



# შრომის სამართლის ბიულეტენი

№ 4, ივნისი 2024



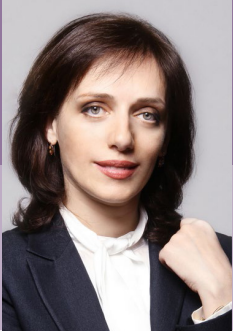
EUROPEAN  
TIME

დაგვისვით შეკითხვები  
european.time.geo@gmail.com  
ekakardava2014@gmail.com

FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

შრომის  
სამართალი

ასოციაცია „ევროპის დროით“ ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით  
გთავაზობთ ყოველთვიურ შრომის ბიულეტენს



## 1. სასამართლო პრაქტიკა შრომით ურთიერთობაში ვიქტიმიზაციის შესახებ

ეკატერინე გასიტაშვილი  
საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე

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

სასამართლო იზიარებს იურიდიულ დოქტრინაში გამოთქმულ მოსაზრებას, რომ ვიქტიმიზაციის შემთხვევაში სამართლებრივი შეფასება უფრო ფართო ფარგლებს მოითხოვს და არა მხოლოდ ე.წ. „ვიწრო“ გაგებით კვალიფიკაციას მოქმედი კანონით. დასაქმებული (ასევე, მისი დისკრიმინაციის თვითმხილველი პირი, შესაძლო ე.წ. „მოწმე“) ვიქტიმიზაციისაგან (ე.წ. „გამსხვერპლებისაგან“) დაცული უნდა იყოს არა მხოლოდ მაშინ, როდესაც დისკრიმინაციისგან თავის/სხვების დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართავს შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლებს მასთან, არამედ „დაცვა ეხება პირის მიერ დამსაქმებლის/ორგანიზაციის შიგნით პრეტენზიის გაცხადების გამო საპასუხო უკანონო ქმედებისაგან დაცვას“ (იხ. ზაქარია შველიძის დისერტაცია „სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დროს“, 2019 წ.; გვ. 51-53; იხ. სუსგ N ას-877-2023, 30.10.2023წ.).

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

სხვა საქმეზე დასაქმებულებმა სარჩელით მოითხოვეს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული დანამატის გაცემა. დადგენილია, რომ დასაქმებულებს, რომლებიც მანამდე აღძრული სარჩელის საფუძველზე აღდგენილი იქნენ სამსახურში, დამსაქმებლისგან არ მიუღიათ დანამატი. სასამართლომ დაადგინა დასაქმებულთა დისკრიმინაცია ვიქტიმიზაციის სახით და განმარტა, რომ სმკ-ის 4(7) მუხლი დასაქმებულის დამცავ სამართლებრივ მექანიზმს წარმოადგენს და უკრძალავს დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ან/და ნებისმიერ უარყოფით მოპყრობას, მარტოოდენ იმ არგუმენტზე მითითებით, რომ მან უფლებების დაცვის კუთხით მიმართა შესაბამის ორგანოს.

## 2. კითხვა-პასუხი:

### უნდა მიეთითოს თუ არა კონკრეტული ანაზღაურება ვაკანტურ თანამდებობაზე გამოცხადებულ განცხადებაში?

ეკატერინე ქარდავა  
სამართლის დოქტორი, ჟან მონეს პროფესორი,  
ასოციაციის „ევროპის დროით“ თავმჯდომარე



საქართველოში ძალიან ხშირია შემთხვევები, როცა დამსაქმებელი აცხადებს ვაკანტურ თანამდებობაზე ინფორმაციას, რომელშიც მითითებულია პოზიცია, ფუნქციები, ვალდებულებები, მოთხოვნილი კვალიფიკაცია, გამოცდილება, სამუშაო უნარები, თუმცა არ არის მითითებული ანაზღაურების ოდენობა. ასეთ განცხადებებში, ძირითადად, აღნიშნულია, - *ანაზღაურება პირის გამოცდილების შესაბამისად ან შეთანხმებით.*

#### კანონიერია ასეთი პრაქტიკა?

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

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

**წინასახელმეკრულებო ურთიერთობის პროცედურები და ფორმები არ არის დარეგულირებული კოდექსით.** ეს ნორმალურია. ყველა დამსაქმებელს, თავისი სამეწარმეო თავისუფლება აქვს და თავადვე გადაწყვეტს, როგორ წარმართოს შერჩევა და მოლაპარაკება. ამიტომაც, დამსაქმებელს არც აქვს ვალდებულება კერძო სექტორში საჯაროდ გამოაცხადოს ვაკანტურ თანამდებობაზე ინფორმაცია. **დამსაქმებელს უფლება აქვს უშუალოდ მოიწვიოს პროფესიონალი, ექსპერტი, სპეციალისტი და პირადი/ პირდაპირი მოლაპარაკების გზით დაასაქმოს.** ამასთან, **დამსაქმებელს უფლება აქვს საჯაროდ გამოაცხადოს ინფორმაცია და შერჩევის პროცედურაში ჩართოს ბევრი ადამიანი, რათა კონკურსის წესით გადაწყვიტოს საუკეთესო კანდიდატის დასაქმების საკითხი.** როგორი ფორმითაც არ უნდა წარმართოს წინასახელმეკრულებო ურთიერთობები - **დახურულად დამსაქმებლის კაბინეტში, თუ საჯაროდ - ორივეგან არსებითია იმ ინფორმაციის გაზიარება,** რაც სმკ-ის 11(6) მუხლით განსაზღვრულია და, აგრეთვე, ნდობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპის პატივისცემაზე დაფუძნებული პრაქტიკის განმაპირობებელია.

**რა თქმა უნდა, ადამიანი, როცა ეცნობა განცხადებას ვაკანსიის თაობაზე, მან უნდა მოიპოვოს მინიმალური ინფორმაცია ყველაზე მნიშვნელოვან ასპექტებზე:** ა) რა კვალიფიკაციას ითხოვს დამსაქმებელი, ბ) რა ფუნქცია უნდა შეასრულოს რა პოზიციაზე, გ) რა სამუშაო დროით იქნება დატვირთული; დ) რა ანაზღაურებას გადაუხდიან. ამ მინიმალური ინფორმაციის გარეშე, პირს, ბუნებრივად, ექნება ინფორმაციული დეფიციტი.

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

**დამსაქმებლები „თავს იმართლებენ“, - ანაზღაურებას შევთავაზებ გამოცდილების შესაბამისად და როგორ უნდა გამოვაქვეყნო წინასწარო? ანაზღაურების გაზრდის შესაძლებლობა მუდამ აქვს დამსაქმებელს, მაგრამ შრომის მენეჯმენტისა და შრომის ეკონომიკის ფარგლებში დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს განსაზღვრული რა იქნება ამათუიმ პოზიციაზე და ფუნქციის შესრულებაზე თვეში გასაცემი ბაზისური ანაზღაურება, რომელიც ყველასთვის არადისკრიმინაციულად ერთნაირია და რომელიც ქვედა ზღვარია ანაზღაურებისა. დამსაქმებელმა აუცილებლად უნდა მიუთითოს ბაზისური ხელფასი, რაც ნებისმიერი პირის მიმართ იმოქმედებს, ვისაც სთავაზობს თავის ორგანიზაციაში/ბიზნესში დასაქმებას, ხოლო კონკრეტული გასაუბრებისა და მოლაპარაკების დროს, შესაძლოა ბაზისურის ზემოთ სხვა ფინანსურ სარგებელზეც შეთანხმდნენ.**

უნდა აღინიშნოს, რომ ანაზღაურების მითითების სტანდარტს იცავს მხოლოდ საჯარო სამსახური, როცა იგი აცხადებს ვაკანტურ თანამდებობაზე ინფორმაციას. მნიშვნელოვანია, რომ კერძო სექტორში/სამოქალაქო სექტორში დაიწყოს ამ სტანდარტის დამკვიდრება და კანონის მიზნების აღსრულება პრაქტიკაში.

### 3. იძულებითი შრომა და ვაჭრობა ევროკავშირში

ევროპარლამენტმა საბოლოო თანხმობა მისცა ახალ რეგულაციას, რომელიც ევროკავშირს საშუალებას აძლევს აკრძალოს იძულებითი შრომით დამზადებული საქონლის გაყიდვა, იმპორტი და ექსპორტი.

ევროკავშირის წევრი სახელმწიფო ორგანოები და ევროკომისია შეძლებენ მოიკვლიონ საექვო საქონელი, მიწოდების ჯაჭვები და მწარმოებლები. თუ ჩაითვლება, რომ პროდუქტი დამზადებულია იძულებითი შრომით, მისი გაყიდვა ევროკავშირის ბაზარზე (მათ შორის, ონლაინ/დისტანციურად) შეუძლებელი იქნება და გადაზიდვები ევროკავშირის საზღვრებზე იქნება შეჩერებული.

ასეთი კანონი პირდაპირ არ უთითებს ჩინეთზე, მაგრამ, კანონმდებლები იმედოვნებენ, რომ ის გამოყენებული იქნება ჩინეთიდან იმპორტის დასაბლოკად, სადაც კი იძულებითი შრომით იქნება საქონელი წარმოებული.

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

