საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.**

სოციალური პარტნიორობის შრომის კოდექსში ინსტიტუციონალიზაცია ხელს შეუწყობს არამარტო შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეთა სტაბილურ სამუშაო გარემოს შექმნას და მათი სოციალურ/ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებას, არამედ სამოქალაქო საზოგადოებას მისცემს ქვეყანაში განვითარებული ინტეგრირების საშუალებას, რაც ქვეყნის დემოკრატიულად განვითარების საწინდარია, იგი შეიძლება მიჩნეულ იქნეს დემოკრატიული გარემოს შექმნისა და სამართლიანობის აღდგენის ძალისხმევადად.

სოციალური პარტნიორობა არის შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორებს - დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლებს - შორის დიალოგისა და ურთიერთობათა სისტემა. სოციალური პარტნიორობის განვითარება შესაძლებელია ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე, რომლებიც მიმართულია შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით დამსაქმებლის, დასაქმებულთა გაერთიანებებსა და სახელმწიფოს შორის დიალოგისა და თანხმობის მიღწევისათვის. სამმხრივი კომისიის მხარე

არის საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები, თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი და მათი უფლებამოსილების ვადაა 1 წელი, რომლებიც შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას წარმოადგენდნენ. სამმხრივი კომისიის ფუნქციები ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებში სხვადასხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება, უდავოა, რომ სოციალური დიალოგის ინსტიტუციონალიზება, სოციალური სამართლიანობის დამკვიდრება და შესაბამისად საშუალო კლასის გაძლიერების საწინდარია.<sup>(113)</sup>

---

113) შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი - განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზისლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში „სოციალური პარტნიორობის კომისია (თშქ) და სოციალური დიალოგი. „ზოგადად, სოციალური დიალოგი და სამმხრივი თანამშრომლობა შრომის ბაზრის მართვის ერთ-ერთი ძლიერი ინსტრუმენტია. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მისი როლი ქვეყანაში მიმდინარე ხანგრძლივი სოციალურ-ეკონომიკური კრიზისის დროს, როდესაც გარემოება საჭიროებს მყისიერ ცვლილებებსა და რეფორმებს. სწორედ აქ ასრულებს სოციალური დიალოგი კრიზისის დაძლევისა და ცვლილებებისადმი ადაპტაციის ეფექტურად ხელშეწყობი მექანიზმის როლს. სოციალური დიალოგს ბევრი აღიქვამს, ერთი მხრივ, როგორც სახელმწიფო უნილატერალიზმის და, მეორე მხრივ, „თავისუფალი ბაზრის“ „laissez-faire“ პოლიტიკის ჯვანად და სანდო ალტერნატივად. სოციალური დიალოგი მოიცავს სხვადასხვა ფორმას, იგი შეიძლება იყოს როგორც ბიპარტიული, ასევე ტრიპარტიული. ეს უკანასკნელი არის დიალოგი და თანამშრომლობა მთავრობას, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის, რაც მნიშვნელოვანი ფორმატია შრომის სტანდარტების ჩამოყალიბებისა და განხორციელების პროცესში და ხელს უწყობს ეროვნულ დონეზე ეკონომიკური, სოციალური და შრომის პოლიტიკის შემუშავებასა და ეფექტურ განხორციელებას. სამმხრივ ფორმატში გამართულ კონსულტაციებს

**მუხლი 52<sup>2</sup>. სოციალური პარტნიორობა და სამმხრივი კომისიის საქმიანობის პრინციპები (12.06.2013. N729)**

**1. სოციალური პარტნიორობა არის შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორებს - დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლებს - შორის დიალოგისა და ურთიერთობათა სისტემა.**

**2. სამმხრივი კომისიის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:**

**ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა;**

**ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;**

**გ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;**

**დ) ინფორმირებულობა;**

**ე) ვალდებულებათა შესრულება;**

---

შეუძლია სოციალურ პარტნიორებს შორის თანამშრომლობის გაუმჯობესება და კონსენსუსი ქვეყნისთვის მნიშვნელოვანი საკითხების შესახებ, რაც, თავის მხრივ, წარმატებული მმართველობის ჩამოყალიბების გარანტიას იძლევა. სოციალური დიალოგი ქვეყანაში ღირსეულ შრომასა და უსაფრთხო სამუშაო პირობების შექმნასთან ერთად სოციალური ერთიანობის მიღწევის ინსტრუმენტიცაა. მთავარი შედეგი, რომელიც ქვეყნისთვის დიდი სარგებლის მოტანა შეუძლია, არის კონფლიქტების პრევენცია, გადაწყვეტილების მიღების პროცესის დემოკრატიზაცია, სოციალური მშვიდობა და სტაბილურობა. ტრიპარტიზმი დიდი პოპულარულობით სარგებლობს ასევე ლიბერალური ეკონომიკის მქონე ქვეყნებშიც. მაგ., სინგაპურში სოციალური დიალოგს ენიჭება საკვანძო კონკურენტული უპირატესობა, რომელიც ხელს უწყობს მის ეკონომიკურ კონკურენტუნარიანობას, სამუშაო ძალასა და მენეჯმენტს შორის ჰარმონიულ ურთიერთობას ისევე, როგორც მთელი ერის პროგრესს. ბევრ ქვეყანაში ეკონომიკური და ფინანსური კრიზისი განმეორებადი ფენომენია, რომლის შედეგებიც ხშირ შემთხვევაში დრამატულად აისახება სოციალურ პარტნიორებზე“

ვ) ტრიპარტიზმი;

ზ) კონსენსუსი.

**3. სოციალური პარტნიორობის განვითარება შესაძლებელია ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.**

სოციალური დიალოგის კრიტიკული შესაძლებლობები შრომის სფეროში ფუნდამენტალური პრინციპებისა და უფლებების ეფექტური რეალიზების საშუალებაა. სამმხრივი კომისია კი კონსულტაციების, მოლაპარაკებების, ინფორმაციის გაცვლის და შრომის პოლიტიკის განსაზღვრის სასიკეთო ფორუმად ქცევის შესაძლებლობაა. მას შესაძლებელია ეფექტური როლი ჰქონდეს ეროვნული დასაქმების პოლიტიკის შემუშავებასა და განხორციელებაში. მისი განვითარება შესაძლებელია რეგიონების და საწარმოების დონეზეც კი შეიქმნას და ჯანსაღად დაინერგოს.

სამმხრივი კომისიის საქმიანობის პრინციპები ფაქტობრივად კეთილსინდისიერ და კომპრომისზე დაყრდნობილ ურთიერთობებს უნდა ეფუძნებოდეს. ის საკითხები, რომლებიც შესაძლებელია ვერ გადაწყდეს სამართლებრივ ვიწრო ჩარჩოებში, მისი გადაჭრა უნდა მოხდეს ქვეყნის ეკონომიკური ზრდის, ქვეყანაში ინვესტიციების შენარჩუნების/გაზრდის და დასაქმებულთა სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესების გათვალისწინებით. პარტნიორთა ინტერესების პატივისცემა, ინფორმირებულობა, კონსენსუსი, მხარეთა თანასწორობა და პასუხისმგებლობა ეს განსაკუთრებით ის ღირებულებები რომლის გარეშეც ჯანსაღი სოციალური დიალოგის წარმართვა შეუძლებელია, რაც მნიშვნელოვანია თავის მხრივ ქვეყნის დემოკრატიულად განვითარებისთვის.

**მუხლი 52<sup>3</sup>. სამმხრივი კომისიის ფუნქციები (12.06.2013. N729)**

**სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:**

**ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე;**

**ბ) შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებში სხვადასხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება.**

ასოცირების შესახებ შეთანხმების ერთ-ერთი უმთავრესი ასპექტი ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების ხელშეწყობაა, რაც გულისხმობს დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობას ყველა დონეზე. ყოვლის მომცველი შეთანხმების თანახმად „თანამშრომლობა, რომელიც დაფუძნებულია ინფორმაციის გაცვლასა და საუკეთესო გამოცდილებაზე, შესაძლოა, მოიცავდეს გარკვეულ საკითხებს შემდეგი სფეროებიდან:

(a) სიღარიბის შემცირება და სოციალური ინტეგრაციის გაძლიერება;

(b) დასაქმების პოლიტიკა, რომელიც მიმართულია მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილისა და სათანადო სამუშაო პირობების შექმნისკენ, ჩრდილოვანი ეკონომიკისა და არაფორმალური დასაქმების შემცირების ჩათვლით;

(c) შრომის ბაზართან და კავშირებით აქტიური ზომებისა და ეფექტიანი დასაქმების სერვისების ხელშეწყობა, მხარეთა შრომის ბაზრების მოდერნიზაციისა და შრომის ბაზრების საჭიროებების ადაპტაციის მიზნით;

(d) მეტად ინკლუზიური შრომის ბაზრებისა და სოციალური უსაფრთხოების სისტემების გაუმჯობესება, რაც აერთიანებს სოციალურად დაუცველ ადამიანებს, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე და უმცირესობათა ჯგუფებს მიკუთვნებული ადამიანების ჩათვლით;

(e) თანაბარი შესაძლებლობები და ანტიდისკრიმინაცია, რომელიც მიზნად ისახავს გენდერული თანასწორობის გაძლიერებას და მამაკაცსა და ქალს შორის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას, ასევე, სქესის, რასობრივი ან ეთნიკური წარმომავლობის, რელიგიის ან მრწამსის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ასაკის ან სექსუალური ორიენტაციის ნიადაგზე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლას;

(f) სოციალური პოლიტიკა, რომელიც მიზნად ისახავს სოციალური უსაფრთხოებისა და სოციალური დაცვის სისტემების გაძლიერებას, თანასწორობის, ხელმისაწვდომობისა და ფინანსური მდგრადობის კუთხით;

(g) სოციალური პარტნიორების მონაწილეობის გაძლიერება და სოციალური დიალოგის ხელშეწყობა, მათ შორის, ყველა შესაბამისი დაინტერესებული მხარის შესაძლებლობების გაძლიერების გზით;

(h) სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ხელშეწყობა; და

(i) კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის სფეროში ცნობიერების ამაღლება და დიალოგის ხელშეწყობა.<sup>(114)</sup>

---

114) ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება მუხლი 349.

ქართული კანონმდებლობით სამმხრივი კომისიის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს: ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა; ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა; გ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა; დ) ინფორმირებულობა; ე) ვალდებულებათა შესრულება; ვ) ტრიპარტიზმი; ზ) კონსენსუსი.

### **მუხლი 52<sup>4</sup>. სამმხრივი კომისიის უფლებამოსილებები (12.06.2013. N729)**

**1. თავისი ფუნქციების შესასრულებლად, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია:**

ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ დასმული საკითხები;

ბ) კომისიის სხდომაზე მოისმინოს მხარეთა ინფორმაციები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე;

გ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოითხოვოს აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და შესაბამისი ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისაგან, აგრეთვე სხვა დაწესებულებებისაგან მის მიერ საკითხების განსახილველად საჭირო მასალები;

დ) საჭიროების შემთხვევაში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, სათანადო წინადადებებისა და რეკომენდაციების შესამუშავებლად მოიწვიოს სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები, შესაბამისი დარგის სპეციალისტები და ექსპერტები. მათი მოწვევის დროს უნდა გამოირიცხოს ინტერესთა კონფლიქტი;

ე) შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე.

**2. სამმხრივი კომისიის წევრთა უფლებამოსილების ვადაა 1 წელი. სამმხრივი კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.**

**3. სამმხრივი კომისიის დებულებას, რომლითაც განისაზღვრება სამმხრივი კომისიის შემადგენლობა, სტრუქტურა, საქმიანობისა და შემადგენლობის დამტკიცების წესები, დადგენილებით ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.**

სამმხრივი კომისია ეფუძვნება ტრიპატრიზმის<sup>(115)</sup> პრინციპს, რომელიც თავისი ფუნქციების შესასრულებლად გა-

---

115) შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი - განვითარების პერსპექტივები ასოციირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში. „ტრიპარტიზმი წარმოადგენს საფუძველს შრომისა და დასაქმების სფეროში პოლიტიკის შემუშავების, მისი ეფექტური განხორციელებისა და შედეგების ხარისხის გაუმჯობესებისათვის. სოციალური დიალოგის დეფიციტი იწვევს მაკროეკონომიკური სტაბილურობის მიღწევის მიზნით შესაბამისი პოლიტიკის შემუშავების დაყოვნებას, რაც უარყოფითად აისახება შემდგომ ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკურ მაჩვენებელზე. ქვეყანაში განვითარებული შრომის ბაზრის ინსტიტუტები ხელს უწყობს სამუშაოს მაძიებელთა კონკურენტუნარიანობის ზრდას და პროდუქტიული დასაქმებისათვის საჭირო უნარების განვითარებას, რაშიც დიდი როლს თამაშობს სახელმწიფო და კერძო სექტორის ეფექტური თანამშრომლობა. ამდენად, მხოლოდ სოციალური დიალოგის ფორმატი და ამ პროცესში დახარჯული დრო არის ის ღირებული ინვესტიცია, რომელიც წარმატებული რეფორმების გატარების გარანტიაა, რაც, საბოლოოდ, ქვეყანას მნიშვნელოვანი ეკონომიკური სარგებლის სახით უბრუნდება. ამდენად, საქართველოსა და ევროკავშირს შორისო სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის თაობაზე დაწყებული დიალოგის პროცესი განსაკუთრებით წარმატებული აღმოჩნდა შრომის სფეროში, სადაც სხვადასხვა მიმართულებით ახალი პრაქტიკული მიდგომები გამოიკვეთა და ძირეული რეფორმების გატარებას ჩაეყარა საფუძველი. წინამდებარე ანგარიშიდან ჩანს, რომ შრომის ინსპექტირების მექანიზმი წარმოადგენს ფუნდამენტს შრომის ბაზრის კარგი მმართველობისთვის, სამართლიანი ეკონომიკური განვითარებისა და შრომის საერთაშორისო სტანდარტების იმპლემენტაციისათვის. ცხადია, გარდამავალი ეტაპი შრომის უფლებების დაცვის ადმინისტრირების თვალსაზრისით ქვეყანაში ნიადაგს მოამზადებს, რათა ქვეყანაში



აჩნია უფლებამოსილებები. განიხილოს დასმული საკითხები, მოისმინოს მხარეთა ინფორმაციები, შეიმუშაოს სათანადო წინადადებები და რეკომენდაციები. როგორც ვხედავთ კომისიის გადაწყვეტილებებს არ აქვს სავალდებულო ხასიათი, თუმცა კომისიის შემადგენლობის ავტორიტეტულობიდან გამომდინარე მის მიერ გაცემული რეკომენდაციები ანგარიშგასაწევია ყველა მხარისთვის.

## **გარდამავალი და დასკვნითი დებულებანი**

**მუხლი 53. კანონის გავრცელება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე**

**ეს კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა.**

განსხვავებით სისხლის სამართლის კოდექსისგან სამოქალაქო სამართლებრივ ნორმებს არ გააჩნიათ უკუქცევითი ძალა რომელიმე მხარის სასარგებლოდ (შეჯიბრობითობის, თანასწორობის და დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე) თუ უშუალოდ რომელიმე ნორმიდან არ გამომდინარეობს. მიუხედავად იმისა როდის დაიწყო/წარმოიშვა ურთიერთობა შრომის კოდექსი მოქმედებს არსებულ ურთიერთობებზე. აღნიშნულთან დაკავშირებით არსებობს სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკაც<sup>(116)</sup>

---

ჩამოყალიბდეს ეფექტიანი ევროპული მოდერნიზებული მოდელი“.

116) საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინება №ას-1205-1132-2015. 26 თებერვალი, 2016 წ „მოქმედი შრომის კოდექსის 53-ე მუხლს, რომლის თანახმადაც, ეს კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა. საკანონმდებლო დათქმა მისი დროში მოქმედების პრინციპის

**მუხლი 54. კანონის ამოქმედებასთან დაკავშირებით გასატარებელი ღონისძიებანი**

**1. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ შეიმუშაოს და დაამტკიცოს:**

**ა) ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესი - ამ კანონის ამოქმედებიდან 2 თვის ვადაში;**

**ბ) მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხა, აგრეთვე დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების შემთხვევათა ჩამონათვალი და წესები - 2007 წლის 1 ივლისამდე;**

**გ) საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს დებულება - ამ კანონის ამოქმედებიდან 3 თვის ვადაში;**

**დ) დასაქმების კერძო სააგენტოს სახელმწიფო რეესტრის წარმოების წესი - ამ კანონის ამოქმედებიდან 6 თვის ვადა-**

---

თაობაზე გამორიცხავს სააპელაციო სასამართლოს შეფასების გაზიარების შესაძლებლობას, რომ პირგასამტეხლოს ანაზღაურების უფლება პირმა მხოლოდ ახალი კანონის ამოქმედების შემდგომ მისაღებ და დაყოვნებულ ხელფასზე მოიპოვა. შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილისა და 53-ე მუხლის ანალიზი, მოცემულ შემთხვევაში, დაუშვებელია ამავე კოდექსის 34-ე მუხლის გარეშე, ამ უკანასკნელი ნორმით დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. ამდენად, შესაბამისი წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში, მოსარჩელისათვის პირგასამტეხლოს ანაზღაურების საკითხი სააპელაციო პალატას უნდა გადაენცივითა შემდეგნაირად: საბოლოო ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო, კანონით განსაზღვრული პროცენტის გადახდა მოპასუხეს ეკისრებოდა არა მხოლოდ იმ შეუსრულებელი ვალდებულების პროპორციულად, რაც ახალი კანონის ამოქმედების შემდგომ წარმოიშვა, არამედ იმ თანხაზეც, რომელიც ამ კანონის ამოქმედების დროისათვის არ იყო ანაზღაურებული“.

ში. დასაქმების კერძო სააგენტოდ ითვლება ნებისმიერი ფიზიკური ან კერძო სამართლის იურიდიული პირი, რომელიც ეწევა მომსახურებას უმუშევრის (სამუშაოს მაძიებლის) დასაქმების მიზნით. ამ ნორმის მიზნებისათვის უმუშევრად (სამუშაოს მაძიებლად) ჩაითვლება საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სამუშაო ასაკის შრომისუნარიანი ან ნაწილობრივ შრომისუნარიანი პირი, რომელსაც არა აქვს სამუშაო, ეძებს მას და მზად არის სამუშაოს შესასრულებლად.

ე) ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხა - 2013 წლის 1 ნოემბრამდე. (12.06.2013. N729)

2. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 15 მარტის 85/6 ბრძანება „დროებითი შრომისუუნარობის, ორსულობისა და მშობიარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ იურიდიულ ძალას ინარჩუნებს ორსულობისა და მშობიარობის და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შევებულიების ანაზღაურების წესის ამ კანონის შესაბამისად დამტკიცებამდე.

3. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2005 წლის 17 იანვრის 12/6 ბრძანება „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს დებულების დამტკიცების შესახებ“ იურიდიულ ძალას ინარჩუნებს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს ახალი დებულების ამ კანონის შესაბამისად დამტკიცებამდე.

4. საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს სა-

ხელმწიფო კონტროლს ახორციელებს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო.

5. საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს ხელმძღვანელს თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი.

6. საჯარო სამართლის იურიდიულმა პირმა - სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტომ უზრუნველყოს უმუშევართა შემწეობებზე მხოლოდ ამ კანონის ამოქმედების დღემდე არსებული დავალიანებების დაფარვა.

7. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაევალოს უმუშევართა რეგისტრაციისა და მათი დასაქმების ხელშემწყობი ღონისძიებების გატარების ნების დამტკიცება. ამ ნორმის მიზნებისათვის უმუშევრად მიიჩნევა საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სამუშაო ასაკის შრომისუნარიანი ან ნაწილობრივ შრომისუნარიანი პირი, რომელსაც არა აქვს სამუშაო, ეძებს მას და მზად არის სამუშაოს შესასრულებლად.

8. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო რეორგანიზებულ იქნეს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულებად - სოციალური სუბსიდიების სააგენტოდ და ჩაითვალოს აღნიშნული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს უფლებამონაცვლედ, მათ შორის, ქონებრივი სახის ურთიერთობებში, აგრეთვე ჩაითვალოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს.

ტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საქართველოს სოციალური დაზღვევის ერთიანი სახელმწიფო ფონდის უფლებამონაცვლედ სახელმწიფო პენსიის, სახელმწიფო კომპენსაციის, სახელმწიფო აკადემიური სტიპენდიის, შრომითი მოვალეობის შესრულებისას მუშაკის ჯანმრთელობისათვის მიყენებული ზიანის, ორსულობისა და მშობიარობის გამო დახმარების, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული სხვადასხვა სოციალური კატეგორიისათვის ფულადი სახის სოციალური დახმარების (შელავათის) ანაზღაურების ნაწილში.

(9. ამ კანონის 27-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების, 28-ე და 29-ე მუხლების მოქმედება ვრცელდება იმ დასაქმებულებზე, რომლებიც 2014 წლის 1 იანვრიდან ისარგებლებენ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებითა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებით. (27.09.2013. N1393 ამოქმედდეს 2014 წლის 1 იანვრიდან))

# ევროპის სოციალური ქარტია<sup>(117)</sup>

(შესწორებული)

სტრასბურგი, 3.V.1996

პრეამბულა

ქვემოთ ხელმომწერი ევროპის საბჭოს წევრი მთავრობები, ითვალისწინებენ რა, რომ ევროპის საბჭოს მიზანია მის წევრებს შორის უფრო დიდი ერთიანობის მიღწევა იმ იდეებისა და პრინციპების დაცვისა და რეალიზაციის მიზნით, რომლებიც წარმოადგენს მათ საერთო მემკვიდრეობას, ასევე სოციალური და ეკონომიკური პროგრესისათვის ხელშეწყობა, კერძოდ, ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების დაცვა და მათი შემდგომი რეალიზაცია;

ითვალისწინებენ რა 1950 წლის 4 ნოემბერს რომში ხელმონერილ ევროპის ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა კონვენციასა და თანდართულ ოქმებში ევ-

---

117) საქართველოსთან მიმართებაში ძალაშია 2005 წლის 1 ოქტომბრიდან, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის, 2005 წლის 1 ივლისის N 1876 - რს დადგენილებით. საქართველო სავალდებულოდ აღიარებს ქარტიის შემდეგ მუხლებსა და პუნქტებს: 1-ლი მუხლის 1-ლი, მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები; მე-2 მუხლის 1-ლი, მე-2, მე-5 და მე-7 პუნქტები; მე-4 მუხლის მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები; მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტი; მე-6 მუხლის 1-ლი, მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები; მე-7 მუხლის 1-ლი, მე-2, მე-3, მე-4, მე-5, მე-6, მე-7, მე-8, მე-9 და მე-10 პუნქტები; მე-8 მუხლის მე-3, მე-4 და მე-5 პუნქტები; მე-10 მუხლის მე-2 და მე-4 პუნქტები; მე-11 მუხლის 1-ლი, მე-2 და მე-3 პუნქტები; მე-12 მუხლის 1-ლი და მე-3 პუნქტები; მე-14 მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტები; მე-15 მუხლის მე-3 პუნქტი; მე-17 მუხლის 1-ლი პუნქტი; მე-18 მუხლის 1-ლი, მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები; მე-19 მუხლის 1-ლი, მე-2, მე-3, მე-4, მე-5, მე-6, მე-7, მე-8, მე-9, მე-10, მე-11 და მე-12 პუნქტები; მე-20 მუხლის 1-ლი პუნქტი; 26-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტები; 27-ე მუხლის 1-ლი, მე-2 და მე-3 პუნქტები; 29-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი.

როპის საბჭოს წევრი სახელმწიფოების მიერ გამოთქმულ თანხმობას თავიანთი მოსახლეობისათვის წინამდებარე ქარტიით განსაზღვრული სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების მინიჭებასთან დაკავშირებით;

ითვალისწინებენ რა 1961 წლის 18 ოქტომბერს რომში ხელმოსაწერად გახსნილ ევროპის სოციალურ ქარტიაში და ასევე, მის ოქმებში ევროპის საბჭოს წევრი სახელმწიფოების მიერ გამოთქმულ თანხმობას თავიანთი მოსახლეობისათვის ქარტიით განსაზღვრული სოციალური უფლებების მინიჭებასთან დაკავშირებით მათი ცხოვრების დონისა და სოციალური კეთილდღეობის გაუმჯობესების მიზნით;

მიუთითებენ რა, რომ ადამიანის უფლებების შესახებ მინისტრთა კონფერენციამ, რომელიც ჩატარდა რომში 1990 წლის 5 ნოემბერს, ხაზი გაუსვა, ერთის მხრივ ადამიანის სამოქალაქო, პოლიტიკური, ეკონომიკური, სოციალური თუ კულტურული უფლებების დაცვისა და მეორეს მხრივ, ევროპის სოციალური ქარტიისათვის ახალი იმპულსის მინიჭების საჭიროებას;

გადაწყდა რა, ტურინში 1991 წლის 21 და 22 ოქტომბერს ჩატარებული მინისტრთა კონფერენციის შეხვედრისას მიღებული გადაწყვეტილების შესაბამისად ქარტიის ძირითადი შინაარსის განახლება და ადაპტაცია, იმ ძირეული სოციალური ცვლილებების გათვალისწინებით, რომლებსაც ადგილი ჰქონდა ტექსტის მიღების შემდეგ;

აღიარებენ რა ქარტიითა და 1988 წლის დამატებითი ოქმით გათვალისწინებული უფლებებისა და ახალი უფლებების შეტანის მიზანშეწონილობას შესწორებულ ქარტიაში, რომელმაც უნდა დაიკავოს ევროპის სოციალური ქარტიის ადგილი, შეთანხმდნენ შემდეგზე:

## ნაწილი 1

როგორც ეროვნულ, ისე საერთაშორისო დონეზე განსახორციელებელი პოლიტიკის მიზნად მხარეები აღიარებენ ისეთი პირობების უზრუნველყოფას, რომლებიც შესაძლებელს გახდის შემდეგი უფლებებისა და პრინციპების ეფექტურ რეალიზაციას:

1. ნებაყოფილობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით საცხოვრებელი სახსრების გამომუშავების შესაძლებლობა;
2. საყოველთაო უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე;
3. საყოველთაო უფლება შრომის უსაფრთხო და ჰიგიენურ პირობებზე;
4. საყოველთაო უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე, რომელიც საკმარისი უნდა იყოს ცხოვრების სათანადო პირობების შესაქმნელად;
5. ეროვნულ და საერთაშორისო ორგანიზაციებში გაერთიანების თავისუფლება მუშაკის სოციალური და ეკონომიკური ინტერესების დაცვის მიზნით;
6. მუშათა და დამქირავებელთა მიერ კოლექტიური ხელშეკრულების დადების საყოველთაო უფლება;
7. ბავშვებისა და ახალგაზრდების მიერ ფიზიკური და მორალური ზიანისაგან სპეციალური დაცვის მოთხოვნის უფლება;
8. ბავშვის შექმნის შემთხვევაში, დასაქმებულ ქალთა მიერ სპეციალური დაცვის მოთხოვნის უფლება;
9. პროფესიული ორიენტაციის განმსაზღვრელი საშუალებებით სარგებლობის უფლება, რაც უზრუნველყოფს



სამუშაოს არჩევას პირადი ინტერესების გათვალისწინებით;

10. პროფესიული სწავლების საშუალებებით სარგებლობის საყოველთაო უფლება;

11. უმაღლესი დონის სამედიცინო მომსახურებით სარგებლობის უფლება;

12. ყველა დასაქმებულის და მასზე დამოკიდებული პირის უფლება სოციალურ უზრუნველყოფაზე;

13. სათანადო სახსრების არმქონე პირთა მიერ სოციალური და სამედიცინო დახმარებით სარგებლობის უფლება; 14. სოციალური უზრუნველყოფის სამსახურით სარგებლობის საყოველთაო უფლება;

15. შრომისუუნარო პირთა დამოკიდებულების სოციალური ინტეგრაციის და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის უფლება;

16. ოჯახის, როგორც საზოგადოების ძირითადი უჯრედის მიერ შესაბამისი სოციალური, სამართლებრივი და ეკონომიკური დაცვით სარგებლობის უფლება მისი სრული განვითარების უზრუნველყოფის მიზნით;

17. ბავშვთა და ახალგაზრდების მიერ შესაბამისი სოციალური, სამართლებრივი და ეკონომიკური დაცვით სარგებლობის უფლება;

18. ნებისმიერი მხარის მოქალაქეთა უფლება განახორციელონ შემოსავლიანი საქმიანობა ნებისმიერი სხვა მხარის ტერიტორიაზე ამ უკანასკნელის მოქალაქეებთან თანასწორობის საფუძველზე, ეკონომიკური და სოციალური შეზღუდვების გათვალისწინებით.

19. სხვა მხარის ტერიტორიაზე დაცვისა და დახმარების მიღების უფლება იმ მიგრანტით მუშებისა და მათი ოჯახების მიერ, რომლებიც წარმოადგენენ რომელიმე მხა-

რის მოქალაქეებს;

20. დასაქმების სფეროში თანაბარი შესაძლებლობებით სარგებლობის უფლება სქესობრივი დისკრიმინაციის გარეშე;

21. მუშაკთა მიერ შრომით დაწესებულებაში ინფორმაციისა და კონსულტაციების მიღების უფლება;

22. მუშაკთა მიერ შრომით დაწესებულებაში არსებული შრომის პირობებისა და შრომითი გარემოს გაუმჯობესებაში მონაწილეობის მიღების უფლება;

23. ხანდაზმულ პირთა მიერ სოციალური დაცვით სარგებლობის უფლება;

24. დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, თითოეული მუშაკის მიერ შესაბამისი დაცვით სარგებლობის უფლება;

25. დამსაქმებლის გაკოტრების შემთხვევაში, თითოეული მუშაკის მიერ თავისი მოთხოვნის წარდგენის უფლება;

26. სამუშაო ადგილზე თითოეული მუშაკის მიერ თავისი ღირსების დაცვის უფლება;

27. ოჯახიან პირთა დასაქმების უფლება დისკრიმინაციის გარეშე, სამუშაოსა და ოჯახთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს შორის რაიმე წინააღმდეგობის თავიდან აცილებით;

28. შრომით დაწესებულებაში მუშაკთა წარმომადგენლის მიერ მათთვის საზიანო ქმედებისაგან დაცვისა და თავიანთი ფუნქციების განსახორციელებლად საჭირო საშუალებებით სარგებლობის უფლება;

29. შემცირებაში მოყოლის შემთხვევაში თითოეული მუშაკის მიერ ინფორმაციისა და კონსულტაციების მიღების უფლება;

30. სილატაკისა და სოციალური ოსტრაკიზმისაგან დაცვის უფლება;

31. უფლება საცხოვრებელ ადგილზე.

## ნაწილი II

მხარეები კისრულობენ შემდეგ მუხლებსა და პუნქტებში გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებას III ნაწილით განსაზღვრული წესით.

მუხლი 1 - შრომის უფლება

შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ:

1. ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევას და შენარჩუნებას, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით;

2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის მიერ ნებაყოფილობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება;

3. ყველა მუშაკისათვის დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნა და შენარჩუნება;

4. პროფესიული ორიენტაციის განსაზღვრის, მომზადებისა და გადამზადების უზრუნველყოფა.

## **მუხლი 2 - შრომის სამართლიანი პირობებით სარგებლობის უფლება**

შრომის სამართლიანი პირობებით უზრუნველყოფის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ:

1. დაადგინონ ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების გონივრული რაოდენობა და უზრუნველყონ სამუშაო კვირის თანმიმდევრული შემცირება, რამდენადაც ამის შესაძლებლობას იძლევა შრომის პროდიქტიულობის ზრდისა და სხვა შესაბამისი ფაქტორები;
2. დაანესონ ანაზღაურებადი სახელმწიფო დღესასწაულები;
3. დაადგინონ არა ნაკლებ ოთხი კვირის ხანგრძლივობის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება;
4. აღმოფხვრან სამიში და არაჰიგიენური სამუშაოებთან დაკავშირებული საფრთხე, ხოლო იმ შემთხვევაში თუ შეუძლებელია ასეთი საფრთხის აღმოფხვრა ან შემცირება, უზრუნველყონ სამუშაო საათების შემცირება ან დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება;
5. დაადგინონ ყოველკვირეული დასვენების დღეები, რომლებიც უნდა ემთხვეოდეს შესაბამის ქვეყანაში ან რეგიონში ტრადიციით ან ჩვეულებით აღიარებული დასვენების დღეს.
6. დასაქმების დანყების თარიღიდან არა უგვიანეს ორი თვისა უზრუნველყონ მუშაკთა წერილობითი ფორმით ინფორმირება, კონტრაქტის ან შრომითი ურთიერთობების ძირითადი ასპექტის შესახებ;
7. უზრუნველყონ ის მუშაკები, რომლებიც ასრულებენ ღამის სამუშაოებს, ასეთი სამუშაოებისათვის გათვალისწინებული შეღავათებით.

### **მუხლი 3 - უსაფრთხო და ჰიგიენური სამუშაო პირობებით სარგებლობის უფლება**

უსაფრთხო და ჰიგიენური სამუშაო პირობები სარგებლობის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მუშაკთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციების გზით, მხარეები ვალდებულია იღებენ:

1. უზრუნველყონ შრომის უსაფრთხოების, სამუშაო ჰიგიენისა და შრომითი გარემოს შესახებ შესაბამისი ეროვნული პოლიტიკის ფორმულირება, განხორციელება და პერიოდული გადახედვა, ამ პოლიტიკის ძირითადი მიზანია შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის გაუმჯობესება და ავარიებისა და ჯანმრთელობის დაზიანების თავიდან აცილება, შრომით გარემოში არსებული საფრთხის მინიმიზაციის გზით;

2. მიიღონ უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის დაცვასთან დაკავშირებული ნორმები;

3. დაანესონ ზედამხედველობა ასეთი ნორმების შესრულებაზე;

4. ხელი შეუწყონ პრევენციული და საკონსულტაციო ფუნქციების მქონე შრომითი ჰიგიენის სამსახურების განვითარებას.

### **მუხლი 4-შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლება**

შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ:

1. აღიარონ მუშაკთა მიერ ისეთი ანაზღაურების მიღების უფლება, რომელიც უზრუნველყოფს მათი ცხოვრების ღირსეულ დონეს;

2. აღიარონ მუშაკთა მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დამატებითი ანაზღაურების მიღების უფლება, ცალკეული გამონაკლისების გათვალისწინებით;

3. აღიარონ ქალთა და მამაკაცთა მიერ თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლება;

4. აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება;

5. დაუშვან ხელფასებიდან დაქვითვები მხოლოდ ეროვნული კანონმდებლობით ან საკანონმდებლო აქტებით, ასევე კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ან საარბიტრაჟო გადანყვეტილებაში გათვალისწინებულ შემთხვევებში.

ზემოაღნიშნული უფლებები განხორციელდება კოლექტიური ხელშეკრულებების, ხელფასის დადგენის კანონით გათვალისწინებული მექანიზმის ან სხვა საშუალებებით.

### **მუხლი 5-ორგანიზების უფლება**

თავიანთი ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დასაცავად მუშაკთა და დამსაქმებელთა მიერ ადგილობრივი, ეროვნული ან საერთაშორისო ორგანიზაციების შექმნის და ამ ორგანიზაციებში გაერთიანების თავისუფლების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, რომ ისინი თავიანთ ქვეყნებში მოქმედ შესაბამის კანონმდებლობაში არ შეიტანენ ისეთ ნორმებს, და ასევე არ გამოიყენებენ საკანონმდებლო ნორმებს ისეთი ფორმით, რომელიც შეზღუდავს ზემოაღნიშნული თავისუფლებით სარგებლობას. საპოლიციო სტრუქტურების მიმართ წინამდებარე მუხლით გათვალისწინებული გარანტიების

გამოყენების ფარგლებში განისაზღვრება ეროვნული კანონმდებლობით ან კანონქვემდებარე აქტებით. შეიარაღებული ძალების წევრთა მიმართ ამ გარანტიების გამოყენების წესი და ფარგლები ასევე განისაზღვრება ეროვნული კანონმდებლობით ან კანონქვემდებარე აქტებით.

### **მუხლი 6-კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება**

კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ:

1. ხელი შეუწყონ მუშაკებსა და დამსაქმებლებს შორის ერთობლივი კონსულტაციების ჩატარებას;

2. აუცილებლობის და მიზანშეწონილობის შემთხვევაში, ხელი შეუწყონ დამსაქმებელთა ან მუშაკთა ორგანიზაციებს შორის ნებაყოფილობით კონსულტაციების ჩატარების მექანიზმის ამოქმედებას, კოლექტიური ხელშეკრულებების დადების გზით, დასაქმების ვადებისა და პირობების განსაზღვრის მიზნით;

3. ხელი შეუწყონ მორიგებისა და ნებაყოფლობითი საარბიტრაჟო მექანიზმის გამოყენებას შრომითი დავების გადაწყვეტის მიზნით და აღიარებენ:

4. მუშაკთა და დამსაქმებელთა უფლებას მიიღონ კოლექტიური ზომები ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში გაფიცვის უფლების ჩათვლით, იმ ვალდებულებების გათვალისწინებით, რომლებიც შესაძლებელია გამომდინარეობდეს ადრე დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებებიდან.

## **მუხლი 7 - ბავშვებისა და ახალგაზრდების უფლება დაცვაზე**

ბავშვებისა და ახალგაზრდების მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებული იქნება იღებენ:

1. უზრუნველყონ, რომ სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი შეადგენს 15 წელს, იმ გამონაკლისი შემთხვევების გარდა, როდესაც ბავშვები დასაქმებულნი არიან კანონით გათვალისწინებულ მსუბუქ სამუშაოზე, რაც ზიანს არ აყენებს მათ ჯანმრთელობას, მორალს ან განათლებას;

2. უზრუნველყონ, რომ ისეთ სამუშაოზე მიღების ასაკი, რომელიც მიჩნეულია სახიფათოდ ან არაჰიგიენურად, შეადგენს 18 წელს;

3. უზრუნველყონ, რომ ის პირები, რომლებსაც არ დაუსრულებიათ სავალდებულო განათლების მიღება, არ იქნენ დასაქმებულნი ისეთ სამუშაოებზე, რაც ხელს შეუშლის მათ შესაბამისი განათლების მიღებაში;

4. უზრუნველყონ 18 წლამდე ასაკის პირებისათვის სამუშაო საათების შემცირება მათი განვითარების და კერძოდ, პროფესიული მომზადების საჭიროებათა შესაბამისად;

5. აღიარონ ახალგაზრდა მუშებისა და შეგირდების მიერ სამართლიანი ხელფასის ან სხვაგვარი გასამრჯელოს მიღების უფლება;

6. უზრუნველყონ, რომ ჩვეულებრივი სამუშაო დღის განმავლობაში ახალგაზრდების მიერ პროფესიულ მომზადებაზე დახარჯული დრო დამსაქმებლის თანხმობით ჩაითვალოს სამუშაო საათებში;



7. უზრუნველყონ 18 წლამდე ასაკის პირებისათვის არა ნაკლებ ოთხკვირიანი ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლება;

8. უზრუნველყონ, რომ 18 წლამდე ასაკის პირები იქნენ დასაქმებულნი ღამის სამუშაოებზე, გარდა იმ სამუშაოებისა, რომლებიც გათვალისწინებულია ეროვნული კანონმდებლობით ან კანონქვემდებარე აქტებით;

9. უზრუნველყონ 18 წლამდე ასაკის იმ პირების რეგულარული სამედიცინო შემოწმება, რომლებიც დასაქმებულნი არიან ეროვნული კანონმდებლობით ან კანონქვემდებარე აქტებით გათვალისწინებულ სამუშაოზე;

10. უზრუნველყონ ბავშვებისა და ახალგაზრდების სპეციალური დაცვა ფიზიკური და მორალური ზიანისაგან, რომელიც შესაძლებელია დაკავშირებული იყოს მათ საქმიანობასთან პირდაპირი ან არაპირდაპირი გზით.

### **მუხლი 8 - ორსულობისა და ბავშვის გაჩენის შემდეგ დასაქმებულ ქალთა დაცვის უფლება**

ორსულობისა და ბავშვის გაჩენის შემდეგ დასაქმებულ ქალთა უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ:

1. უზრუნველყონ დასაქმებული ქალები ბავშვის დაბადებამდე და ბავშვის დაბადების შემდეგ არანაკლებ თოთხმეტი კვირის ხანგრძლივობის ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით, ადეკვატური სოციალური უზრუნველყოფით ან სახელმწიფო ფონდებით გათვალისწინებული შეღავათებით;

2. უკანონოდ მიიჩნიონ დამსაქმებლის მიერ ქალისათვის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ გადაწყვეტილების

შეტყობინება, ქალის მიერ ფეხმძიმობის შესახებ დამსაქმებლისათვის ინფორმაციის მიწოდებიდან დეკრეტული შევებულების დასრულებამდე პერიოდის განმავლობაში, ან ქალისათვის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ შეტყობინების გადაცემა ამ პერიოდის ამონურვისას;

3. უზრუნველყონ მეძუძური დედების მიერ სამუშაო დროის გამოყენების უფლება;

4. დაარეგულირონ ფეხმძიმე და მეძუძური ქალების, ასევე იმ ქალების დასაქმება ლამის სამუშაოზე, რომლებიც უვლიან თავიანთ ჩვილებს;

5. აკრძალონ ფეხმძიმე, მეძუძური და ჩვილების მომვლელ ქალების დასაქმება მიწისქვეშა სამთამადნო და ყველა სხვა სამუშაოზე, რომელიც შეუფერებელია მათთვის ამ სამუშაოთა სახიფათო, არაჰიგიენური ან მძიმე ხასიათიდან გამომდინარე და მიიღონ სათანადო ზომები ამ ქალების დასაქმების უფლებათა დასაცავად.

### **მუხლი 9 - პროფესიული ორიენტაციის უფლება**

პროფესიულ ორიენტაციაზე უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ ისეთი სამსახურის არსებობა, რომლებიც დაეხმარება ყველა პირს, ინვალიდთა ჩათვლით, პროფესიის არჩევაში მათი პიროვნული თავისებურებებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით: ასეთი დახმარების განწევა უნდა იყოს უფასო, როგორც ახალგაზრდებისათვის, სკოლის მოსწავლეთა ჩათვლით, ასევე მოზრდილებისთვისაც.

## მუხლი 10 - პროფესიული მომზადების უფლება

პროფესიულ მომზადებაზე უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ:

1. უზრუნველყონ ყველა პირის, ინვალიდთა ჩათვლით, ტექნიკური და პროფესიული მომზადება მუშაკთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციების გზით; ხე”ლი შეუწყონ უმაღლესი ტექნიკური და საუნივერსიტეტო განათლების მიღებას მხოლოდ პიროვნული შესაძლებლობების გათვალისწინებით;

2. ხელი შეუწყონ შეგირდთა სწავლების სისტემის შექმნას სხვადასხვა სპეციალობებში ახალგაზრდა ვაჟებისა და გოგონების მომზადების მიზნით:

3. აუცილებლობის შესაბამისად, უზრუნველყონ:

ა) ადეკვატური და ადვილად ხელმისაწვდომი პროფესიული მომზადების საშუალებები მოზრდილ მუშაკთათვის;

ბ) სპეციალური საშუალებები მოზრდილ მუშაკთა გადამზადების მიზნით, რაც განპირობებულია ტექნოლოგიური პროგრესით ან დასაქმების სფეროში ახალი ტენდენციების შემოღებით:

4. აუცილებლობის შესაბამისად, უზრუნველყონ ან ხელი შეუწყონ სპეციალურ ზომების გატარებას ხანგრძლივი დროის განმავლობაში დაუსაქმებელ პირთა გადამზადებისა და სამუშაო პროცესში ჩართვის მიზნით:

5. უზრუნველყონ შესაბამისი ზომების გატარების შედეგად დადგენილი შეღავათების სრული გამოყენება:

ა) სწავლების ნებისმიერი საფასურის ან გადასახადის შემცირება ან გაუქმება;

ბ) ფინანსური დახმარების განევა შესაბამის შემთხვევაში;

ც) დამსაქმებლის თხოვნით მუშაკის მიერ დამატებით პროფესიულ მომზადებაზე დახარჯული დროის ჩათვლა ჩვეულებრივ სამუშაო საათებში;

დ) ზედამხედველობის განევისა და მუშაკთა ორგანიზაციებთან შესაბამისი კონსულტაციების გამართვის გზით, შეგირდთა სწავლებისა და პროფესიული მომზადების სხვა საშუალებების უზრუნველყოფა ახალგაზრდა მუშაკთათვის, ასევე ახალგაზრდა მუშაკთა სათანადო დაცვა.

### **მუხლი 11 - ჯანმრთელობის დაცვის უფლება**

ჯანმრთელობის დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ უშუალოდ ან სახელმწიფო ან კერძო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობით, მიიღონ ზომები, რომლებიც, ინტერვალთა, მიზნად ისახავს:

1. ავადმყოფობის გამომწვევი მიზეზების მაქსიმალურად აღმოფხვრას;

2. საკონსულტაციო და საგანმანათლებლო საშუალებების უზრუნველყოფას ჯანმრთელობის განმტკიცებისა და ჯანდაცვის საკითხებში ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის დადგენის მიზნით;

3. მაქსიმალურად შესაძლო დონეზე ეპიდემიურ, ენდემურ და სხვა დაავადებათა, ისევე როგორც უბედურ შემთხვევაში აღკვეთს.

## **მუხლი 12 - სოციალური უზრუნველყოფის უფლება**

სოციალური უზრუნველყოფის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ:

1. შექმნან და შეინარჩუნონ სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა;

2. შეინარჩუნონ სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა დამაკმაყოფილებელ დონეზე, რომელიც უნდა შეესაბამებოდეს ევროპის სოციალური უზრუნველყოფის კოდექსის რატიფიკაციისათვის აუცილებელ დონეს;

3. მიიღონ ზომები სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის გაუმჯობესების მიზნით;

4. სათანადო ორმხრივი და მრავალმხრივი შეთანხმების დადების და ასეთ შეთანხმებებში გათვალისწინებული პირობების დაცვის გზით, უზრუნველყონ:

ა) სოციალური უზრუნველყოფის უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით, სხვა მხარეთა მოქალაქეებზე ისეთივე რეჟიმის გავრცელება, რომელიც მოქმედებს მათივე მოქალაქეების მიმართ, რაც მოიცავს სოციალური უზრუნველყოფის სფეროში მოქმედი კანონმდებლობიდან გამომდინარე შეღავათების შენარჩუნებას;

ბ) სოციალური უზრუნველყოფის უფლებათა მინიჭება, შენარჩუნება და აღდგენა სადაზღვევო პერიოდისა და დამთავრებული სამუშაო სტაჟის აკუმულირების საფუძველზე, თითოეული ხელშემკვრელი მხარის კანონმდებლობის შესაბამისად.

### **მუხლი 13 - სოციალური და სამედიცინო დახმარების მი- ღების უფლება**

სოციალური და სამედიცინო დახმარების უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ:

1. სათანადო დახმარებით, ხოლო ავადმყოფობის შემთხვევაში, შესაბამისი მოვლით უზრუნველყონ ნებისმიერი პირი, რომელსაც არ გააჩნია ადეკვატური სახსრები და ასევე არ შეუძლია მათი მოპოვება საკუთარი ძალებით ან სხვა საშუალებებით, კერძოდ, სოციალური უზრუნველყოფის სფეროში გათვალისწინებული შეღავათების გამოყენების გზით;

2. უზრუნველყონ, რომ ასეთი დახმარების მიმღებ პირებს არ შეეზღუდოთ პილიტიკური და სოციალური უფლებები;

3. უზრუნველყონ თითოეული პირის მიერ შესაბამისი სახელმწიფო და კერძო სამსახურების კონსულტაციებითა და დახმარებით სარგებლობა, პირადი ან ოჯახურ პრობლემათა აღმოფხვრის, თავიდან აცილების ან შემსუბუქების მიზნით;

4. სოციალური და სამედიცინო დახმარების შესახებ ევროპის 1953 წლის 11 დეკემბრის კონვენციის საფუძველზე ნაკისრი ვალდებულებების შესაბამისად, გამოიყენონ ამ მუხლის 1-ლ, მე-2 და მე-3 პუნქტებით გათვალისწინებული დებულებები სხვა მხარეთა იმ მოქალაქეების მიმართ, რომლებიც კანონიერად იმყოფებიან მათ ტერიტორიებზე.

## **მუხლი 14 - სოციალური უზრუნველყოფის სამსახურებით სარგებლობის უფლება**

სოციალური უზრუნველყოფის სამსახურებით სარგებლობის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ:

1. უზრუნველყონ ისეთი სამსახურები, რომლებიც სოციალური საქმიანობის მეთოდის გამოყენებით, ხელს შეუწყობენ როგორც ცალკეულ პირებს, ისე საზოგადოებრივი ჯგუფების კეთილდღეობას და განვითარებას, ასევე მათ შეგუებას სოციალურ გარემოსთან:

2. ხელი შეუწყონ ფიზიკურ პირებს ან ორგანიზაციათა მონაწილეობა ასეთი სამსახურების შექმნასა და შენარჩუნებაში.

## **მუხლი 15 - შრომისუუნარო პირთა დამოუკიდებლობის, სოციალური ინტეგრაციისა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის უფლება**

ასაკისა და უუნარობის მიზეზის მიუხედავად, შრომისუუნარო პირთა დამოუკიდებლობის, სოციალური ინტეგრაციისა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ:

1. მიიღონ აუცილებელი ზომები შრომისუნარდაქვეითებულ პირთა სწავლებისა და პროფესიული მომზადების მიზნით საერთო პროგრამის ფარგლებში, ხოლო თუ ეს შეუძლებელია, სპეციალიზებული სახელმწიფო ან კერძო ორგანოების საშუალებით;

2. მიიღონ ყველა საჭირო ზომა ასეთ პირთა დასაქმების მიზნით; უზრუნველყონ დამსაქმებელთა მიერ შრომისუნარდაქვეითებულ პირთა დაქირავება და დასაქმება ჩვეულებრივ სამუშაო გარემოში, უუნაროთათვის სამუშაო პირობების შექმნა, ხოლო იმ შემთხვევაში თუ ეს შეუძლებელია, მათთვის სპეციალური დაცული სამუშაო გარემოს შექმნა უუნარობის ხარისხის გათვალისწინებით. ცალკეულ შემთხვევებში, შესაძლებელია საჭირო გახდეს ინვალიდთა დასაქმებისა და მხარდაჭერის სპეციალური სამსახურების გამოყენება;

3. ხელი შეუწყონ მათ სრულ სოციალურ ინტეგრაციასა და მონაწილეობას საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, ტექნიკური დახმარების განვების გზით, რომელიც მოიცავს კომუნიკაციისა და გადაადგილების სფეროში არსებული ბარიერების აღმოფხვრას, ტრანსპორტითა და საცხოვრებელი ადგილებით უზრუნველყოფას, კულტურული საქმიანობაში მონაწილეობის მიღებასა და დასვენებას.

### **მუხლი 16 - ოჯახის სოციალური, იურიდიული და ეკონომიკური დაცვის უფლება**

საზოგადოების ძირითადი უფრედის - ოჯახის სრული განვითარების აუცილებელი პირობების შექმნის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ ოჯახის ეკონომიკური, იურიდიული და სოციალური დაცვა, ისეთი საშუალებებით, როგორიცაა სოციალური და ოჯახისათვის განკუთვნილი დახმარების გაცემა, საგადასახადო შეღავათები, ოჯახის უზრუნველყოფა ბინით, შეღავათები ახალდაქორწინებულთათვის და სხვა შესაბამისი შეღავათები.



## **მუხლი 17 - ბავშვებისა და ახალგაზრდების სოციალური, იურიდიული და ეკონომიკური დაცვის უფლება**

იმისათვის რომ უზრუნველყოფილ იქნას ბავშვებისა და ახალგაზრდების უფლება-ალიზარდონ ისეთ გარემოში, რომელიც ხელს შეუწყობს მათი ფიზიკური და გონებრივი შესაძლებლობების სრულ განვითარებას, მხარეები ვალდებულია იღებენ, უშუალოდ ან სახელმწიფო და კერძო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის გზით, მიიღონ ყველა აუცილებელი ზომა, რომელიც მიზნად ისახავს:

1) ა) მშობელთა უფლებებისა და მოვალეობების გათვალისწინებით, ბავშვებისა და ახალგაზრდების უზრუნველყოფას შესაბამისი დახმარებით, განათლებითა და მომზადებით, ამ მიზნისათვის საჭირო ინსტრუმენტებისა და სამსახურების შექმნისა და შენარჩუნების გზით;

ბ) ბავშვებისა და ახალგაზრდების დაცვას დაუდევრობის, ძალადობის ან ექსპლოატაციისაგან;

გ) დროებით ან სამუდამოდ ოჯახის მზრუნველობას მოკლებული ბავშვებისა და ახალგაზრდების დაცვასა და მათთვის სპეციალური დახმარების განწევას;

2. ბავშვებისა და ახალგაზრდების უზრუნველყოფას უფასო დანყებითი და საშუალო განათლებით, ასევე მათ მიერ სასკოლო მეცადინეობების რეგულარული დასწრება.

## **მუხლი 18 - სხვა მხარეთა ტერიტორიაზე შემოსავლიანი საქმიანობის განხორციელების უფლება**

სხვა მხარეთა ტერიტორიაზე შემოსავლიანი საქმიანობის განხორციელების უფლების ეფექტურად გამოყენების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ:

1. უზრუნველყონ არსებული ნორმების ლიბერალური გამოყენება;

2. გაამარტივონ არსებული ფორმალობები და შეამცირონ ან გააუქმონ უცხოელ მუშაკთათვის ან მათი დამსაქმებლისათვის დანესებული სასამართლო ან სხვა გადასახადები;

3. უზრუნველყონ უცხოელ მუშაკთა დასაქმებასთან დაკავშირებული ცალკეული ან ყველა ნორმის ლებერალიზაცია;

4. და აღიარონ, თავიანთ მოქალაქეთა მიერ ქვეყნის დაცოვების უფლება სხვა მხარეთა ტერიტორიაზე შემოსავლიანი საქმიანობის განხორციელების მიზნით.

### **მუხლი 19 - მიგრანტ მუშაკთა და მათი ოჯახების უფლება დაცვასა და დახმარებაზე**

დაცვასა და დახმარებაზე მიგრანტ მუშაკთა და მათი ოჯახების უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ:

1. უზრუნველყონ უფასო სამსახურების შექმნა, რომლებიც დახმარებას გაუწევს ასეთ მუშაკებს ზუსტი ინფორმაციის მიღების მიზნით; მიიღონ ყველა საჭირო ზომა ემიგრაციისა და იმიგრაციასთან დაკავშირებული არასწორი პროპაგანდის აღკვეთის მიზნით, იმდენად, რამდენადაც ამის შესაძლებლობას იძლევა ეროვნული კანონები და საკანონმდებლო აქტები;

2. მიიღონ სათანადო ზომები თავიანთი იურისდიქციის ფარგლებში, რათა ხელი შეუწყონ ასეთი მუშაკთა და მათი ოჯახების გამგზავრებას, მგზავრობასა და დაბრუნებას და

უზრუნველყოფენ სათანადო სამსახურების მიერ მგზავრობის დროს სათანადო სამედიცინო დახმარების განწევას და ჰიგიენური პირობების შექმნას;

3. მხარი დაუჭირონ თანამშრომლობას სახელმწიფო და კერძო სოციალურ სამსახურებს შორის ემიგრაციისა და იმიგრაციის ქვეყნებში;

4. კანონით რეგულირებულ ან ადმინისტრაციული ორგანოების კონტროლს დაქვემდებარებულ სფეროებში, თავიანთ ტერიტორიაზე კანონიერად მყოფი ასეთი მუშაკების მიმართ გამოიყენონ ისეთი ხელსაყრელი რეჟიმი, როგორც საკუთარი მოქალაქეების მიმართ, შემდეგ საკითხებთან დაკავშირებით:

ა) შრომის ანაზღაურება და დასაქმებისა და მუშაობის სხვა პირობები;

ბ) პროფესიული კავშირების წევრობა და კოლექტიურ ხელშეკრულებებთან დაკავშირებული უპირატესობებით სარგებლობა;

ვ) დაბინავება;

5. დასაქმებულ პირთათვის დანესებულ გადასახადებსა და მოსაკრებლებთან დაკავშირებით, თავიანთ ტერიტორიაზე კანონიერად მყოფი ასეთი მუშაკების მიმართ გამოიყენონ ისეთივე ხელსაყრელი რეჟიმი, როგორც მოქმედებს საკუთარი მოქალაქეების მიმართ;

6. უზრუნველყონ იმ უცხოელი მუშაკის ცხოვრება თავის ოჯახთან ერთად, რომელსაც მიღებული აქვს მიმღები ქვეყნის ტერიტორიაზე დაფუძნების ნებართვა;

7. თავიანთ ტერიტორიაზე კანონიერად მყოფი ასეთი მუშაკების მიმართ გამოიყენონ ისეთივე ხელსაყრელი რე-

ჟიმი, როგორც მოქმედებს საკუთარი მოქალაქეების მიმართ, ამ მუხლით გათვალისწინებულ საკითხებზე აღძრულ სასამართლო პროცესებთან დაკავშირებით;

8. უზრუნველყონ, რომ არ მოხდეს თავიანთ ტერიტორიაზე კანონიერად მცხოვრები ასეთი მუშაკების გაძევება, იმ შემთხვევის გარდა, როდესაც ისინი საფრთხეს უქმნიან ეროვნულ უშიშროებას ან ლახავენ საზოგადოებრივ ინტერესებს და მორალს;

9. სამართლებრივ ფარგლებში დართონ ასეთ მუშაკებს თავიანთი შემოსავლებისა და დანაზოგების გარკვეული ნაწილის გადარიცხვის ნებართვა;

10. ამ მუხლით გათვალისწინებული დაცვისა და დახმარების უფლება მიანიჭონ ასევე თვითდასაქმებულ მიგრანტებსაც შესაძლებლობის ფარგლებში;

11. მხარი დაუჭირონ და ხელი შეუწყონ მიმღები ქვეყნის სახელმწიფო ენის შესწავლას, ხოლო რამდენიმე სახელმწიფო ენის არსებობის შემთხვევაში, ერთ-ერთი ენის შესწავლას მიგრანტ მუშაკთა და მათი ოჯახების წევრების მიერ;

12. რამდენადაც ეს პრაქტიკულად შესაძლებელი იქნება, ხელი შეუწყონ მიგრანტ მუშაკთა ბავშვების მიერ მიგრანტ მუშაკთა დედა ენის შესწავლას.

**მუხლი 20 - დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობის უფლება, სქესობრივი დისკრიმინაციის გარეშე**

დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში სქესობრივი დისკრიმინაციის გარეშე, თანაბარი შესაძლებ-

ლობებისა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ ეს უფლება და მიიღონ სათანადო ზომები შემდეგ სფეროებში:

ა) დასაქმების ხელმისაწვდომობა, სამსახურიდან დათხოვნისაგან დაცვა და პროფესიული რეინტეგრაცია;

ბ) პროფესიული ორიენტაციის განსაზღვრა, პროფესიული მომზადება, გადამზადება და რეაბილიტაცია;

გ) დასაქმების ვადები და სამუშაო პირობები, ანაზღაურების ჩათვლით;

დ) სამსახურებრივი წინსვლა, დანინაურების ჩათვლით.

### **მუხლი 21 - ინფორმაციითა და კონსულტაციებით სარგებლის უფლება**

შრომით დაწესებულებაში მომუშავე პირთა მიერ ინფორმაციათა და კონსულტაციებით სარგებლობის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ მიიღონ ან მხარი დაუჭირონ ისეთ ზომებს, რომლებიც საშუალებას მისცემს მუშაკებს ან მათ წარმომადგენლებს, ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად:

ა) რეგულარულად ან სათანადო დროს და ამომწურავად იყვნენ ინფორმირებული მათი დამსაქმებელი შრომითი დაწესებულების ეკონომიკური და ფინანსური მდგომარეობის შესახებ, იმის გათვალისწინებით, რომ გარკვეული ინფორმაცია, რომლის გამჟღავნებაც ზიანს მოუტანს

შრომით დანესებულებას, შეიძლება გამოცხადდეს კონფიდენციალურად;

ბ) სათანადო დროს გაენიოთ კონსულტაცია ისეთ გადანიშნულებებთან დაკავშირებით, რომლებმაც შეიძლება მნიშვნელოვანი ზეგავლენა იქონიოს მუშაკთა ინტერესებზე, კერძოდ შრომით დანესებულებაში მათი დასაქმების მდგომარეობაზე.

### **მუხლი 22 - სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს შექმნასა და გაუმჯობესებაში მონაწილეობის მიღების უფლება**

სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს შექმნასა და გაუმჯობესებაში მუშაკთა მიერ მონაწილეობის მიღების უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ გაატარონ ისეთი ზომები, რომლებიც საშუალებას მისცემს მუშაკებსა და მათ წარმომადგენლებს, ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად, მონაწილეობა მიიღონ:

ა) სამუშაო პირობების, მუშაობის ორგანიზაციისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში;

ბ) შრომით დანესებულებაში ჰიგიენისა და უსაფრთხოების დაცვაში;

გ) შრომით დანესებულებაში სოციალური და სოციალ-ეკონომიკური სამსახურების ორგანიზებაში;

დ) ამ საკითხებზე მიღებული აქტების შესრულების ზედამხედველობაში;

## **მუხლი 23 - ხანდაზმულთა მიერ სოციალური დაცვით სარგებლობის უფლება**

ხანდაზმულთა მიერ სოციალური დაცვით უფლებით რაც შეიძლება დიდხანს სარგებლობის მიზნით, მხარეები, უშუალოდ ან სახელმწიფო ან კერძო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის გზით, ვალდებულებას იღებენ მიიღონ და მხარი დაუჭირონ შესაბამის ზომებს, რომლებიც მიზნად ისახავს:

-უზრუნველყოს ხანდაზმულთა დარჩენა საზოგადოების სრულფასოვან წევრებად რაც შეიძლება მეტი ხნით, შემდეგი საშუალებებით:

ა) სათანადო სახსრების გამოყოფა, რაც საშუალებას მისცემს მათ იცხოვრონ ღირსეულად და აქტიური მონაწილეობა მიიღონ საზოგადოებრივ, სოციალურ და კულტურულ ცხოვრებაში;

ბ) ინფორმაციის მიწოდება იმ სამსახურებისა და შეღავათების შესახებ, რომლებიც დადგენილია ხანდაზმულთათვის;

- მისცეს ხანდაზმულ პირებს თავიანთი ცხოვრების წესის თავისუფლად არჩევისა და მათთვის შერჩეულ გარემოში დამოუკიდებლად ცხოვრების შესაძლებლობა შემდეგი საშუალებებით;

ა) საბინაო უზრუნველყოფა მათი საჭიროებისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით ან სათანადო დახმარების გაწევა მათი საცხოვრებელ ბინების ადაპტირების მიზნით;

ბ) ჯანმრთელობის დაცვა და შესაბამისი მომსახურების გაწევა მათი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით;

- უზრუნველყოს ხანდაზმულთა დანესებულებებში მცხოვრები პირებისათვის სათანადო დახმარების გაწევა,

მათ პირად ცხოვრებაში ჩაურევლად, ასევე უზრუნველყოს ხანდაზმულთა მიერ მონაწილეობის მიღება გადანყვეტილებების გამოტანაში დაწესებულების პირობებთან დაკავშირებით.

### **მუხლი 24 - უფლება დაცვაზე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში**

დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ ალიარონ:

ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანანესიდან;

ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

### **მუხლი 25 - მუშაკთა მოთხოვნების შესრულების უფლება დამსაქმებლის გაკოტრების შემთხვევაში**

დამსაქმებლის გაკოტრების შემთხვევაში, მუშაკთა მოთხოვნების შესრულების უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ დასაქმების კონტრაქტებიდან ან შრომითი



ურთიერთობებიდან გამომდინარე მუშაკთა მოთხოვნების შესრულება საგარანტიო დანესებულებების ამოქმედების გზით ან ნებისმიერი სხვა ფორმით.

### **მუხლი 26 - მუშაკთა ღირსების დაცვის უფლება**

მუშაკთა ღირსების დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ მუშაკთა დასაქმების ორგანიზაციებთან კონსულტაციების გზით:

1. უზრუნველყონ შესაბამისი ინფორმაციის მიწოდება და სამუშაო ადგილებზე სექსუალური ძალადობის აღმოფხვრა, ასევე მიიღონ ყველა სათანადო ზომა აღნიშნული ქმედებებისაგან მუშაკთა დაცვის მიზნით;

2. უზრუნველყონ შესაბამისი ინფორმაციის მიწოდება და სამუშაო ადგილებზე მუშაკთა წინააღმდეგ მიმართული ცალსახად უარყოფითი და შეურაცხმყოფელი ქმედებების აღმოფხვრა, ასევე მიიღონ ყველა სათანადო ზომა აღნიშნული ქმედებებისაგან მუშაკთა დაცვის მიზნით.

### **მუხლი 27 - დაოჯახებულ მუშაკთა მიერ თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანაბარი მოპყრობით სარგებლის უფლება**

დაოჯახებულ მუშაკთა მიერ თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანაბარი მოპყრობით სარგებლობის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ:

1. მიიღონ შესაბამისი ზომები:

ა) რაც დასაქმებისა და, ოჯახურ მოვალეობათა გამო სამსახურის გაცდენის შემთხვევაში, ხელახალი დასაქმების

შესაძლებლობას მისცემს დაოჯახებულ მუშაკებს; ზემოაღნიშნული მოიცავს ასევე ზომების გატარებას პროფესიული ორიენტაციის განსაზღვრისა და პროფესიული მომზადების სფეროში;

ბ) რაც უზრუნველყოფს ასეთ მუშაკთა ინტერესების გათვალისწინებას დასაქმებისა და სოციალური უზრუნველყოფის პირობების განსაზღვრის პროცესში;

გ) რაც უზრუნველყოფს სახელმწიფო ან კერძო სამსახურების, კერძოდ, დღის განმავლობაში ბავშვთა მოვლის დაწესებულებების შექმნას და სხვა ღონისძიებების გატარებას;

2. უზრუნველყონ დეკრეტული შვებულების შემდეგ მშობლის მიერ ბავშვის მოვლის მიზნით შვებულების აღების შესაძლებლობა, რომლის ხანგრძლივობა და პირობები უნდა განისაზღვროს ეროვნული კანონმდებლობით, კოლექტიური შეთანხმების ან მიღებული პრაქტიკის საფუძველზე;

3. უზრუნველყონ, რომ ოჯახური მოვალეობების შესრულება არ იქცეს დასაქმების შეწყვეტის საპატიო საფუძველად.

### ***მუხლი 28 - შრომით დაწესებულებებში მუშაკთა წარმომადგენლების მიერ დაცვის უფლების განხორციელება და მათთვის მინიჭებული შეღავათები.***

მუშაკთა წარმომადგენლების მიერ თავიანთი ფუნქციების ეფექტურად შესრულების მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ შრომით დაწესებულებაში უზრუნველყონ:

ა) მუშაკთა წარმომადგენლების ეფექტური დაცვა მათთვის საზიანო ქმედებების განხორციელების შემთხვევაში,

სამსახურიდან დათხოვნის ჩათვლით, რომელიც განპირობებულია მათი სტატუსით და დანესებულებაში მათ მიერ მუშაკთა წარმომადგენლის ფუნქციების შესრულებით;

ბ) მუშაკთა წარმომადგენლებისათვის მთელი რიგი შეღავათების მინიჭება, მათ მიერ თავიანთი ფუნქციების დაუყოვნებლივ და ეფექტურად შესრულების მიზნით, ქვეყანაში არსებული სამრეწველო ურთიერთობების, ასევე შრომითი დანესებულების მოთხოვნილებათა და საწარმოო სიმძლავრეების გათვალისწინებით.

### **მუხლი 29 - ინფორმაციითა და კონსულტაციებით სარგებლობის უფლება კოლექტიური შემცირებების პროცესში**

კოლექტიური შემცირებების პროცესში ინფორმაციითა და კონსულტაციებით სარგებლობის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყოფის დამსაქმებელთა მიერ მუშაკთა წარმომადგენლებისათვის კოლექტიური შემცირებების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება და ასევე კონსულტაციების განევა ასეთი შემცირებების თავიდან აცილების, შეზღუდვის ან მათი შედეგების შესუსტების მიზნით, რაც გულისხმობს სოციალური ზომების გატარების დათხოვნილ მუშაკთა გადანაწილების ან გადაამზადების მიზნით.

### **მუხლი 30 - სილატაკისა და სოციალური ოსტრაკიზმისაგან დაცვის უფლება**

სილარიბისა და სოციალური ოსტრაკიზმისაგან დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ:

ა) მიიღონ ზომები, რათა უზრუნველყონ იმ პირთა და მათი ოჯახების დასაქმება, დაბინავება, პროფესიული მომზადება, განათლება, კულტურული, სოციალური და სამედიცინო დახმარება, რომლებიც ცხოვრობენ სოციალური ოსტრაკიზმის ან სიღარიბის პირობებში.

ბ) განიხილონ ასეთი ზომები მათი კონკრეტულ სიტუაციასთან მისადაგების მიზნით.

### **მუხლი 31 - უფლება საცხოვრებელ ადგილზე**

საცხოვრებელ ადგილზე უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ მიიღონ ზომები, რომლებიც მიზნად ისახავს:

1. შესაბამისი საცხოვრებელი ადგილით უზრუნველყოფას;
2. უბინაობის პრობლემების თავიდან აცილებასა და შერბილებას მისი თანდათანობით აღმოფხვრის მიზნით;
3. საცხოვრებელ ბინებზე ხელმისაწვდომი ფასების უზრუნველყოფას იმ პირთათვის, რომლებსაც არ გააჩნიათ სათანადო სახსრები.