



# შრომის სამართლის ყოველთვიური ბიულეტენი № 5, სექტემბერი 2021



EUROPEAN  
TIME



შემოგვიერთდით,  
დაგვისვით შეკითხვები  
[european.time.geo@gmail.com](mailto:european.time.geo@gmail.com)  
[ekakardava2014@gmail.com](mailto:ekakardava2014@gmail.com)

შრომის სამართალი  
შრომითი მიგრაცია  
შრომის უსაფრთხოება

## საქართველოს შრომის კოდექსი

ეკატერინე გასიტაშვილი,  
უზენაესი სასამართლოს  
მოსამართლე



**სმკ-ის 47.1.„ვ“ მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველია „დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა“.**

ამ მუხლით განსაზღვრული წინაპირობების სასამართლოს მიერ შემოწმებისას, შრომითი დავების განხილვისას, მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების იმგვარი წესი გამოიყენება, რაც **დამსაქმებელს ავალდებულებს დაამტკიცოს**, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძვლად დაედო სწორედ დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა. **მიუხედავად იმისა, რომ კოდექსი დასაქმებულის კვალიფიკაციას და პროფესიულ უნარ-ჩვევებს ერთმანეთისაგან განსხვავებული წინაპირობების სახით აყალიბებს, დასაქმებულის გათავისუფლების ბრძანებებში, აგრეთვე, გათავისუფლების საფუძვლის დასაბუთებაშიც, დამსაქმებელთა დიდი ნაწილი სტანდარტულად ზემოაღნიშნული ნორმის ფორმულირებას უთითებს და უმეტესწილად ერთმანეთისაგან არ მიჯნავს კვალიფიკაციასა და უნარ-ჩვევებს.**





სასამართლო პრაქტიკაში ასევე ვლინდება არაერთი შემთხვევა, როდესაც დასაქმებული გათავისუფლებულია რეორგანიზაციის საფუძვლით (სმკ-ის 47.1.“ა“), ხოლო გათავისუფლების დასაბუთებისას დამსაქმებელი ძირითადად დასაქმებულის არასაკმარის კვალიფიკაციასა და უნარ-ჩვევებზე უთითებს, რაც არასწორია, რადგან თითოეული მათგანი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დამოუკიდებელი საფუძველია (იხ. სუსგ N ას-952-2020, 05.03.2021წ.).

ერთ-ერთ საქმეზე, სადაც განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არამართლზომიერად ცნო სასამართლომ, შემდეგ საკითხებზე გამახვილდა ყურადღება: დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა, თუ კონკრეტულად რაში გამოიხატებოდა მოსარჩელის კვალიფიკაციის შეუსაბამობა. საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დადგინდა, რომ თვითონ დასაქმებულის დაინტერესებული იყო, თუ რა განაპირობებდა მის დაბალ შეფასებას და გამოხატავდა მზაობას, ხარვეზის არსებობის შემთხვევაში, გამოესწორებინა იგი. სასამართლომ დაასკვნა, რომ დამსაქმებელ კომპანიას არ გააჩნდა მკაფიოდ და ნათლად ჩამოყალიბებული ფუნქცია-მოვალეობები და მოთხოვნები დასაქმებულის მიერ შესასრულებელ სამუშაოსთან/დაკავებულ თანამდებობასთან დაკავშირებით და არ ჰქონდა განსაზღვრული დასაქმებულის შეფასებას დაქვემდებარებული ძირითადი ინდიკატორები, კრიტერიუმები, რასაც თვითონ დასაქმებულის ითხოვდა შეფასებისათვის შესატყვისი, საანგარიშო პერიოდში დასაკმაყოფილებელი მოთხოვნების იდენტიფიცირებისა და შესაძლო ხარვეზების აღმოფხვრის მიზნით (იხ. სუსგ-ები: N ას-387-2021, 29.06.2021წ; ას-792-2021, 18.02.2021წ; ას-1291-2021, 09.02.2021წ; ას-713-2020, 11.12.2020წ). ამ თვალსაზრისით უნდა აღინიშნოს, რომ მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის ხელთ არსებული შესაძლებლობა, - გამოიყენოს სმკ-ის მე-17 მუხლით გათვალისწინებული გამოსაცდელი ვადა, რაც სწორედ იმას გულისხმობს, რომ დამსაქმებელმა შეაფასოს დასაქმებულის უნარები და მხოლოდ შემდეგ გადაწყვიტოს პირთან უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადება.

## დასაქმება

ეკატერინე ქარდავა,  
სამართლის დოქტორი



## დასაქმების ბაზარი გენდერულ ჭრილში

პროფესიათა გენდერიზაცია დამახასიათებელია მთელი მსოფლიოსათვის. პროფესიათა პოლარიზება დამოუკიდებელია ფიზიოლოგიურ, ფსიქოლოგიურ და სოციალურ ფაქტორებზე. ხშირად მას ამათუიშ საზოგადოებაში არსებული განწყობებიც განაპირობებს - რა მიიჩნევა უფრო ბუნებრივ და სასურველ პროფესიად კაცისა თუ ქალისათვის.



სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, პროფესიები ასე ნაწილდება<sup>1</sup>:

- სატყეო, საზღვაო, სათევზაო საქმიანობა - კაცი
- საფოსტო მომსახურება - კაცი
- მექანიკა, ელექტრონიკა, სატრანსპორტო ტექნიკა - კაცი
- შეღებვა, მშენებლობა, მძღოლი - კაცი
- ინფორმაციული ტექნოლოგიები - კაცი
- მენეჯერიალური პოზიციები - კაცი
- სკოლის პედაგოგები - ქალი
- სხვა საგანმანათლებლო პროფესიები - ქალი
- ადმინისტრაციული ასისტენტები - ქალი
- მომვლელი, ძიძა - ქალი
- ოფისმენეჯერები - ქალი
- და სხვ.

**საქართველოში მიიჩნევა, რომ ქალისთვის შესაფერისი პროფესიები და დასაქმების სფეროებია<sup>2</sup>:** პედაგოგი, ფარმაცევტი, ჟურნალისტი, ექიმი, ბანკის ოპერატორი, ხელოვნება (დიზაინერი, მკერავი, მუსიკოსი), მცირე ბიზნესი, არასამთავრობო სექტორი, მომსახურების სფერო.

**ხელფასებში განსხვავება გენდერული მიმართულებით კვლავაც მნიშვნელოვანი რჩება, რადგან ქალები იღებენ მამაკაცთა საშუალო თვიური ხელფასის ორ მესამედზე ნაკლებს.** ბიზნესის დამფუძნებელი კაცების რიცხვი თითქმის ორჯერ აღემატება ქალების რიცხვობას, რომლებიც საქართველოში რეგისტრირებული ბიზნესის მფლობელების დაახლოებით 35 პროცენტს შეადგენენ.<sup>3</sup>

**სახალხო დამცველის სპეციალურ ანგარიშში<sup>4</sup> აღინიშნა, რომ:**

თანდათან ქრება განსხვავება ქალისა თუ მამაკაცის მიერ შესასრულებელ სამუშაოებს შორის და ქალები მეტ-ნაკლებად ემანსიპირებულნი არიან შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში, თუმცა დამსაქმებლებს კვლავ აქვთ სტერეოტიპული შეხედულებები ამა თუ იმ სამსახურისადმი გენდერული კუთვნილების თაობაზე... სექსუალური ძალადობის მსხვერპლი ქალები **სასამართლო-სამედიცინო ექსპერტიზის ჩატარებისას, რიგ შემთხვევაში, აწყდებიან არასენსიტიურ, დირსების შემლახველ და გენდერულ სტერეოტიპებზე დამყარებულ მიდგომას, რაც აზიანებს მათ მონაწილეობას მართლმსაჯულების პროცესში და ახდენს მსხვერპლის მეორეულ ვიქტიმიზაციას. სექსუალური ძალადობის მსხვერპლები, ხშირად, ექსპერტიზაზე უარს ამბობენ ექსპერტების სქესის გამო. დაზარალებულებს არ აქვთ შე-**

1 <https://careersmart.org.uk/occupations/equality/which-jobs-do-men-and-women-do-occupational-breakdown-gender>  
 2 საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში, UNDP Georgi, 2013. 38.  
 3 <https://www.geostat.ge/media/38262/%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%98-%E1%83%93%E1%83%90-%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%AA%E1%83%98%2C-2020.pdf>  
 4 <https://ombudsman.ge/res/docs/2021050611590027208.pdf>





**საძლებლობა, აირჩიონ ექსპერტის სქესი.** საქართველოს მასშტაბით, დასაქმებულია ჯამში 39 სამედიცინო ექსპერტი, საიდანაც მხოლოდ 9 არის ქალი. თბილისში დასაქმებული 20 ექსპერტიდან კი, მხოლოდ 8 არის ქალი. ეს პრობლემა განსაკუთრებით მწვავედ იგრძნობა რეგიონებში, სადაც, ჯამში, დასაქმებული 19 სამედიცინო ექსპერტიდან მხოლოდ ერთია ქალი.

## შრომითი დავები

**რაისა ლიპარტელიანი**  
საქართველოს პროფესიული  
კავშირების გაერთიანების  
თავმჯდომარის მოადგილე,  
საქართველოს ადვოკატთა  
ასოციაციის შრომის სამართლის  
კომიტეტის თავმჯდომარე



### შრომითი დავების შედეგად დამდგარი ფინანსური ზიანი

პრაქტიკაში, საქმეთა სიმრავლის და მოსამართლეთა ოდენობის სიმცირის ფონზე შრომითი დავების განხილვა მუდმივად ჭიანურდება, საშუალოდ 4 წელი. აღნიშნული ასევე გამოწვეულია იმით, რომ ძირითად შემთხვევებში თითოეული დავა საჩივრდება სამივე ინსტანციაში. **გაჭიანურების ამგვარი ტენდენცია აზიანებს მხარეთა ინტერესებს.**

ერთის მხრივ, შრომითი ურთიერთობების შედეგად მიღებული ანაზღაურება ხშირ შემთხვევაში დასაქმებულისა და მისი ოჯახისთვის ერთადერთი შემოსავლის, ასევე საბანკო ვალდებულებების შესრულების ერთადერთ წყაროს წარმოადგენს, ხოლო წლების მანძილზე გაჭიანურებული დავა, დასაქმებულის სასარგებლოდ დასრულების პირობებშიც კი, ხშირად არ არის მისი დამძიმებული ყოფის გაუმჯობესების საშუალება.

**მეორეს მხრივ, სასამართლო დავის გაჭიანურების შემთხვევაში, იძულებითი მოცდენის ანაზღაურების დამსაქმებლისათვის დაკისრებისას, კოლოსალურად იზრდება თანხის ოდენობა, რაც აზარალებს როგორც კერძო სამართლის სუბიექტს (ბიზნესს), ასევე საბიუჯეტო დაწესებულებას, თუკი ის დავის მხარეა. საბოლოო ჯამში ფინანსური ზიანი აღდება სახელმწიფო ბიუჯეტს და მთლიანად, საზოგადოებას.**

აქვე გასათვალისწინებელია, რომ 2013 წლიდან იზრდება საერთო სასამართლოში შრომითი დავების ოდენობა. დავათა ძირითადი ნაწილი (90 %-ზე მეტი) ეხება უკანონო გათავისუფლებებს და მასთან დაკავშირებულ სამსახურში აღდგენასა და იძულებითი მოცდენის ანაზღაურებას. აგრეთვე, **2013 წლიდან არსებითად იზრდება შრომითსამართლებრივი დავებში დასაქმებულთა სასარგებლოდ მიღებული გადაწყვეტილებების რიცხვი და ის საშუალოდ 61 % შეადგენს.**<sup>1</sup>

<sup>1</sup> წყარო: “მართლმსაჯულება საქართველოში”, სტატისტიკური მონაცემები იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალურ ვებგვერდზე: <http://www.supremecourt.ge/statistics/>





**ამგვარი პრაქტიკის შედეგად საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ გაწეული იურიდიული დახმარების ფარგლებში 2017-2021 წლებში უკვე აღსრულებული სასამართლო დავების (სამსახურიდან გათვისუფლება, სახელფასო დავალიანებები, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება, საწარმოო ტრავმატიზმი და ა.შ.) შედეგად დასაქმებულთა მიერ მიღებულმა თანხებმა ჯამში 3 800 000 ლარს გადააჭარბა. მათ შორის აღსანიშნავია: კავშირგაბმულობის სფერო - 1 345 000,00 ლარი, მეტალურგია - 265 000 ლარი, ტრანსპორტი - 234 000 ლარი, ჯანდაცვა -172 000 ლარი, ტელევიზია - 183 100 ლარი, საფინანსო სექტორი -145 300 ლარი და ა.შ.**

გაჭიანურებული სამართალწარმოების და მისი უარყოფითი შედეგების პრევენციის საშუალება შეიძლება იყოს:

- » შრომითი დავების განმხილველი მოსამართლეების რიცხოვნების ზრდა;
- » შრომით დავებზე მედიაციის ინსტიტუტის ეფექტურად გამოყენება;
- » დამსაქმებელთა მაღალი ცნობიერება შრომის კანონმდებლობისა და შრომით დავებზე სასამართლო პრაქტიკის შესახებ;
- » საჯარო სამსახურიდან მოსამსახურეთა უკანონო გათავისუფლებების შემთხვევების სრულყოფილი ანალიზი და შესაბამისი პოლიტიკის შემუშავება საჯარო მმართველობის ერთიანი სისტემისთვის მომავალში მსგავსი ან განმეორებითი არაჯანსაღი პრაქტიკის პრევენციის მიზნით.

## კითხვა - პასუხი

### რა არის გონივრული მისადაგება?

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

# შრომის უსაფრთხოება

შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი არის დამსაქმებლის მიერ დანიშნული/მოწვეული შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პირი, რომელიც შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევის პრევენციის მიზნით უზრუნველყოფს შრომის უსაფრთხოების ღონისძიებების დანერგვასა და მართვას.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №01-25/ნ ბრძანებით (31.10.2018) დამტკიცდა შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის აკრედიტებული პროგრამის მოცულობა, განხორციელების წესი და პირობები (იხ.: <https://matsne.gov.ge/document/view/4348224?publication=0>)

მოგვწერეთ, გვკითხეთ  
[european.time.geo@gmail.com](mailto:european.time.geo@gmail.com)  
[ekakardava2014@gmail.com](mailto:ekakardava2014@gmail.com)

