

№4, 2023

სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი
Scientific-Practical Journal

სტუდენტური სამეცნიერო კონფერენციების
მასალები

PROCEEDINGS OF THE STUDENT SCIENTIFIC
CONFERENCES

თავისუფალი შრომის ბაზრის სამართლებრივი რეგულირება
და კანონმდებლობის რეფორმის საფუძვლები

Legal Regulation of the Free Labour Market and the
Foundations of Legislation Reform

ელენე კარიაული

Elene Kariauli

დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაოს
ზეგანაკვეთურად კვალიფიცირების, მისი ანაზღაურებისა
და ლიმიტირების პრობლემები (შედარებითსამართლებრივი
ანალიზი)

Problems of Qualifying the Work Performed by the
Employee as Overtime, Its Compensation and Limitation
(Comparative Legal Analysis)

მარიამ მღებრიშვილი

Mariam Mghebrishvili

სტატიკა

ARTICLE

გიგ-ეკონომიკის რეგულირების პრობლემა ქართულ
სამართლებრივ სივრცეში

The Problem of Gig Economy Regulation in the Georgian
Legal System

მარიამ შარვაშიძე, ანა აფრიდონიძე

Mariam Sharvashidze, Ana Aphridonidze

პანდემიის პირობებში დასაქმებულის უფლებები
შვებულებით სარგებლობასთან, უსაფრთხო და ჯანსაღი
სამუშაო გარემოთი უზრუნველყოფასა და ხელშეკრულების
შეწყვეტასთან მიმართებით

Employee Rights Regarding the Use of Leave, the
Provision of a Safe and Healthy Working Environment
and the Termination of the Contract During the Pandemic

გიორგი კურტანიძე

Giorgi Kurtanidze

სასამართლო გადაწყვეტილების ანალიზი

CASE ANALYSIS

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2022 წლის 23 დეკემბრის
გადაწყვეტილების ანალიზი საქმეზე №ას-1316-2022

An Analysis of the Decision in Case No. AS-1316-2022 By
the Supreme Court of Georgia on 23 December 2022

სოფიო დარჩია

Sophio Darchia

იურიდიული კომპანიის პრაქტიკის მიმოხილვა

LAW FIRM PRACTICE REVIEW

გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისი

Guram Chaduneli Law Office



ა(ა)იპ – თანამედროვე შრომის სამართლის ცენტრი

NNLE Center for Contemporary Labour Law

ა(ა)იპ – თანამედროვე შრომის სამართლის ცენტრი

თანამედროვე შრომის სამართლის მიმოხილვა

სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი

№4, 2023

მთავარი რედაქტორი:

ასოც. პროფ., დოქტ. გიორგი ამირანაშვილი

EDITOR-IN-CHIEF:

Assoc. Prof. Dr. Giorgi Amiranashvili

სამეცნიერო საბჭო:

პროფ., დოქტ. ანდრეა ბორონი

პროფ., დოქტ. რიჩარდ ბეილსი

პროფ., დოქტ. რობერტა კარანიანო

ასოც. პროფ., დოქტ. ვახტანგ ზაალიშვილი

ასოც. პროფ., დოქტ. ელენა სიჩენკო

დოქტ. მარკო სეგესიო

დოქტ. სალომე ქერაშვილი

დოქტ. ლია პალაგაშვილი

SCIENTIFIC COUNCIL:

Prof. Dr. Andrea Borroni

Prof. Dr. Richard A. Bales

Prof. Dr. Roberta Caragnano

Assoc. Prof. Dr. Vakhtang Zaalishvili

Assoc. Prof. Dr. Elena Sychenko

Dr. Marco Seghesio

Dr. Salome Kerashvili

Dr. Liya Palagashvili

მთავარი რედაქტორის ასისტენტები:

ევგენია მანუკოვი (სტუდენტი)

ნიკოლოზ მურადოვი (სტუდენტი)

ASSISTANTS TO THE EDITORS-IN-CHIEF:

Evgenia Manukovi (LL.B. Student)

Nikoloz Muradovi (LL.B. Student)

სარედაქციო კოლეგია:

ქართული ტექსტის რედაქტორი

დოქტ. ნათია კენტჩიაშვილი

EDITORIAL BOARD:

GEORGIAN TEXT EDITOR

Dr. Natia Kentchiashvili

ინგლისური ტექსტის კორექტორი

ვიკრამ კონა

ENGLISH TEXT PROOFREADER

Vikram Kona

ტექნიკური რედაქტორი

თამარ სტეფნაძე

TECHNICAL EDITOR

Tamar Stepnadze

NNLE CENTER FOR CONTEMPORARY LABOUR LAW

CONTEMPORARY LABOUR LAW REVIEW

SCIENTIFIC-PRACTICAL JOURNAL

№4, 2023

უაკ (UDC) 349.2
თ-295

ჟურნალი გამოიცემა გურამ ჩადუნელის
იურიდიული ოფისის მხარდაჭერით.

The Journal is published with the support of
the **Guram Chaduneli Law Office**.

დაიბეჭდა გამომცემლობა „მერიდიანში“, 2023
Printed in “Meridiani” Publishers, 2023

© 2023. ყველა უფლება დაცულია.
© 2023. All rights reserved.

ელფოსტა / Email – contlablawrev@gmail.com

ჟურნალის გამომცემლები არ არიან პასუხისმგებელი გამოცემის ავტორთა მიერ გამოთქმულ
შეხედულებებზე. ავტორთა სტილი დაცულია.

The Journal Publishers assume no responsibility for the views expressed by the authors contributed to
the issue. The author’s style is retained.

ISSN 2667-9574



სარჩევნი

TABLE OF CONTENTS

მთავარი რედაქტორისაგან

A LETTER FROM THE EDITOR-IN-CHIEF 7

I. სტუდენტური სამეცნიერო კონფერენციების მასალები

I. PROCEEDINGS OF THE STUDENT SCIENTIFIC CONFERENCES 9

ელენე კარიაული

თავისუფალი შრომის ბაზრის სამართლებრივი რეგულირება და კანონმდებლობის რეფორმის საფუძვლები

Elene Kariauli

Legal Regulation of the Free Labour Market and the Foundations of Legislation Reform 11

მარიამ მღებრიშვილი

დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაოს ზეგანაკვეთურად კვალიფიცირების, მისი ანაზღაურებისა და ლიმიტირების პრობლემები (შედარებითსამართლებრივი ანალიზი)

Mariam Mghebrishvili

Problems of Qualifying the Work Performed by the Employee as Overtime, Its Compensation and Limitation (Comparative Legal Analysis) 18

II. სტატია

II. ARTICLE 27

მარიამ შარვაშიძე, ანა აფრიდონიძე

გიგ-ეკონომიკის რეგულირების პრობლემა ქართულ სამართლებრივ სივრცეში

Mariam Sharvashidze, Ana Aphridonidze

The Problem of Gig Economy Regulation in the Georgian Legal System..... 29

გიორგი კურტანიძე

პანდემიის პირობებში დასაქმებულის უფლებები შვებულებით სარგებლობასთან, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი უზრუნველყოფასა და ხელშეკრულების შეწყვეტასთან მიმართებით

Giorgi Kurtanidze

Employee Rights Regarding the Use of Leave, the Provision of a Safe and Healthy Working Environment and the Termination of the Contract During the Pandemic 41

III. სასამართლო გადაწყვეტილების ანალიზი

III. CASE ANALYSIS..... 63

სოფიო დარჩია

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2022 წლის 23 დეკემბრის გადაწყვეტილების ანალიზი საქმეზე №ას-1316-2022

Sophio Darchia

An Analysis of the Decision in Case No. AS-1316-2022 By the Supreme Court of Georgia on 23 December 2022 65

IV. იურიდიული კომპანიის პრაქტიკის მიმოხილვა

IV. LAW FIRM PRACTICE REVIEW 75

თეიმურაზ გვაზავა

შრომითსამართლებრივი დავების წარმოების სპეციფიკა სასამართლოში

Teimuraz Gvazava

The Specificity of Resolving Labour Disputes in Court..... 77

მთავარი რედაქტორისაგან

მვირფასო მკითხველო,

მოხარული ვართ, წარმოგიდგინოთ ა(ა)იპ – თანამედროვე შრომის სამართლის ცენტრის პერიოდული გამოცემის, სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალის – „თანამედროვე შრომის სამართლის მიმოხილვის“ მეოთხე ნომერი, რომელიც კომპანია „გურამ ჩადუნელის იურიდიულ ოფისთან“ მჭიდრო თანამშრომლობის ფარგლებში იბეჭდება.

ჩვენს ცენტრსა და პარტნიორ იურიდიულ კომპანიას შორის ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმში 2022 წლის 31 მაისს გაფორმდა. მემორანდუმიდან გამომდინარე, პერიოდულად იგეგმება ერთობლივი ღონისძიებები, რომლებიც მოიცავს როგორც სამეცნიერო-კვლევით, ისე სასწავლო-საგანმანათლებლო აქტივობებს. ამავე თანამშრომლობის ფარგლებში, „გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისი“ კვლავაც განაგრძობს უსასყიდლო სამართლებრივი კონსულტაციების გაწევას იმ პირებისთვის, რომლებიც ჩვენს ცენტრს შრომის სამართალთან დაკავშირებულ საკითხებზე მომართავენ ხოლმე.

გარდა ამისა, ჩვენთვის სასიხარულოა, რომ მკითხველებს კვლავინდებურად ვთავაზობთ „იურიდიული კომპანიის პრაქტიკის მიმოხილვის“ რუბრიკას, რომელშიც, ამჯერად, წარმოდგენილია „გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისის“ ხედვა სასამართლოში შრომითსამართლებრივი დავების წარმოების სპეციფიკაზე.

ძალზე გვახარებს ის ფაქტი, რომ ასეთ სანდო, წარმატებულ და პერსპექტიულ იურიდიულ კომპანიასთან ჩვენი თანამშრომლობა ერთობ აქტიური და ნაყოფიერია, რისთვისაც მის წარმომადგენლებს გულწრფელ მადლობას მოვახსენებთ.

აღსანიშნავია, რომ 2023 წლის 29 ნოემბერს, ჰიბრიდულ ფორმატში გაიმართა „სამეცნიერო-პრაქტიკული ფორუმი შრომის სამართალში“, რომელიც ჟურნალ „თანამედროვე შრომის სამართლის მიმოხილვის“ დაფუძნებიდან მე-4 წლისთავს მიეძღვნა. ფორუმზე განხილულ იქნა ჟურნალის მესამე გამოცემაში გაშუქებული აქტუალური თემები და მოეწყო საინტერესო დისკუსია. ღონისძიებას, რომელიც ჩვენი ცენტრის, „გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისის“, ქუთაისის უნივერსიტეტის სოციალურ

მეცნიერებათა, ბიზნესისა და სამართლის ფაკულტეტის, „ევროპის იურისტ სტუდენტთა ასოციაცია თბილისისა“ და „ევროპის იურისტ სტუდენტთა ასოციაცია ქუთაისის“ თანამშრომლობის ფარგლებში ჩატარდა, ქუთაისის უნივერსიტეტი მასპინძლობდა. ამავე ღონისძიებაზე მოეწერა ხელი ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმს ჩვენს ცენტრსა და ქუთაისის უნივერსიტეტს შორის.

მიმდინარე წლის 24 მარტსა და 02 მაისს, საქართველოს პარლამენტის ეროვნულ ბიბლიოთეკაში ჩატარდა სტუდენტური სამეცნიერო კონფერენციები შრომის სამართალში. პროექტი განხორციელდა „ევროპის იურისტ სტუდენტთა ასოციაცია თბილისის“, ა(ა)იპ – „ბიზნეს საქართველოსა“ და ჩვენს ცენტრს შორის გაფორმებული ურთიერთთანამშრომლობის ღია მემორანდუმის ფარგლებში. პროექტის პარტნიორების ერთობლივი გადაწყვეტილებით, ხსენებულ კონფერენციებში გამარჯვებული ნაშრომები სწორედ წინამდებარე გამოცემაში ქვეყნდება. ამავე ნომერში თავმოყრილია კონკურსის საფუძველზე შერჩეული სტუდენტებისა თუ ახალგაზრდა მკვლევარების ძალზე საინტერესო და ღირებული ნაშრომები თანამედროვე შრომის სამართლის აქტუალურ თემებზე, რომლებიც „სტატიისა“ და „სასამართლო გადაწყვეტილების ანალიზის“ რუბრიკების ფარგლებშია წარმოდგენილი.

დაბოლოს, მკითხველებს საინტერესო ინფორმაციის მიღებას ვუსურვებთ ჩვენი ჟურნალის ფურცლებიდან და სიამოვნებით ველით მათგან უკუკავშირს. ჩვენგან ყოველთვის არის მზაობა ყველა იმ ობიექტური მოსაზრებისა თუ საქმიანი წინადადების მისაღებად, რაც ამ ჟურნალის შემდგომ გამოცემათა დახვეწასა და გაუმჯობესებას მოემსახურება. ჩვენთვის ფრიად ამაღელვებელია, რომ მომავალ წელს უკვე მეხუთე გამოცემა იხილავს დღის სინათლეს, რითაც ჟურნალის მესვეურების მიერ დასახული სამომავლო ამბიციური გეგმების რეალიზებასაც მყარი საფუძველი მიეცემა.

**ჟურნალის გამომცემელთა
სახელითა და პატივისცემით,
ასოც. პროფ., დოქტ. გიორგი ამირანაშვილი
თბილისი, 2023 წლის დეკემბერი**

A LETTER FROM THE EDITOR-IN-CHIEF

Dear reader,

We are pleased to present the fourth issue of the scientific-practical journal Contemporary Labour Law Review, launched by the Centre for Contemporary Labour Law, which is published within the framework of close cooperation with the company Guram Chaduneli Law Office.

On 31 May 2022, a memorandum of cooperation was signed between our center and Guram Chaduneli Law Office. Based on the memorandum, joint events are periodically planned, which include both scientific and educational activities. Within the framework of the same cooperation, Guram Chaduneli Law Office continues to provide free legal consultations to those who contact our center over issues related to labour law.

In addition, we are delighted to continue to offer our readers the Law Firm Practice Review rubric, where this time the vision of Guram Chaduneli Law Office on the specificity of resolving labour disputes in court is presented.

We are very glad about the fact that our cooperation with such a reliable, successful and promising law firm is both active and fruitful, for which we sincerely thank its representatives.

It should be noted that, on November 29, 2023, the "Scientific & Practical Forum on Labour Law" was held in a hybrid mode, which was dedicated to the 4th anniversary of launching the journal Contemporary Labour Law Review. At the forum, the topics covered in the third issue of the journal were discussed and an interesting discussion followed. The event, which was held within the framework of the cooperation of our center, Guram Chaduneli Law Office, Kutaisi University's Fac-

ulty of Social Sciences, Business and Law, the European Law Students' Association Tbilisi, and the European Law Students' Association Kutaisi, was hosted by Kutaisi University. At the same event, a memorandum of cooperation was signed between our center and Kutaisi University.

On March 24 and May 2 of this year, student scientific conferences on labour law were held in the National Parliamentary Library of Georgia. The project was implemented within the framework of the open memorandum of cooperation signed by the European Law Students' Association Tbilisi, NNLE Business Georgia and our center. According to the joint decision of the project partners, the winning papers presented at the conferences are published in this edition. In the same issue, very interesting and valuable works of students and young researchers, selected on the basis of the competition, are collected on current topics of contemporary labour law.

Finally, we hope that our readers find the information from the pages of our journal interesting and we look forward to their feedback. We are always ready to receive all objective opinions and kind suggestions that will serve to refine and improve the future editions of this journal. It is very exciting for us that the fifth edition will see the light of day next year, which will provide a solid foundation for the realization of the future ambitious plans set by the publishers of the journal.

**On behalf of the Journal Publishers
and yours respectfully,
Assoc. Prof. Dr. Giorgi Amiranashvili
Tbilisi, December 2023**

1. სტუდენტური სამეცნიერო
კონფერენციების მასალები

**I. PROCEEDINGS OF THE STUDENT
SCIENTIFIC CONFERENCES**

Legal Regulation of the Free Labour Market and the Foundations of Legislation Reform

Abstract

The concept of a free labour market has become a widely debated topic in modern societies. The contemporary global economy, which requires a distinctive approach to labour law within the modern labour market, has been undergoing notable developments by implementing innovative legislative mechanisms. Given the economic growth of developed countries and legal reforms, today, the idea of using a free labour market to address legal insufficiencies is receiving unprecedented attention. Regarding the subject, this publication explores the dynamic cooperation between the free labour market as both a foundational element of legislative reform and an object of regulatory control. This cooperation undeniably has a significant influence on the state's economic development and the evolution of a legal system.

The paper underlines how the idea of a free labour

market has influenced legislation and policymaking across various nations, shaping the legal framework that governs relationships between the state and the business sector. The benefits of a free labour market, such as flexibility and increased interest in local production systems alongside the potential obstacles that can give rise to legal or social complexities, highlight the necessity of responsible governance and regulatory measures to secure probable outcomes.

With an impartial analysis of the concept, this paper offers resources regarding innovative legal and economic policies, which can also be regarded as attempts to provide enhanced comprehension of probable changes and strategies to eliminate unrequired disbalance. It also presents various ways of implementing previously rectified global legal elements as national legislative innovative reforms to contribute to economic growth.

თავისუფალი შრომის ბაზრის სამართლებრივი რეგულირება და კანონმდებლობის რეფორმის საფუძვლები

შესავალი

შრომის ბაზრის განვითარება 21-ე საუკუნის განვითარებადი სახელმწიფოების ერთ-ერთ საინტერესო და, ამავდროულად, რთულ გამოწვევას წარმოადგენს. ისეთი საზოგადოებრივი, ინფრასტრუქტურული მექანიზმების დანერგვა, რომლებიც პასუხობს თანამედროვე ინდუსტრიულ მოთხოვნებს და აკმაყოფილებს არსებულ სტანდარტებს, არ შემოიფარგლება მხოლოდ ფინანსური/ეკონომიკური შესაძლებლობების მოზიდვასთან დაკავშირებული საქმიანობით, არამედ, ამასთან, ის მჭიდრო კავშირშია საჯარო და კერძო სექტორთა შორის არსებული ურთიერთობების დაბალანსებისათვის ისეთი სამართლებრივი ინსტრუმენტების შექმნის მცდელობასთან, რომლებიც უზრუნველყოფს მოქალაქეთა თავისუფალ შრომით ურთიერთობებში ჩაბმას სახელმწიფოს მიერ გამოვლენილი საჭირო მინიმალური ჩარევისა თუ ინტერესის ფარგლებში. გლობალური ეკონომიკა, რომელიც თანამედროვე შრომის ბაზრის პირობებში განაგრძობს ფუნქციონირებას, ნათელია, განსხვავებულ შრომითსამართლებრივ მიდგომას საჭიროებს. სწორედ გლობალიზაციის შედეგს წარმოადგენს ტრანსსასაზღვრო კაპიტალისა თუ შრომის მობილობის მკვეთრი ზრდა, რომელიც, შემდგომში, ტრანსნაციონალური კორპორაციების მიერ შემუშავებული ტრანსსასაზღვრო ინვესტიციების სახით გვევლინება. შესაბამისად, კორპორაციებმა სხვადასხვა მომსახურებისა თუ საქონლის რეალიზაციისათვის, ფაქტობრივად, სრულიად ახალი, თანამედროვე გლობალური წარმოების სისტემა შექმნეს, რომლის გამართული მუშაობაც, ხშირად, კაპიტალის რეგიონებში გადაადგილებასთანაა დაკავშირებული. მაშასადამე, შრომის მობილობა მიგრაციის ფორმას იღებს – შიდა მიგრაცია სოფლიდან საწარმოო ცენტრებში თუ იმიგრაცია მაღალანაზღაურებადი სამუშაოების მქონე ქვეყნებში.¹

* ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის მე-2 კურსის სტუდენტი.

¹ იხ. Conaghan J., Fischl R.M., Klare K., Labour Law in an Era of Glo-

ნათელია, რომ აღნიშნული სტრატეგიის შემუშავება, რომელიც საზოგადოების ინტერესების დაცვით შეძლებს შრომის ბაზარზე არსებული მაღალი კონკურენციის პირობებში ისეთი სამართლებრივი ხასიათის ნაბიჯების გადადგმას, რომელიც, თავისი ბუნებით, არ იქნება მიმართული ბუნდოვანი მაკონტროლებელი ღონისძიებების შემუშავებისაკენ, არამედ, თავისუფალი, მაღალი ხარისხის მქონე სამეწარმეო საქმიანობის ხელშეწყობასა და ეროვნული პროდუქტის რეალაზაციისათვის შესაბამისი საშუალებების დანერგვისაკენ, საკმაოდ გრძელვადიან, რთულ პროცესს წარმოადგენს – „შრომის ბაზარი, ისევე, როგორც სხვა ბაზრები, გარკვეულ სოციალურ-ეკონომიკურ გარემოში ფუნქციონირებს. ბუნებრივია, რომ ცივილიზებული შრომის ბაზრის დამკვიდრებისათვის აუცილებელია მისი ბუნების ადეკვატური ინფრასტრუქტურის შექმნა. შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა კი, წარმოადგენს ნორმატიულ-სამართლებრივ გარემოს, რომელიც უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის ეფექტიან ფუნქციონირებას. ის მოიცავს როგორც სახელმწიფო დაწესებულებებს, დასაქმების ხელშეწყობის არასახელმწიფო სტრუქტურებს, ისე სხვადასხვა საწარმოს პერსონალის მართვის სამსახურებს, საზოგადოებრივ ორგანიზაციებსა და ფონდებს.“²

შესაბამისი საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარების მზაობა და საჭირო, მოთხოვნილი სტანდარტების ჩარჩოებში მოქცევა, რომლებიც არ გულისხმობს შემზღვეველი, ამკრძალავი ხასიათის რეგულაციებს, არამედ, თავისუფალი ბაზრის განვითარებისათვის ბაზისი, საფუძველი ელემენტების დანერგვას, მოცემულ პრობლემატიკაზე მუშაობის საწყისი ეტაპებია. პრობლემატიკის, რომელიც, თავის მხრივ, მოიაზრებს უმუშევარ მოქალაქეთა სოციალური ხელშეწყობისათვის განკუთვნილი ინვესტიციის მოზიდვისათვის არსებულ მწირ სამართლებრივი ხასიათის ღონისძიებებს.

მკვლევართა აზრით, აღნიშნული მიზნების balization: Transformative Practices and Possibilities, A New Course for Labour Unions: Identity-Based Organizing as a Response to Globalization, Oxford University Press, 2004, 6.

² იხ. ცარციძე მ., შრომის ეკონომიკა, თბ., 2016, 66.

მიღწევის საშუალებების ახალი მიმართულება უკვე დამკვიდრებული მექანიზმების შედარებით პრაგმატულ სარგებლობას გულისხმობს. ე.წ. „მესამე გზა“ უარყოფს ყოველგვარ აუცილებელ კავშირს სახელმწიფო ძალაუფლების გაძლიერებასა და მიზნების მიღწევას შორის. დამკვიდრებული მოსაზრების მიხედვით, სახელმწიფო მართვის მექანიზმები ეკონომიკის გასაკონტროლებლად თუ პოლიტიკური მიზნების განსახორციელებლად მხოლოდ მაშინ შეიძლება იქნეს გამოყენებული, როდესაც, შესაძლოა, არსებობდეს საფუძვლიანი ეჭვი იმის შესახებ, რომ საბაზრო მექანიზმის მარცხი გარდაუვალია და შესაბამისი მარეგულირებელი საშუალებები ვერ შეძლებენ აღნიშნულის გამოსწორებას. სახელმწიფო ძალაუფლება უნდა იქნეს გამოყენებული, როგორც მარეგულირებელი ინსტრუმენტი და არა საბაზრო მექანიზმის შემცვლელი, რეგულაცია კი, შესაბამისად, ყოველი კონკრეტული მოცემულობის პირობებში უნდა აკმაყოფილებდეს ტესტს, რომ ის მიზნის მიღწევის პროდუქტიული და ეფექტიანი საშუალებაა.³

აღნიშნულ პრობლემატიკაზე, ასევე, მიუთითებს უკვე დასაქმებულ პირთა არასათანადო სამუშაო გარემოსა და შესაბამისი ანაზღაურების შესახებ შემოთავაზებული ნორმატიული რეალობა, რომელიც როგორც სამართალშემოქმედების ჭრილში, ისე მისი აღსრულების ნაწილში საჭიროებს შედარებით თანამედროვე, პრაქტიკული ცვლილებების განხორციელებასა და მათ საზოგადოებრივ ცხოვრებაში რეალიზაციას – „საბაზრო ინფრასტრუქტურის რთულ და ურთიერთდაკავშირებულ კომპლექსში შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა ძალზე სპეციფიკურია. სწორედ შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურას, როგორც შრომითი მოწყობის ინსტიტუტებისა და მარეგულირებელი მექანიზმების სისტემას შეუძლია შექმნას შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის ეფექტიანი ზემოქმედებისათვის ეკონომიკურად ხელსაყრელი პირობები.“⁴

1. შრომის ბაზრის გარდაქმნის თანამედროვე მექანიზმები

ისეთი სამოქმედო გეგმის შემუშავება, რომელიც მხედველობაში მიიღებს როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორის ინტერესებსა თუ მოთხოვნებს,

³ იხ. Conaghan J., Fischl R.M., Klare K., Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities, Is There a Third Way in Labour Law?, Oxford University Press, 2004, 4.

⁴ იხ. ცარციძე მ., შრომის ეკონომიკა, თბ., 2016, 66.

სხვა მრავალი ფინანსური/მატერიალური წყაროს მოძიების ძალისხმევასთან ერთად, გულისხმობს იმ სამართლებრივი ინსტრუმენტების შექმნას, რომლებიც ხელს შეუწყობს საქართველოში თავისუფალი ბაზრის განვითარებასა და ეროვნული სამეწარმეო საქმიანობის პოპულარიზაციას. აღნიშნულის საკანონმდებლო რეგულაციების ქვეშ მოქცევამ არ უნდა განაპირობოს არათანაზომიერი, შეუსაბამო ნორმატიული რეალობის შექმნა, რომელიც, ამასთან, ხელს შეუშლის გარე დაინტერესების სახელმწიფოში შემოღინებასა და, შესაბამისად, ბაზრის ეფექტიან განვითარებას.

შრომის ბაზრის პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმის შემუშავება ითვალისწინებს მოქალაქეთა აღნიშნულ ბაზარზე ინტეგრაციის, საზოგადოების მოწყვლადი ჯგუფების შესაბამის შრომით ურთიერთობებში ჩაბმისა და კონკურენტუნარიანი სამეწარმეო საქმიანობის ხელშეწყობისათვის ინსტრუმენტების შექმნას.

1.1. აქტიური შრომის ბაზრის პოლიტიკა

თანამედროვე პროცესებმა, მათ შორის, – პრივატიზაციამ და ეკონომიკურმა რესტრუქტურისაციამ ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპის რეგიონებში მნიშვნელოვნად შეცვალა სახელმწიფოთა შრომის ბაზრები. იმ სისტემებთან შედარებით, რომლებმაც მიიღეს საბაზრო მიდგომა, კომპლექსური გამოწვევები წარმოიშვა ისეთ ეკონომიკურ/სამართლებრივ სისტემათა ადაპტაციისათვის, რომლებიც სრულ დასაქმებაზე დაფუძნებული. ამასთან, ერთ-ერთ მთავარ პრობლემას საჯარო სექტორში სამუშაო ადგილების ნაკლებობა და უმუშევრობა წარმოადგენდა. ამ გარდამავალ შრომის ბაზრებზე აქტიური შრომის ბაზრის პოლიტიკის (შემდგომში – ALMP) განხორციელების საფუძველი უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებლების წინააღმდეგ ბრძოლა და უმუშევარ პირთა შრომით ურთიერთობებში ჩაბმისათვის საჭირო უნარის გაუმჯობესება გახლდათ. ALMP-ის უნივერსალური მიზანია, გააძლიეროს სახელმწიფოთა შრომის მიწოდება, გაზარდოს შრომის მოთხოვნა და გააუმჯობესოს ბაზრის ფუნქციონირება გრძელვადიან პერსპექტივაში.⁵ პოლიტიკის პოტენციური

⁵ იხ. Spevacek A.M., USAID KNOWLEDGE SERVICES CENTER (KSC), Effectiveness of Active Labor Market Programs: A Review of Programs in Central and Eastern Europe and the Commonwealth of

სოციალური ზემოქმედებისათვის ALMP-ებსა და შრომისუნარიანი მოსახლეობის სოციალური დაცვის სტრატეგიებს შორის კოორდინაცია კი, ამავდროულად, მომავალ დასაქმებულთა შრომის ბაზარზე ჩაბმას გულისხმობს⁶. მაშასადამე, მოცემული პოლიტიკის განხორციელებისათვის წარმართული პროცესი გრძელვადიანი კვლევის ობიექტია, რაც, ასევე, მოიაზრებს სახელმწიფო პოლიტიკის სამართლებრივ ჭრილში გადასინჯვასა და ცვლილებას.⁷

2. საერთაშორისო პრაქტიკა, როგორც ახალი ეროვნული სტრატეგია

საქართველოში საერთაშორისოდ აღიარებული შრომითი ბაზრის მოდელის დანერგვა გარკვეული სახის მოსამზადებელ სამუშაოებსა და შესაბამის პრაგმატულ განწყობასთანაა დაკავშირებული. შრომითი ორგანიზაციების მიერ განვითარებად სახელმწიფოებში შრომითი ურთიერთობების ხარისხის გაუმჯობესებისაკენ მიმართული პროგრამები თუ შესაბამისი ნორმატიული ცვლილებების განხორციელების სარეკომენდაციო ხასიათის შენიშვნები სახელმწიფო პოლიტიკის განვითარების შესაძლებლობას წარმოადგენს. შესაძლებლობას, რაც, ამასთან, ქართულ შრომით ბაზარზე არსებულ კომერციულ დაწესებულებებისა თუ საშუალო ბიზნესსუბიექტების მსოფლიო ასპარეზზე გამოჩენის პერსპექტივას გულისხმობს.

Independent States, December 23, 2009, 3.

⁶ Niño-Zarazúa M., Torm N., Active Labour Market Policies in Asia and the Pacific: A Review of the Literature. United Nations ESCAP, Social Development Division, Bangkok, June 2022, 12.

⁷ Crépon B., van den Berg G.J., Active Labor Market Policies, 2016, 9, იხ. ციტირება: What Strategies Work for the Hard-to-Employ? Final Results of the Hard-to-Employ Demonstration and Evaluation Project and Selected Sites from the Employment Retention and Advancement Project, Office of Planning, Research and Evaluation (OPRE) Administration for Children and Families U.S. Department of Health and Human Services, 2012. New Deal for Young-ის პროგრამა გაერთიანებულ სამეფოში: პროგრამის პირველი ეტაპი ოთხი თვის განმავლობაში წარმართება და მისი საწყისი ფაზა უმუშევრობის ექვსი თვის შემდგომი პერიოდი გახლავთ. საწყის ფაზაში მონაწილეები ორ კვირაში ერთხელ კონსულტანტთან შეხვედრის საფუძველზე სამუშაოს ძიების პროცესში ინტენსიურ დახმარებას იღებენ. პროგრამის სამიზნე ჯგუფს წინასწარ განსაზღვრულ რეგიონებში 18-დან 24 წლამდე ასაკობრივი კატეგორია წარმოადგენს, რაც, ასევე, პროგრამის გავლენის იდენტიფიცირების მიზანს ემსახურება. ავტორებმა კვლევის შედეგად განაცხადეს, რომ პროგრამამ 5%-ით გაზარდა პროგრამის მონაწილეთა შრომით ურთიერთობებში ჩაბმის შანსები (baseline transition probability of 26%). აღნიშნული, ასევე, შესწავლის საგანი გახლავთ ამერიკის შერთებულ შტატებში, სადაც ჩატარებულმა კვლევებმა აჩვენეს, რომ შესაბამისი სამუშაოს ძიების დახმარების პროგრამები ამცირებს პერიოდს, რომლის განმავლობაშიც შრომით ურთიერთობაში ჩაბმის მსურველ მოქალაქეებს შეუძლიათ მოითხოვონ უმუშევარ პირთათვის განკუთვნილი შეღავათები.

პერსპექტივას, იმ საინვესტიციო მოთხოვნების გათვალისწინებით, რომლებითაც სამართლებრივი რეგულირების ფარგლებში დაუბრკოლებლად შეძლებენ საქმიანობის თავისუფალ ბაზარზე განხორციელებას.

ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირება, გარდა შესაბამისი სამართალშემოქმედებისა, ასევე, გულისხმობს სასამართლო ხელისუფლების უფლებამოსილების ფარგლების განსაზღვრის საკითხს. საინტერესოა, თუ რამდენადაა შესაძლებელი, სასამართლოს როლი აღნიშნულ შრომით ურთიერთობაში, ასევე, მოიაზრებდეს შედარებით მოქნილი რეგულირების სისტემის შექმნის პროცესში მის მონაწილეობასა და ჩართულობას – „ქვეყნებში, სადაც სასამართლო სარგებლობს სამართლის განვითარების უფლებით ან იმ შემთხვევებში, როდესაც კანონმდებლობა ანიჭებს სასამართლოს ნორმათა გამოყენებისას განსაზღვრული მოქნილობის უფლებას, მოსამართლეს შეუძლია, განავითაროს იურისპრუდენცია საერთაშორისო სამართლის საფუძველზე. როგორც ნორმათა ინტერპრეტაციის მიზნებისათვის საერთაშორისო შრომის სამართლის გამოყენების შესახებ აღინიშნა, საერთაშორისო შრომის სამართლის როლია დავის არაპირდაპირ გადაწყვეტა.“⁸

გარდა საერთაშორისო სოციალური/სამართლებრივი ინსტრუმენტების ეროვნულ დონეზე ჩართულობის გაზრდის აუცილებლობისა, მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს, რომ ვიდრე სახეზე არ გვექნება განვითარებადი სახელმწიფოების მიერ სამართალდარღვევების ჭრილში მოქმედების ხარისხის გაუმჯობესების შესაძენი ტემპი, მათ მიერ გაცხადებული მზაობა საერთაშორისო სტანდარტების დაკმაყოფილებისა და, მაშასადამე, შრომის ბაზარზე კუთვნილი ადგილის დაკავებისა, ვერ იქნება მხედველობაში მიღებული. სახელმწიფოში არსებული პრობლემები, მათ შორის, შრომის უსაფრთხოების ნორმების უგულვებლყოფა, დასაქმებულის არასათანადო ანაზღაურება თუ მატერიალური შესაძლებლობების მოძიების პროცესში დაბრკოლებების შექმნა, მათ შორის, შესაძლო არაეფექტიანი ნორმატიული ცვლილებები, ხელს უშლის თავისუფალი სამეწარმეო გარემოს შექმნას. გარემოს, რომელიც,

⁸ ბოდონე ქ., გუჯაბიძე ნ., თოდრია თ., მესხიშვილი ქ., ხაუომია თ., შველიძე ზ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, თბილისი, 2017, 66.

ამასთან, გულისხმობს თავისუფალი შრომითი ურთიერთობების წარმართვისას მოსალოდნელი საფრთხის პრევენციასა და ეკონომიკის მდგრად განვითარებას. ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრმა 2021 წლის შრომის ინსპექციის შესახებ განხორციელებული რეფორმის შეფასებისას აღნიშნა, რომ „შრომის უსაფრთხოების მხრივ ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა კვლავ მძიმე რჩება. ამის მიზეზია როგორც ინსპექციის ინსტიტუციური სისუსტე, ისე შრომის უსაფრთხოების კონცეფციის ვიწრო გაგება, რომელიც გამორიცხავს შრომითი უფლებების სხვა ასპექტებს. შრომის ინსპექტირების ქართული მოდელი მხოლოდ შრომის უსაფრთხოების ტექნიკური რეგლამენტების აღსრულებაზეა ორიენტირებული და უყურადღებოდ ტოვებს შრომითი ურთიერთობების სხვა რელევანტურ საკითხებს, რაც საბოლოო ჯამში არაეფექტიანსა და ფრაგმენტულს ხდის შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით სახელმწიფოს მიერ გატარებულ ღონისძიებებს“⁹. მამასადამე, ზემოთ ხსენებული ეროვნული შრომის ბაზრის თავისებურებები, რომლებიც უშუალოდ ზემოქმედებს სახელმწიფოში მდგრადი, ეფექტიანი ინსტრუმენტების დანერგვაზე, შესაძლოა, გამოყენებულ იქნეს სხვაგვარი, ორიგინალური მოდელის შექმნის მცდელობის საწყისად. მოდელის, რომელიც უშუალოდ მორგებული იქნება საზოგადოებრივ ინტერესებსა და კერძო ინდუსტრიულ მოთხოვნებს შორის დაბალანსების პროცესთან.

ვინაიდან შრომის მოთხოვნამ სტრუქტურულად შეცვალა შრომის წესები, ის, ნათელია, მოიაზრებს ისეთ სტრუქტურულ განვითარებას, რომლის პირობებშიც, ბიზნესი არაპროგნოზირებად, დროულ, გლობალურ თუ ციფრულ ბაზარზე გაცილებით მოქნილი და ეფექტიანი იქნება. აღნიშნული კი, გავლენას ახდენს შრომის მოთხოვნაზე. უპირველეს ყოვლისა, შრომის მოთხოვნა უფრო სპეციალიზებული, დავალებაზე დაფუძნებული და დროებითი ხდება, ამასთან, მისი კომპლექსურობიდან გამომდინარე, ის უფრო ხშირად მოიცავს შრომის ბაზრის პროფესიონალ სპეციალისტს, რომელსაც შეუძლია, შეუთავსოს და ორგანიზება გაუწიოს შრომის მიწოდებასა და, შესაბამისად, მოთხოვნას. აღნიშნული განვითარების უგულებელყოფა კი, შესაძლოა, იყოს ბუნებრივი, გარდაუვალი ნაკადის

საწინააღმდეგოდ მიჯაჭვულობის მანიშნებელი და აღნიშნავდეს შესაბამისი პოლიტიკისა თუ სამართლებრივი რეალობის შემქმნელების ბიზნესრეალობასთან გაუცხოებას.¹⁰

2.1. საერთაშორისო შეფასების სისტემა

ის გამოწვევები, რომლებიც თან ახლავს განვითარებად სახელმწიფოებში შრომის ბაზრის სამართლებრივ რეგულირებას, ამასთან, მოიაზრებს ნორმათა მოქმედების ეფექტიანობის შეფასების ვალდებულებებს, რომელთა საშუალებითაც, უშუალოდ უნდა განისაზღვროს როგორც მოწესრიგების ობიექტი, ისე მათი გავლენა ნებისმიერ უწყებრივ, სექტორულ ერთეულზე. შრომის ბაზრის რეგულაციების კონკურენტუნარიანობისა და ეფექტიანობის შეფასების მიზნით, განისაზღვრა სამი საერთაშორისო მონაცემთა ბაზა. ესენი გახლავთ: შრომის ბაზრის ეფექტიანობის ინდექსი, რომელიც შემუშავებულია მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის მიერ (WEF LME), სახელმწიფოს ეფექტიანობის ინდექსი და მისი შრომის რეგულირების კომპონენტები, რომლებიც შემუშავებულ იქნა მენეჯმენტის განვითარების საერთაშორისო ინსტიტუტის (IMD) მიერ და ფრეიზერის ინსტიტუტის შრომის ბაზრის რეგულაციების ინდექსი (Fraser LMR).

შრომის ბაზრის ეფექტიანობის ინდექსი (LME) არის შედარებით ფართო გლობალური კონკურენტუნარიანობის ინდექსის (WEF GCI) ნაწილი, რომელიც ზომავს და აფასებს სახელმწიფოთა შორის არსებულ კონკურენტუნარიანობას და მიჩნეულია, როგორც ინსტიტუციებისა და მათი პოლიტიკის ერთობლიობა, რომელიც განსაზღვრავს ქვეყნის ბაზარზე პროდუქტიულობის დონეს. ოთხი ინდივიდუალური კომპონენტი – შრომის რეგულაციები, უმუშევრობის აღმოფხვრისათვის შემოთავაზებული ნორმატიული მოწესრიგება, საიმპრაგიო კანონები და დასაქმების ხარჯები კი – გამოიყენება მთავრობის ეფექტიანობის უფრო ფართო ინდექსის შესაქმნელად. 2001 წლიდან, ამ კომპონენტების მიღმა არსებული მეთოდოლოგია და მთავრობის ეფექტიანობის ინდექსი, WEF-ისა და Fraser-ის ინდექსებისგან განსხვავებით, შედარებით უცვლელი დარჩა. IMD აფასებს და

⁹ შრომის რეფორმის შეფასება, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, 2020, 3.

¹⁰ The World Employment Confederation, Key Issues and Priorities Brief: Diverse Forms of Work, 2018, 2.

აანალიზებს სახელმწიფოთა შესაძლებლობებს, უზრუნველყოფს ჩარჩო, რომელშიც ბაზარზე არსებულ კომპანიებს შეუძლიათ, კონკურენცია გაუწიონ ერთმანეთს. IMD, ასევე, აქვეყნებს სახელმწიფოთა რეიტინგებს ცალ-ცალკე თითოეული კომპონენტის შეფასების საფუძველზე. საბოლოოდ კი, შრომის ბაზრის რეგულაციების (LMR) ინდექსი გახლავთ ინსტრუმენტი, რომელიც სახელმწიფოთა აღნიშნულ პოლიტიკას მათ მიერ შემუშავებულ ნორმათა რეგულირების, მოწესრიგების ფარგლების მიხედვით აფასებს.¹¹

გარდა მოცემული შეფასების სისტემისა, კონკურენტუნარიანობის მთავარი კომპონენტი სამუშაო ძალის ეფექტიანად გამოყენება გახლავთ. აღნიშნული მიზნის განხორციელებისათვის, სამუშაო ძალა უნდა იყოს სათანადოდ მომზადებული, შესაბამისი უნარებით აღჭურვილი, რათა შემდგომში მოქნილად იმუშაოს და ითანამშრომლოს ყველა მოსალოდნელ სიახლესთან. მესამე გზა თვლის, რომ შრომის სამართალს, სამართლის სხვა დარგებთან ერთად, როგორცაა ბიზნესსამართალი, აქვს შესაძლებლობა, სამუშაო ადგილის რეგულირების გზით, დაეხმაროს ბიზნესის კონკურენტუნარიანობის გაუმჯობესების გეგმას. აღნიშნული რეგულაცია კი, თავის მხრივ, კონკურენტუნარიანობის ხელშეწყობის მიზნით, ადგენს რადიკალურად ახალ დღის წესრიგს შრომის კანონმდებლობაში.

აღნიშნული სტრატეგია, ასევე, მხედველობაში იღებს ისეთი სისტემური მოწესრიგების ობიექტებს, როგორცაა კოლექტიური მოლაპარაკება და ინდივიდუალურ დასაქმებულთა უფლებები, თუმცა, შემოთავაზებული რეგულაციის მიზანი შემდგომში გადამწყვეტად იცვლება. კოლექტიური მოლაპარაკებების რეგულირების ნაცვლად, რომელიც წარმოადგენს ინდუსტრიული, დემოკრატიის იდეალების გამოხატვის შესაძლებლობას, შრომით ურთიერთობებში შესაძლო სამართლიანობის მიღწევას ან ინდუსტრიულ საზოგადოებაში ფუნდამენტურ ინტერესთა კონფლიქტის მოგვარების პრაგმატულ გზას, რეგულირების დომინანტური მიზანი ბიზნესის კონკურენტუნარიანობის გაუმჯობესება ხდება.¹²

¹¹ იხ. *Aleksynska M., Cazes S.*, Comparing Indicators of Labour Market Regulations Across Databases: A Post Scriptum to the Employing Workers' Debate, International Labour Office, Geneva, Switzerland, 2014, 1-5.

¹² იხ. *Conaghan J., Fischl R.M., Klare K.*, Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities, Hugh Collins, Is

აღნიშნული გამოწვევები კი, რომელთა შეჭიდების საშუალებების ეფექტიანობა ტრადიციული, ჩვეული მიდგომის ნაცვლად, შესაძლოა, განპირობებულ იქნეს შედარებით ახალი, უცნობი, თუმცა, საერთაშორისო დონეზე უკვე არსებული, შემუშავებული მექანიზმებით, მოცემული სტრატეგიული გეგმის შემუშავების საფუძველს წარმოადგენს.

დასკვნა

აღნიშნულის გათვალისწინებით, თანამედროვე შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის შეფასებისას, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ის სამართლებრივი რეალობა, რომლის პირობებშიც ვითარდება შესაბამისი სახელმწიფო პოლიტიკა, პოლიტიკა, რომელიც გულისხმობს საჯარო უფლებამოსილებების განხორციელების ფარგლებში, კერძო სექტორის, ბიზნესსუბიექტების ინტერესების დაცვასა და საერთაშორისო საინვესტიციო შესაძლებლობების პერსპექტივის დანერგვას. შრომის კანონმდებლობას, დომინანტურ სამრეწველო ურთიერთობების სისტემასა და პოლიტიკურ ეკონომიკას შორის საბოლოოდ იზრდება განსხვავება, ხოლო, მოსაზრება იმის შესახებ, რომ შრომითსამართლებრივ ნორმებს რაიმე ტრანსფორმაციული პოტენციალი აქვს, სულ უფრო ბუნდოვანი ხდება. ზოგადად, შრომის კანონმდებლობა გლობალურ სამყაროში კაპიტალის ძალაუფლების წინააღმდეგ ეფექტიანი კონტრასტული მექანიზმის ფუნქციონირებისათვის ცოტას თუ გვთავაზობს. აღნიშნული ანალიზის საფუძველზე კი, შრომის კანონმდებლობის მიერ თანამედროვე სამართალშემოქმედების ქირილში განხორციელებული ქმედებები, შესაძლოა, მოიაზრებდეს არამდგრადი ტრანსფორმაციის გზების ძიების პროცესს.¹³

ნებისმიერი სახის შემზღუდველი ხასიათის ნორმატიული რეგულაცია გავლენას ახდენს არა მხოლოდ შრომითი ურთიერთობების წარმართვის სპეციფიკაზე, არამედ, შედეგად, ბაზრის ეფექტიან მუშაობაზე. შრომის სამართალი ცდილობს, გაათანაბროს კაპიტალისტურ ბაზარზე შრომასა და კაპიტალს შორის არსებული თანდაყოლილი განსხვავება, თუმცა, ბაზრის მასშტაბების ზრდასა თუ გლობალიზაციის პირობებში, ნათელია, რომ

There a Third Way in Labour Law?, Oxford University Press, 2004, 3.

¹³ იხ. იქვე.

ბალანსი იკარგება.¹⁴

ასევე, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ზემოთ ხსენებული არ მოიაზრებს შრომის ბაზრის სამართლებრივი მექანიზმებისგან დისტანციასა და მისი განვითარების სახელმწიფო ორგანოთა მიერ სრულ უგულვებლყოფას. ნათელია, რომ შრომის სამართალში დღეს წარმოდგენილი პრობლემატიკა უშუალოდ კავშირშია და გავლენას ახდენს ბაზრის ღირებულებასა და ეროვნული ბაზრის ხარისხის მდგრადობაზე, ხარისხზე, რომელიც, სამუშაო ძალასა და მოთხოვნას შორის დისბალანსის პირობებში, არ ხასიათდება განსაკუთრებული კონკურენტუნარიანობით. მიუხედავად იმისა, რომ მრავალი ორგანიზაცია¹⁵ შეიძლება ითხოვდეს შრომის კანონმდებლობის დერეგულაციას, მათი შეტევა შრომის რეგულირებაზე იშვიათად თუ მოიაზრებს კანონის კონკრეტულ დებულებებს, როგორც ბიზნესის საქმიანობის შემაფერხებელ ფაქტორებს. მათი კრიტიკა სხვა გარემოებათა შედარების საფუძველზე კი, უგულვებლყოფს ნებისმიერი ზემოქმედების მნიშვნელობას,

რომელიც, შესაძლოა, ჰქონდეს შრომის კანონმდებლობას მცირე ბიზნესსტრუქტურებზე. ამასთან, კვლევებმა აჩვენეს, რომ ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორები, რომლებიც შეიძლება განსაზღვრავდეს მცირე ბიზნესთა წარმატებას თუ წარუმატებლობას, გახლავთ კაპიტალზე წვდომა, ორგანიზაციური შესაძლებლობები და პროდუქტის მოთხოვნა.¹⁶

წარმოდგენილი სფეროს კომპლექსურობა, საბოლოოდ, მისი სამომავლო რეფორმების საფუძველია, რომელიც, ამავედროულად, შესაძლოა, საერთაშორისო ასპარეზზე სამართლებრივი/სოციალური დაინტერესების ობიექტად თუ პოპულარიზაციის წყაროდ იქცეს.

¹⁴ იქვე, *The Limits of Labour Law in a Fungible Community*, 3.

¹⁵ სტატიის აღნიშნული დებულება უშუალოდ მოიაზრებს COFE-SA – Confederation of Employers in South Africa-ის კვლევებს.

¹⁶ იხ. *Who Needs Labour Law? Defining the Scope of Labour Protection*, Oxford University Press, 2004, 12.

Problems of Qualifying the Work Performed by the Employee as Overtime, Its Compensation and Limitation (Comparative Legal Analysis)

Abstract

The issue of limiting and remunerating the work performed by an employee outside the normal working hours, although it has become the object of regulation in a number of international acts, has not lost its relevance and remains a great challenge in Georgian labour law/practice.

A healthy workplace, generally harmonious labour relations and the preservation of employee rights are all based on the ideal control of overtime work.

Taking all this into account, the paper aims to reveal the legal gaps that we find in the Labour Code of Georgia in relation to the regulation of overtime work and present the recommendations that will help to correct

the existing gaps so that the right of employees to decent and fair working conditions is protected as much as possible.

To achieve the aforementioned goal, both the Georgian and German models of overtime work regulation, as well as the approaches established in German practice, were discussed. A number of problematic issues were identified based on the separation of similarities and differences, both related to the types of overtime work, as well as in specific cases, its mandatory nature, time limitation, and remuneration, indicating the need to modify the Georgian model.

დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაოს ზეგანაკვეთურად კვალიფიცირების, მისი ანაზღაურებისა და ლიმიტირების პრობლემები (შედარებითსამართლებრივი ანალიზი)

შესავალი

საქართველოს ორგანული კანონის, „საქართველოს შრომის კოდექსის“¹ (შემდგომში – სშკ) მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“. ძირითად შემთხვევაში, ანაზღაურებაზე შეთანხმება მხარეებს შორის ხდება სამუშაოს ფაქტობრივად გაწევამდე, მაგრამ ნაკლები ყურადღება ექცევა დამსაქმებლის მხრიდან ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების საკითხს. როგორც წესი, ეს პუნქტი შრომით ხელშეკრულებებში საერთოდ არ არის მოხსენიებული, მაშინ, როდესაც დასაქმებულთა უმრავლესობას სისტემატურად უწევს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება. რეალურად კი, ზეგანაკვეთური სამუშაოს სათანადოდ ანაზღაურება თანამედროვე მსოფლიოში ერთ-ერთ მნიშვნელოვან და პრობლემატურ საკითხადაა მიჩნეული.²

ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან მიმართებით კანონმდებლის მიერ დადგენილი მკაცრი ნორმები უნდა ემსახურებოდეს არა მხოლოდ დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლისგან, არამედ, თავად დამსაქმებლის ინტერესსაც, რადგან, ადამიანის ფიზიოლოგიური აგებულებიდან გამომდინარე, ზედმეტი მუშაობის შემდგომ იგი არაპროდუქტიული ხდება, რაც შესრულებულ სამუშაოზეც აისახება.³ შესაბამისად, დიდ მნიშვნელობას იძენს შესრულებული სამუშაოს ზეგანაკვეთურად კვალიფიცირებისა და მისი ლიმიტირების საკითხების გადაწყვეტა.

გერმანიაში, განმეორებითი დანაშაული ან

განზრახვა, რომ ზიანი მიადგეს დასაქმებულის ჯანმრთელობას ზეგანაკვეთური სამუშაოს გადამეტებით, კანონით დადგენილი წესით შეიძლება დაისაჯოს თავისუფლების აღკვეთითაც კი, გერმანიის სამუშაო დროის შესახებ აქტის მიხედვით,⁴ რაც ნათლად უსვამს ხაზს დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მაღალი სტანდარტის არსებობას.

1. ზეგანაკვეთური სამუშაოს არსი

1.1. სშკ-ის რეგულაციები

ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. არასრულწლოვნის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად – 4 საათს.⁵

ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დასაშვებია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. ამდენად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად აუცილებელია დასაქმებულის თანხმობა. გამონაკლისია შრომის კოდექსის 27(5) მუხლში ჩამოთვლილი შემთხვევები: დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო: ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე; ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით, მიუხედავად იმისა, თანახმაა თუ არა იგი ასეთი სამუშაოს შესრულებაზე. აღნიშნული

* შვი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტის სამართლისა და სახელმწიფო მმართველობის სკოლის სამართალმცოდნეობის საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის მე-3 კურსის სტუდენტი.

¹ საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 75, 27/12/2010.

² ქავთარაძე ს., ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) II, ზოიძე ბ. (რედ.), თბ., 2013, 103.

³ იქვე, 104.

⁴ Stepień B.R., Gartner F., Roland K.M., Rindler T., Working Time Regulation, German Team Report, German Team, European University Frankfurt (Oder), 2016, 16.

⁵ საქართველოს ორგანული კანონის – საქართველოს შრომის კოდექსის 27(1) მ.

ნორმა აყალიბებს კანონისმიერ ვალდებულებას ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით.⁶

ამ შემთხვევებთან მიმართებით, დამატებით გამონაკლისს აწესებს შრომის კოდექსის 27(6) მუხლი, რომლის თანახმადაც, აკრძალულია იმ დასაქმებულის, რომელიც არის ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, არასრულწლოვანი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენელი ან მხარდამჭერი ან რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.⁷

27(1) მუხლში არსებული ჩანაწერი „მხარეთა შეთანხმებით“, ასევე, გულისხმობს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა შესრულდეს მხოლოდ დამსაქმებლის დავალებისა და მითითების საფუძველზე. შესაბამისად, ზეგანაკვეთურია დასაქმებულის თანხმობით მხოლოდ დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო. კანონმდებლობა ზეგანაკვეთურად არ აკვალიფიცირებს დასაქმებულის პირადი ინიციატივით, დამსაქმებელთან შეთანხმების გარეშე ნორმირებული დროის მიღმა შესრულებულ სამუშაოს. სხვაგვარად რომ ითქვას, ზეგანაკვეთურ შრომად არ მიიჩნევა შემთხვევა, როდესაც დასაქმებული მიმდინარე საქმიანობის შესასრულებლად მუშაობს ნორმირებულ სამუშაო საათებზე მეტხანს და, ამავდროულად, არ არსებობს დამსაქმებლის სპეციალური მითითება ასეთი სამუშაოს ზეგანაკვეთურად შესრულებაზე.⁸

1.2. გერმანული მოწესრიგება

ზეგანაკვეთური სამუშაოს არსი ემთხვევა მის გერმანულ გაგებას, ვინაიდან, გერმანულ დოქტრინაშიც, ზეგანაკვეთურად მიიჩნევა სამუშაო, რომელიც აღემატება დასაქმებულისთვის დაწესებულ რეგულარულ სამუშაო დროს.⁹

⁶ *კვთარაძე ს.*, ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) II, *ზოიძე ბ.* (რედ.), თბ., 2013, 105.

⁷ *შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჭომია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბ., 2017, 207.

⁸ *კვთარაძე ს.*, ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) II, *ზოიძე ბ.* (რედ.), თბ., 2013, 106.

⁹ *ბაგიაშვილი მ.*, სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით (შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან), შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) II,

თუმცა, გერმანიაში, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა სამუშაო დროის შემდეგ დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო არა მხოლოდ დამსაქმებლის მითითებისა და დავალების არსებობის შემთხვევაში, არამედ, მაშინაც, როდესაც დამსაქმებელი სარგებელს იღებდა დასაქმებულის მიერ სამუშაო დროის ამოწურვის შემდეგ შესრულებული სამუშაოსაგან და „ითმენდა“ მას. ბერლინისა და ბანდენბურგის მიწის შრომის სასამართლოს გადაწყვეტილების თანახმად (28.06.2017, 15 Sa 66/17), დამსაქმებელი, შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში არსებული იერარქიიდან გამომდინარე, უფლებამოსილია, ნებისმიერ შემთხვევაში აუკრძალოს თანამშრომლებს სამუშაო საათების შემდეგ მუშაობა და ამით აირიდოს თავიდან ზედმეტად ნამუშევარი საათების ანაზღაურების ვალდებულება.¹⁰

თუმცა, გერმანელი დასაქმებული, როგორც წესი, არაა ვალდებული, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო. დამსაქმებელს უფლება აქვს, მოსთხოვოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, თუ ეს გათვალისწინებულია ხელშეკრულებით. დამსაქმებელს აღნიშნულის მოთხოვნა შეუძლია მაშინაც, თუ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება აუცილებელია, რათა თავიდან იქნეს აცილებული მოსალოდნელი ზიანი საგანგებო სიტუაციაში, თუნდაც სახელშეკრულებო შეთანხმების არარსებობისას.¹¹ მაშასადამე, არსებობს ეს ორი საგამონაკლისო შემთხვევა. სშკ-ის მიხედვით კი, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება კანონისმიერი ვალდებულების სახითაა წარმოდგენილი: ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე; ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით. სამუშაო დროის დაცვის შესახებ გერმანული კანონის მე-14 პარაგრაფი დამსაქმებელს არ ანიჭებს ასეთ უფლებას – მოითხოვოს დასაქმებულისაგან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება. დასაქმებულს ასეთი კანონისმიერი ვალდებულება არ ეკისრება,

ზოიძე ბ. (რედ.), თბ., 2013, 92.

¹⁰ *მაისურაძე ა., თუმანიშვილი გ.*, ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირების ფსიქო-სოციალური და სამართლებრივი ასპექტები, *ჟურნ.*, „მართლმსაჯულება და კანონი“, №4 (68) 20, 2020, 72.

¹¹ *Stępień B.R., Gartner F., Roland K.M., Rindler T.*, Working Time Regulation, German Team Report, German Team, European University Frankfurt (Oder), 2016, 17.

განსხვავებით ქართული შრომის სამართლისაგან.¹²

ასევე, გერმანიაში, დედათა დაცვის შესახებ კანონის მე-8 პარაგრაფის პირველი პუნქტის თანახმად, დაუმუშავებელია მომავალი და მეძუძური დედების დასაქმება ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე. ქართული მოწესრიგებისაგან განსხვავებით, ამგვარ სამუშაოზე დასაქმების წინაპირობად გერმანელი კანონმდებელი არ მოითხოვს თვითონ ქალის თანხმობას და ყველა შემთხვევაში კრძალავს მის დასაქმებას ზეგანაკვეთურად.¹³

2. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება

ანაზღაურების/სანაცვლოობის თვალსაზრისით, ზოგადად, ზეგანაკვეთური სამუშაო შეიძლება დაიყოს სამ სახედ: ფულადი სახით ანაზღაურებად, არაფულადი სახით ანაზღაურებად და დასვენების დღეების სანაცვლოდ შესრულებულ სამუშაოდ. სმკ არაფულადი სახით ანაზღაურებად ზეგანაკვეთურ სამუშაოს არ იცნობს.

სმკ-ის 27(2) მუხლის თანახმად: „ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით“. გაზრდილი ოდენობაში, რასაკვირველია, არ იგულისხმება ნორმირებული ხელფასის საათობრივი განაკვეთის სიმბოლური ზრდა. აღნიშნული საკითხის უკეთ გასაანალიზებლად, საინტერესოა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ განსაზღვრული მინიმალური სტანდარტი. ILO-ს (International Labour Organization, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია) No. 1¹⁴ და No. 30-ე¹⁵ კონვენციების მიხედვით, ზეგანაკვეთური შრომისათვის ნორმირებული განაკვეთი უნდა გაიზარდოს არანაკლებ 25 პროცენტით. ბუნებრივია, შრომითი ხელშეკრულებით, შინაგანაწესით ან დამსაქმებლის ბრძანებით, შესაძლოა, უფრო მაღალი ტარიფის გათვალისწინება.

¹² ბაჯიაშვილი მ., სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით (შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან), შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) II, ზოიძე ბ. (რედ.), თბ., 2013, 92.

¹³ იქვე, 95.

¹⁴ C001 – Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001>.

¹⁵ C030 – Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30), <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030>.

კანონმდებლობისა და შრომითი ხელშეკრულების ხარვეზიანობის პირობებში, სწორედ სასამართლო ხელისუფლებას უწევს, გადაწყვიტოს, რა შეიძლება იყოს ის ღირსეული გაზრდილი ტარიფი, რომლითაც, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, ზეგანაკვეთური შრომა უნდა ანაზღაურდეს. საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკა ზეგანაკვეთური შრომის ტარიფის განსაზღვრასთან მიმართებით საკმაოდ არაერთგვაროვანია. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში, რომელიც სააპელაციო სასამართლოში მიღებულ დაუსწრებელ გადაწყვეტილებას შეეხებოდა, უზენაესმა სასამართლომ ძალაში დატოვა და გაიზარა მოსარჩელის მოთხოვნა, დამსაქმებელს დაკისრებოდა თითოეული ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათისათვის 2-ჯერ გაზრდილი ღირებულება, ე.ი., ზეგანაკვეთური შრომის გაზრდილი ტარიფი 200%-ით განისაზღვრა.¹⁶ შედარებით ახალ გადაწყვეტილებაში კი, უზენაესი სასამართლო მხარეთა მიერ ხელშეკრულებით დადგენილი ტარიფის კანონიერებასაც აფასებს და 2022 წლის ივნისის გადაწყვეტილებით ბათილად მიიჩნევს შრომითი ხელშეკრულების დებულებას, რომელიც ითვალისწინებდა დასაქმებულთა მიერ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ანაზღაურებას არასამართლიანი და არაგონივრული ოდენობით – საათობრივი ანაზღაურების 1,01%-ით და მოსარჩელის მოთხოვნის საფუძველზე თავად განსაზღვრავს ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ტარიფს – 1,25%-ის ოდენობით. ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების კუთხით სასამართლოს პროგრესული გადაწყვეტილებების მიუხედავად, საერთო სასამართლოებში ამ მიმართულებით არსებული არაერთგვაროვანი პრაქტიკათვალსაჩინოს ხდის ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების მინიმალური ტარიფის საკანონმდებლო დონეზე განსაზღვრის საჭიროებას.¹⁷

ზეგანაკვეთური შრომისთვის ფულადი ანაზღაურების ალტერნატივაა სანაცვლო დასვენების დროით სარგებლობა. შრომის კოდექსის 27(3) მუხლის თანახმად, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. მაგალითად, თუ დასაქმებული კონკრეტულ

¹⁶ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 31 მაისის განჩინება საქმეზე №ას-44-2021.

¹⁷ ღირსეული შრომის პლატფორმა, მოპარული ხელფასი საქართველოში, შრომითი უფლებების დარღვევის ფინანსური გავლენა მშრომელებზე, 2022, 32.

სამუშაო დღეს ზეგანაკვეთურად მუშაობს 2 საათს, მხარეთა შეთანხმების შემთხვევაში, მომდევნო სამუშაო დღეს იგი უფლებამოსილია, დამატებით დაისვენოს 2 საათი.¹⁸

უკიდურესად რთული და დასაქმებულისთვის საზიანო შემთხვევაა, როდესაც დასაქმებული, მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, ასრულებს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, თუმცა, შეთანხმებით არ არის განსაზღვრული ანაზღაურების გაზრდილი ტარიფი. შრომის სამართლის დაცვითი ფუნქციიდან გამომდინარე, ზეგანაკვეთური შრომა ასეთ შემთხვევაშიც უნდა ანაზღაურდეს. გერმანულ დოქტრინაში ჩამოყალიბებული მიდგომის საფუძველზე, არსებობს მოსაზრება, რომ დასაქმებულს ზეგანაკვეთური ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა იმ შემთხვევაშიც, როდესაც შრომის ხელშეკრულებაში არაფერია ნათქვამი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების თაობაზე. აღნიშნულის საფუძველია შრომითი ურთიერთობის მიმართ გამოსაყენებელი გერმანიის სამოქალაქო კოდექსში განსაზღვრული მომსახურების ხელშეკრულების ნორმა, რომლის მიხედვითაც, საზღაური ჩაითვლება უსიტყვოდ შეთანხმებულად, თუ მომსახურება, გარემოებათა მიხედვით, მხოლოდ საზღაურით არის მოსალოდნელი.¹⁹ რაც შეეხება ტარიფს, გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის იმავე მუხლის თანახმად, თუ საზღაურის ოდენობა არ არის განსაზღვრული, მაშინ ნიხრის არსებობისას, შეთანხმებულად მიიჩნევა სანიხრო საზღაური, ხოლო, ნიხრის არარსებობისას – ჩვეულებრივი საზღაური.²⁰

ამდენად, თუ შრომის ბაზარზე დამკვიდრებული პრაქტიკით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, კონკრეტული სამუშაო კატეგორიისთვის, პროფესიისთვის, პოზიციისთვის დადგენილია ზეგანაკვეთური სამუშაოს გაზრდილი ტარიფი, აღნიშნული განაკვეთი მიიჩნევა მხარეებს შორის შეთანხმებულად. ნებისმიერ შემთხვევაში, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ტარიფი არ უნდა იყოს ILO-ს No. 1 და No. 30-ე კონვენციებით განსაზღვრული ნორმირებული განაკვეთის 25%-იან ზღვარზე ნაკლები.²¹

¹⁸ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჟომია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბ., 2017, 209.

¹⁹ კროპკოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის სასწავლო კომენტარი, დარჯანია თ., ჭეჭელაშვილი ზ. (მთარგმნ.), თბ., 2014, 457, 463.

²⁰ იქვე.

²¹ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაჟომია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბ., 2017, 210.

ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს მიმდინარე თვის ხელფასთან ერთად. დასაქმებულმა დამატებითი დასვენების უფლებით უნდა ისარგებლოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დღიდან გონივრულად მოკლე ხანში, მაგალითად, მომდევნო დღეს, ან იმავე სამუშაო კვირაში. ნებისმიერ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ დასაქმებული დამატებითი სამუშაო დროის გამოყენებით უნდა უზრუნველყოს კალენდარული თვის ბოლომდე.²²

რაც შეეხება გერმანულ მოწესრიგებას, აქ ზეგანაკვეთური ანაზღაურება არ არის მკაფიოდ რეგულირებული კანონით, მაგრამ ექვემდებარება შრომითი ხელშეკრულებით, კოლექტიური მოლაპარაკების ხელშეკრულებებით ან სამუშაო საბჭოს ხელშეკრულებებით მოწესრიგებას. რეგულარული თანამშრომლებისთვის შეუძლებელია ნებისმიერი ოდენობის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება რეგულარული ანაზღაურებით. თუმცა, სახელშეკრულებო შეთანხმებით შესაძლებელია, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის 10-20%-ის ანაზღაურება მოცული იყოს რეგულარული ხელფასით. საბჭოს წევრებისა და მმართველი დირექტორებისთვის, ნებისმიერი ზეგანაკვეთური სამუშაო, როგორც წესი, ანაზღაურდება მათი ჩვეულებრივი ხელფასით.²³

ამასთან, აღსანიშნავია, რომ 2022 წლის 1-ელი აგვისტოდან დაწესებული ცვლილებებით, დამსაქმებლები ვალდებული არიან, უზრუნველყონ მტკიცებულებები დასაქმებულის ანაზღაურების შესახებ, რომელიც, ასევე, მოიცავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ოდენობასა და გამოთვლის მოდალობას.²⁴

არსებობს საშიშროება, რომ დამსაქმებელმა ხელშეკრულებით გაითვალისწინოს პირობა, რომ შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება, გარკვეული სახით, ზეგანაკვეთურ სამუშაოსაც მოიცავს. გერმანიის შრომის ფედერალური სასამართლოს გადაწყვეტილებით, ხელშეკრულების მსგავსი პირობა მხოლოდ მაშინ არის ბათილი, თუ ხელშეკრულებიდან შეუძლებელია იმის დადგენა, კონკრეტულად რა მოცულობის ზეგანაკვეთური სამუშაოა მოცული ხელფასით.

²² ქავთარაძე ს., ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) II, ზოიძე ბ. (რედ.), თბ., 2013, 112.

²³ Pusch Wahlig Workplace Law, Employment Law Overview Germany 2021-2022, 12.

²⁴ Addleshaw Goddard, Labour and Employment Guide – Germany, 2022, 2.

სმკ-ის 27(2) მუხლის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. თუმცა, ეს ჩანაწერები არ გამოიცხავს მხარეთა შეთანხმებას, სამუშაო საათების თაობაზე დებულებების ფორმირებისას გაითვალისწინონ, რომ შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება მოიცავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს გარკვეულ ოდენობას. აღნიშნულს, უპირველეს ყოვლისა, ადგილი შეიძლება ჰქონდეს ისეთ შემთხვევაში, როდესაც ხელშეკრულებით შეთანხმებული სამუშაო დრო კანონმდებლობით დადგენილ მაქსიმალურ ოდენობაზე ნაკლებია. ამ ტიპის შეთანხმება დასაქმებულისათვის ცალსახად საზიანო და ბუნდოვანია და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების პრინციპების გვერდის ავლის მცდელობას წარმოადგენს, შესაბამისად, როგორც კანონსაწინააღმდეგო შეთანხმება, ბათილად უნდა იქნეს მიჩნეული.²⁵

გერმანიაში, ზეგანაკვეთური სამუშაო, როგორც წესი, ყოველთვის ანაზღაურებადია, მისი ანაზღაურება უნდა მოხდეს ცალკე, ჩვეულებრივი სამუშაო დროის ანაზღაურებისგან დამოუკიდებლად.²⁶

იმ გარემოებიდან გამომდინარე, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის, ჩვეულებრივად ნამუშევარი დროის მსგავსად, მოსალოდნელია ანაზღაურება, დასაქმებულს ამის მოთხოვნის უფლება გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის 611-ე პარაგრაფის 1-ელი და მე-2 ნაწილების საფუძველზე წარმოეშობა იმ შემთხვევაშიც, როდესაც შრომის ხელშეკრულებაში არაფერია ნათქვამი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების თაობაზე.²⁷

სამუშაო დროის შესახებ გერმანული კანონის მე-11 პარაგრაფის მე-3 პუნქტის მიხედვით, უქმე დღეს მუშაობისათვის, რაც თავისთავად ზეგანაკვეთურად ითვლება, გათვალისწინებულია მისი ანაზღაურება სამუშაოსგან თავისუფალი დღით მომდევნო 8 კვირის ვადაში.²⁸

აღსანიშნავია, რომ თუ გერმანელმა

²⁵ *მაისურადე ა., თუმანიშვილი გ., ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირების ფსიქო-სოციალური და სამართლებრივი ასპექტები*, ჟურნ., „მართლმსაჯულება და კანონი“, №4 (68) 20, 2020, 71.

²⁶ *ბაჯიაშვილი მ., სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით (შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან)*, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) II, *ზოიძე ბ. (რედ.)*, თბ., 2013, 92.

²⁷ იქვე, 93.

²⁸ იქვე, 94.

დასაქმებელმა იცის ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ და არ არის ამ შრომის შედეგებით სარგებლობის წინააღმდეგი, მაშინ, განსაკუთრებული მითითებების არარსებობის მიუხედავად, ჩაითვლება დასაქმებულთა შრომა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და დაექვემდებარება ანაზღაურებას. ამდენად, მნიშვნელოვანია, აღნიშნული პრაქტიკა გაზიარებულ იქნეს საქართველოშიც და იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელმა იცის დასაქმებულის მიერ ზედმეტად ნამუშევარი საათების შესახებ, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის ამ საქმიანობიდან გარკვეული სარგებლის მიღება მიჩნეულ იქნეს კონკლუდენტური ქმედებით ნების გამოვლენად – თანხმობად ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე, დასაქმებულის საქმიანობა ჩაითვალოს ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და, შესაბამისად, ანაზღაურდეს.²⁹

3. ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური ლიმიტი

საერთაშორისო შრომის სტანდარტია, რომ უნდა დაწესდეს და შეიზღუდოს ზეგანაკვეთური შრომის ლიმიტი. საზღვარგარეთის ქვეყნის კანონმდებლობები ითვალისწინებს ზეგანაკვეთური შრომის მაქსიმალურ ზღვარს დღის, კვირის ან წლის მიხედვით, ან ერთმანეთთან კომბინაციაში.

შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს სამუშაო დღის ან კვირის განმავლობაში ზეგანაკვეთური შრომის მაქსიმალურ ზღვარს (გარდა არასრულწლოვნის შემთხვევისა). ამ შემთხვევაშიც, გამოსაყენებელია 24(4) მუხლით გათვალისწინებული სამუშაო დღეებს შორის 12-საათიანი დასვენების იმპერატიული მოთხოვნა. ხოლო, რამდენადაც 24 საათის განმავლობაში დასაშვებია მაქსიმუმ 12-საათიანი სამუშაო დღე, შესაბამისად, სამუშაო დღე, შესვენების დროისა და ზეგანაკვეთური შრომის ჩათვლით, არ შეიძლება, აღემატებოდეს 12 საათს.³⁰

გერმანიაში, კოლექტიური ხელშეკრულებები არეგულირებს დამატებით სამუშაოს ან ზეგანაკვეთური საათების მაქსიმალური

²⁹ *მაისურადე ა., თუმანიშვილი გ., ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირების ფსიქო-სოციალური და სამართლებრივი ასპექტები*, ჟურნ., „მართლმსაჯულება და კანონი“, №4 (68) 20, 2020, 72.

³⁰ *შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., ხაქობია თ., გუჯაბიძე ნ., მესხიშვილი ქ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები*, თბ., 2017, 211.

რაოდენობის დადგენით, მაგალითად, კვირის ან თვის განმავლობაში, ან ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო საათების მაქსიმალური რაოდენობის განსაზღვრით, რომელიც მოიცავს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს. დამატებითი სამუშაო, რომელიც აღემატება ამ ლიმიტებს, ჩვეულებრივ, დასაშვებია გამონაკლის შემთხვევებში და ზოგიერთი შეთანხმება საერთოდ არ არეგულირებს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს.³¹

4. სამსახურში არასამუშაო დროს ყოფნა – ზეგანაკვეთური სამუშაო?

მნიშვნელოვანია საკითხი: გულისხმობს თუ არა დასაქმებულის სამსახურში არასამუშაო დროს ყოფნა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას. ამ კითხვაზე პასუხის გასაცემად, გავეცნოთ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთ-ერთ გადაწყვეტილებას.³²

საქმის ფაბულა: დასაქმებული 2008 წლიდან მუშაობდა დამსაქმებელ კომპანიაში. დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება მოშალა ამ უკანასკნელის მიერ ვალდებულების დარღვევის საფუძველით. დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს და, მათ შორის, მოითხოვა 2013 წლიდან მის მიერ ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს გამო 24 250 ლარის ანაზღაურება. დასაქმებულის მოსაზრებით, შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში, იგი იძულებული იყო, შეესრულებინა ზეგანაკვეთური სამუშაო. დამსაქმებლის მოსაზრებით, არ დგინდება, დასაქმებული სამუშაო საათების დასრულების შემდგომ ასრულებდა თუ არა შრომით მოვალეობას. ამასთან, მისი შეპასუხების თანახმად, მოთხოვნა ხანდაზმულია და არ ექვემდებარება ანაზღაურებას. საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილებით, სარჩელი უარყოფილ იქნა. აღნიშნული გადაწყვეტილება გაასაჩივრა დასაქმებულმა. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებით, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაზე უარის თქმის ნაწილში სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. კერძოდ, დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ

დაეკისრა 1 706 ლარის ანაზღაურება. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, მოთხოვნათა ნაწილი (2013 წლისა და 2014 წლის 8 ნოემბრის ჩათვლით) ხანდაზმულად იქნა მიჩნეული, ამასთან, სასამართლომ ჩათვალა, რომ 2014 წლის ნოემბრიდან 2015 წლის ბოლომდე ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტი ვერ დაამტკიცა დასაქმებულმა, ხოლო, 2016-2017 წლებში შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო ექვემდებარებოდა ანაზღაურებას. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრდა დასაქმებულმა. საკასაციო სასამართლომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ნაწილში საკასაციო საჩივარი არ დააკმაყოფილა. უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს მხოლოდ დასაქმებულის სამსახურში არასამუშაო დროს ყოფნა, არამედ, უნდა დგინდებოდეს მისი მხრიდან სამუშაოს შესრულების ფაქტი. აღნიშნული გარემოებების მტკიცების ტვირთი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის შესაბამისად, ეკისრება დასაქმებულს, კერძოდ, მან უნდა მიუთითოს და, სადავოობის შემთხვევაში, წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა ანალიზი სასამართლოს მიიყვანს დასკვნამდე, რომ მან, საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, სამუშაო საათების ამოწურვის შემდგომაც შეასრულა შრომითი მოვალეობები, რომელთა სამუშაო დროს შესრულება ობიექტურად იყო შეუძლებელი. ამ მხრივ, ქვემდგომმა სასამართლომ მართებულად შეაფასა საქმის მასალები და სწორად ჩათვალა, რომ სამუშაო საათების შემდგომ სამსახურში ყოფნის ფაქტი თავისთავად არ ამტკიცებდა სამუშაოს შესასრულებლად დამატებითი დროის საჭიროების არსებობას. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლომ არ გაიზიარა დასაქმებულის პრეტენზია ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებასთან დაკავშირებით.

დასკვნა

საბოლოოდ, შეიძლება ითქვას, რომ გამოიკვეთა ძირითადი პრობლემური საკითხები ზეგანაკვეთური სამუშაოს „ინსტიტუტის“ მოწესრიგებასთან დაკავშირებით ქართულ შრომის სამართალში.

მნიშვნელოვანია, დადგენილ იქნეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს სახეები და მათი განსაზღვრებანი. ზემოხსენებული ჩამონათვალი

³¹ *Bispinck R.*, Germany: Working Time and Its Negotiation, in: *Keune M., Galgóczi B.* (Eds.), *Collective Bargaining on Working Time, Recent European experiences*, Brussels, 2006, 117.

³² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 3 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1327-2018.

ნაკლოვანია, მისი სისრულისა და მოცულობის თვალსაზრისით. ბუნებრივია, უნდა შეიძლებოდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ანაზღაურება სხვა არაფულადი საშუალებითაც. ამასთან, განსაზღვრულ უნდა იქნეს გაზრდილი ანაზღაურების მინიმალური პროცენტული მაჩვენებელი.³³

არ არსებობს ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების მაქსიმალური რაოდენობის ლიმიტირების სამართლებრივი რეგულირება, კალენდარული მონაკვეთებისათვის კვირა, თვე, 3 თვე, 6 თვე, 12 თვე, რაც, ხშირ შემთხვევაში, დასაქმებულის ინტერესების საწინააღმდეგოდ არის გამოყენებული დამსაქმებლის მიერ.³⁴

მოქმედი კანონმდებლობა, კონკრეტულ შემთხვევებში, აკანონებს მონურ შრომას, რაც გულისხმობს დამსაქმებელთა დავალდებულებას, იშრომონ საკუთარი ნების საწინააღმდეგოდ და ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე.³⁵

მიუხედავად აუცილებლობისათვის საჭიროებისა, დასაქმებულის კანონის ძალით დავალდებულება, რომ შეასრულოს ნებისმიერი ზეგანაკვეთური სამუშაო, წარმოადგენს სამუშაოს შესრულების ნებაყოფლობითობის პრინციპის პირდაპირ შელახვას. არ შეიძლება არცერთ შემთხვევაში, მით უფრო, კანონის ძალით, რომელიმე ცალკე აღებულ შემთხვევაში, იმ პრინციპების ლეგალური თვალსაზრისით გამართლება, რომლებიც, თავის მხრივ, საფუძვლად ჰქონდა მონობას. დამსაქმებელს ყოველთვის აქვს შესაძლებლობა, შესაბამისად განსაზღვროს რისკები და დამსაქმებელთა ის რაოდენობა თუ ცვლები, რომლებიც უზრუნველყოფენ დამსაქმებლის ჩვეულებრივ სამუშაო რუტინას და დაუშვებელია, ზემოაღნიშნული ხორციელდებოდეს დასაქმებულის ხარჯზე, კანონის ძალით. განსახილველ შემთხვევაში, მნიშვნელობა არა აქვს, ეს ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურებადი იქნება თუ ანაზღაურების გარეშე.³⁶

ყოვლად დაუსაბუთებელია, თუ რატომ არ ექვემდებარება ზეგანაკვეთურ ანაზღაურებას სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისათვის განხორციელებული ზეგანაკვეთური სამუშაო.

დამსაქმებლისათვის, სტიქიური უბედურების პირობებშიც კი, არ უნდა წარმოადგენდეს წარმოდგენლად დიდ ტვირთს, საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში დასაქმებულისათვის ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის შესაბამისად, თუნდაც დამატებითი დასვენების დროის მიცემა. შრომის სამართლის პრინციპების საწინააღმდეგოა არა მხოლოდ ის გარემოება, რომ განსაკუთრებული გარემოებების არსებობისას, შესაძლებელია, დასაქმებულს მისი სურვილის საწინააღმდეგოდ უწევდეს ზეგანაკვეთურად მუშაობა, არამედ, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე მუშაობის დავალდებულებაც. აღნიშნული ვერ იქნება გამართლებული ვერანაირი საჯარო ინტერესით.³⁷ მით უმეტეს, რომ ევროპის სოციალური ქარტია (რომელიც საქართველოს მიერაც არის რატიფიცირებული) იმპერატიულად ადგენს, რომ მხარეები ვალდებული არიან, აღიარონ მუშაკთა უფლება გაზრდილი ანაზღაურების მიღებაზე ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის.³⁸ მაშასადამე, ევროკავშირის რეგულაციების გათვალისწინებით, აუცილებელია, ცვლილებები განხორციელდეს საქართველოს შრომის კოდექსში და ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე ნებისმიერი სახის ზეგანაკვეთური მუშაობა აიკრძალოს.³⁹

შრომის კანონმდებლობის შინაარსობრივი მოდიფიცირება უნდა დაეფუძნოს ადამიანის, როგორც სამყაროში არსებული უზენაესი სიკეთის, გააზრებას და თავისუფალ, მხარეთა შეთანხმებულ ნებაზე დაფუძნებულ და ღირსეულ სამუშაო პირობებს.⁴⁰

ამდენად, მიუხედავად იმისა, რომ სშკ-ის რეგულაციები უმეტესწილად სწორედ დასაქმებულის ინტერესების დაცვისკენ იხრება და მასზეა ორიენტირებული, როდესაც საკითხი ეხება ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, იკვეთება მთელი რიგი ხარვეზები, შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, მოხდეს ამ საკითხის სრულყოფილი რეგულირება საკანონმდებლო დონეზე.

³³ მაისურაძე ა., თუმანიშვილი გ., ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირების ფსიქო-სოციალური და სამართლებრივი ასპექტები, ჟურნ., „მართლმსაჯულება და კანონი“, №4 (68) 20, 2020, 63.

³⁴ იქვე, 74.

³⁵ იქვე.

³⁶ იქვე, 65.

³⁷ იქვე, 73.

³⁸ European Social Charter (Revised), Strasbourg, 3.05.1996.

³⁹ მაისურაძე ა., თუმანიშვილი გ., ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირების ფსიქო-სოციალური და სამართლებრივი ასპექტები, ჟურნ., „მართლმსაჯულება და კანონი“, №4 (68) 20, 2020, 73.

⁴⁰ იქვე, 74.

II. სტატია

II. ARTICLE

The Problem of Gig Economy Regulation in the Georgian Legal System

Abstract

This article focuses on a ubiquitous issue that has become particularly relevant in the recent times, namely, the problem of gig economy regulation in the Georgian legal area. Due to the fact that informal workers do not have the status of employees, companies strive for arbitrariness and it expands day by day.

Everyone should have the opportunity to defend their rights. The good faith clause has always been supreme in judicial relations. For individuals engaged in informal employment, adherence to labour legislation that defines guaranteed rights is imperative. The topic is quite complex, owing to the challenges associated with defining its legal character. The primary emphasis has been on the similarities and differences between service contracts and labour agreements.

The issue is in the limelight as much in Georgia as

it is internationally. Therefore, the article employs a comparative method, drawing from both national and international judicial practices. This includes references to judicial practices from the USA, the UK, Spain, France, Italy, Germany and Canada.

The analysis of international and local practices has demonstrated the necessity to utilize guarantees outlined in labour legislation for informal workers. Furthermore, courts have provided significant recommendations and made improvements in this regard.

As the regulation of the gig economy within Georgian legislative frameworks remains a fresh challenge, the conclusions present the recommendations and positions of the co-authors, serving as a crucial foundation for the accurate legal resolution of the issue.

გიგ-ეკონომიკის რეგულირების პრობლემა ქართულ სამართლებრივ სივრცეში

შესავალი

დემოკრატიულ საზოგადოებაში სამართლებრივი კულტურის ამაღლების წინაპირობა, პირველ რიგში, სოციუმის თითოეული წევრის უფლებრივი მდგომარეობის დაცვაა. განსაკუთრებით შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში, აუცილებელია, არსებობდეს მინიმალური დაცვის სტანდარტები და კანონმდებლობით გათვალისწინებული გარანტიები.

მსოფლიოში არსებულმა ტექნოლოგიურმა პროგრესმა, გლობალიზაციის ტენდენციებმა და უახლოეს წარსულში არსებულმა მძიმე პანდემიურმა ვითარებამ დიდი გავლენა იქონია შრომის ბაზარზე. აღნიშნული ფაქტორებიდან გამომდინარე, „ფრილანსინგის“ მიმართ საზოგადოების ინტერესიც გაიზარდა, თუმცა, ამ უკანასკნელის სამართლებრივი მოწესრიგების საკითხი დღემდე გადაუჭრელი და ბუნდოვანი რჩება.

დღევანდელი საკანონმდებლო რეგულირებით, ისინი შრომის სამართლით დაცულ სუბიექტებს არ წარმოადგენენ. თუ გარკვეულ საკითხებთან მიმართებით როგორც კონტინენტური ევროპის, ისე ანგლოამერიკული სამართლის ქვეყნების მიდგომა მსგავსია, ამ თემაზე მსჯელობისას, სასამართლო პრაქტიკა განსხვავებულია. ზოგჯერ, მათ კონტრაქტორებად, ხან კი, დასაქმებულებად მიიჩნევენ. რაც შეეხება საქართველოს, ამ საკითხთან დაკავშირებით, ფაქტობრივად, არ არსებობს სასამართლო პრაქტიკა, თუმცა, საერთო სასამართლოების წარმოებაში ამჟამად არის ე.წ. კურიერის საქმე, რომელზეც მიღებული გადაწყვეტილება მნიშვნელოვანი პრეცედენტი იქნება, რაც ამ მიმართულებით ქართული სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას შეუწყობს ხელს.

გიგ-ეკონომიკამ უკვე არაერთი სამართლებრივი დავა წარმოშვა მსოფლიოს მასშტაბით.¹

* ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის მე-3 კურსის სტუდენტი.

** ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის მე-3 კურსის სტუდენტი.

მოსარჩელეთა აზრით, პლატფორმები არასწორ კვალიფიკაციას იყენებენ, რათა თავი აარიდონ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელ პასუხისმგებლობას. პლატფორმები ამ ურთიერთობას მომსახურებას უწოდებენ, როდესაც, არსობრივად, ის შრომითი ურთიერთობაა.²

სწორედ ამიტომ, ნაშრომში ყურადღება დიდწილად გამახვილებულია მომსახურებისა და ხელშეკრულების არსზე, იმაზე, თუ რა დადებით და უარყოფით მხარეებს მოიცავს მისი დადება დამსაქმებლისთვის. ამის უკეთ გამოსაკვეთად, სტატიაში შეხვდებით მომსახურებისა და შრომით ხელშეკრულებას შორის მსგავსება-განსხვავებისა და უპირატესობების განხილვას.

სამართლებრივ სფეროში აზრთა სხვადასხვაობაც, საკითხის კომპლექსურობიდან გამომდინარე, ბუნებრივია. ცხადია, სტატიის თანაავტორთა მთავარი მიზანი სწორედ იმის გამორკვევაა, თუ რომელი ხელშეკრულებით შეიძლება იქნეს მომუშავეთა უფლებები მაქსიმალურად დაცული.

1. გიგ-ეკონომიკის ზოგადი მიმოხილვა

ყველასთვის ცხადია, რომ 21-ე საუკუნე ციფრული ეპოქაა, სადაც ტექნოლოგიური განვითარების ტემპი სულ უფრო და უფრო ჩქარდება. ამგვარ მიმდინარეობას კი, თითოეული ადამიანი უნდა მოერგოს, რათა უკეთ მოხდეს განვითარებად გარემოში მათი ადაპტირება და წინსვლა. ამას გარდა, მულტინაციონალური კომპანიების

¹ Singer v. Postmates, Inc., Case 4:15-civ-01284-JSW; Cotter v. Lyft, Inc., Case 13-cv-04065-VC; O'Connor v. Uber Techs., Inc., Case C-13-3826-EMC; Levin v. Caviar, Inc., Case 15-cv-01285-EDL; Cobarruviaz v. Maplebear Inc., Case 15-cv-00697-EMC; Iglesias v. Homejoy, Case 15-1286-EMC; Otey v. Crowdfunder, Inc., Case 12-cv-05524-JST; Taranto v. Washio, Inc., Case CGC-15- 546584; Yucesoy v. Uber Techs. Inc., Case 15-cv-00262-EMC.

² Lobel O., The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law, 51 U.S.F. L. REV. 51 (2017): Uber refers to its drivers as “partners” to convey their non-employee status. Misclassification cases are difficult because the legal test used to determine employee status is notoriously messy.

სიმრავლემ, საბოლოო ჯამში, დასაქმების არასტანდარტული ფორმების გავრცელებას შეუწყო ხელი.³

ერთი მხრივ, ამან უფრო დიდი შესაძლებლობები წარმოშვა, ვიდრე – ზიანი. ადამიანები მარტივად ახერხებენ, აბსოლუტურად სხვა ქვეყანაში დასაქმდნენ და სახლიდან გაუსვლელად მოახერხონ დაკისრებული სამუშაოს შესრულება. საქმე ისაა, რომ ამგვარ დასაქმებას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია თვითდასაქმების ფორმად არ აღიქვამს. უფრო მეტიც, ასეთ დროს, მნიშვნელოვანი განსხვავება იკვეთება არაფორმალურ სექტორში მუშაობასა და არაფორმალურ დასაქმებას შორის.

„შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ერთმანეთისგან განასხვავებს „ნამდვილ/წმინდა“ და „ცრუ“ თვითდასაქმებას. ამათგან, პირველი მიემართება ისეთ მშრომელებს, რომლებიც შრომით ურთიერთობაში არ იმყოფებიან დამსაქმებელთან – დამსაქმებელი არა ჰყავთ. ეს იმას ნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობა თვალსაჩინო არ არის, შესაბამისად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია „ნამდვილ თვითდასაქმებას“ არ განიხილავს დასაქმების არასტანდარტულ ფორმად“.⁴

მსოფლიოში დამკვიდრებულია თავისუფალი ბაზრის სისტემა, რომელიც არ ზღუდავს ბიზნესის სფეროს წარმომადგენლებს, ჰყავდეთ მოკლევადიანი მუშაკები, რომლებიც, უმეტესად, შტატგარეშე არიან, თუმცა, არანაკლები მნიშვნელობის სამუშაოს ასრულებენ.⁵ თავის მხრივ, ადამიანებს გააჩნიათ თავისუფალი არჩევანი, იმუშაონ ხელსაყრელ დროს, სასურველი ადგილიდან, რაც იმას ნიშნავს, რომ ე.წ. „ფრილანსერად“, ე.ი., „დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად“ მოიხსენიებოდნენ.

სწორედ ამ სისტემას ეხება „გიგ-ეკონომიკა“, რომელიც, ერთი შეხედვით, არ წარმოადგენს მომუშავეთა უფლებების დაცვისთვის რისკს, თუმცა, შრომითი კანონმდებლობის მიღმა დარჩენილი „კონტრაქტორები“ მაინც დგანან დამსაქმებელთა თვითნებობის საფრთხის წინაშე. ის ადამიანები, რომლებიც აპლიკაციით სარგებლობენ და ასრულებენ კონკრეტულ სამუშაოს, ექცევიან იმ პირთა სიაში, რომლებიც დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად, ე.ი., გიგ-

³ *ჯიქია ს.*, დამოუკიდებელ თვითდასაქმებულთა დაცვის მექანიზმები ევროკავშირის ქვეყნებში და პერსპექტივები საქართველოსთვის, 2020, 20-23.

⁴ იქვე, 20.

⁵ *Mas A., Pallais A.*, Valuing Alternative Work Arrangements, *American Economic Review* 107:12 (2017): 3722-3759.

მომუშავეებად მოიხსენიება.⁶

ამასთან დაკავშირებით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია „წმინდად დაქირავებით დასაქმებასა და წმინდად თვითდასაქმებას შორის დარჩენილ შრომითი კატეგორიას განსაზღვრავს, როგორც „მეფარულ შრომით ურთიერთობას“, სადაც „დამსაქმებელი ინდივიდს არ ექცევა, როგორც დასაქმებულს და ფარავს მისი, როგორც დასაქმებულის იურიდიულ სტატუსს“.⁷

არაფორმალური დასაქმება მართლაც ზრდის დამსაქმებლის პრივილეგიებს, იმ კუთხით, რომ მას მომუშავე პირის მიმართ უფრო მეტი ბერკეტი გააჩნია, ვიდრე, პირიქით. არაფორმალურ სექტორში მუშაობა სულაც არ ნიშნავს, რომ პირი არაფორმალურადაა დასაქმებული. სწორედ ამიტომ, კურიერებისა და ტაქსის მძღოლების უფლებები სხვებთან მიმართებით მხოლოდ იმიტომ არ უნდა შეილახოს, რომ ისინი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულები არ არიან. ამ კუთხით, საქართველოში არსებულ რეალობასა და გამოწვევებზე კი, ქვემოთ უფრო დეტალურად იქნება მსჯელობა.

2. არაფორმალურად დასაქმებულთა უფლებრივი მდგომარეობა საქართველოში

საქართველოში, როგორც უკვე აღინიშნა, არაფორმალურად დასაქმებულ პირებზე არ ვრცელდება შრომითი კანონმდებლობით გათვალისწინებული გარანტიები. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფლად არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, ადამიანის ნებისმიერი საქმიანობა ვერ ჩაითვლება შრომად და არ ექვემდებარება დაცვას. შრომად შეიძლება გავიგოთ მხოლოდ ისეთი საქმიანობა, რომელიც მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით ემსახურება ადამიანის ცხოვრების საფუძვლის შექმნასა და შენარჩუნებას. შრომა, ერთი მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის მატერიალური

⁶ *Stanton C.T., Thomas C.*, Missing Trade in Tasks: Employer Outsourcing in the Gig Economy, *Harvard Business School Working Paper*, 2019.

⁷ *ჯიქია ს.*, დამოუკიდებელ თვითდასაქმებულთა დაცვის მექანიზმები ევროკავშირის ქვეყნებში და პერსპექტივები საქართველოსთვის, 2020, 23.

უზრუნველყოფის, ხოლო, მეორე მხრივ, პიროვნულითვითრეალიზაციისა და განვითარების საშუალებას. ადამიანის პროფესიული საქმიანობა შეიძლება მოიცავდეს რამდენიმე მიმართულებას, მაგრამ საქმიანობის ნაწილი წარმოადგენს კონსტიტუციით დაცულ სიკეთეს მაშინ, როდესაც ის განგრძობადი და მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან მისი ჩამოცილებით აღარ იარსებებდა შემოსავლის მომტანი პროფესიული საქმიანობის ძირითადი მიმართულება.⁸

თუ არაფორმალური სექტორისა და დასაქმების სიმრავლე მსოფლიოში თავისუფალმა ბაზარმა და ტექნოლოგიურმა ცვლილებებმა განაპირობა, საქართველოში ამგვარი დასაქმების ფორმა ახალი ნამდვილად არ არის, რაც ქვეყნის პოსტსაბჭოთა ისტორიითაც აიხსნება, უახლესი მონაცემებით კი, არაფორმალურად დასაქმებულთა წილი საქართველოში 31.7%-ია.⁹

ამ პრობლემაზე ყურადღების გამახვილება და საკითხის საზოგადოების ყურადღების ქვეშ მოქცევა სასამართლოში ყოფილი Wolt-ის კურიერის მიერ შეტანილმა სარჩელმა და კურიერთა გაფიცვებმა გამოიწვია. დღესდღეობით, არა მხოლოდ Wolt-ის, არამედ, მსგავს კომპანიებში, როგორცაა: Glovo, Bolt, Yandex, Bolt food და ა.შ., მომუშავე კურიერებიც და ტაქსის მძღოლებიც შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებად არ მიიჩნევიან.

თუ კომპანიასა და მათ შორის არ არსებობს შრომითი ურთიერთობა, მაშინ, ლოგიკურად ჩნდება შეკითხვა, რა ბერკეტებით შეიძლება „სუსტმა“, ამ შემთხვევაში, მომუშავე პირმა, იდავოს „ძლიერი“ დამსაქმებლის წინააღმდეგ. სარჩელით მიმართვა, ცხადია, უფლების დაცვის სამართლებრივი საშუალებაა, თუმცა, პირს არ უნდა სჭირდებოდეს ამ ფორმისთვის მიმართვა და შესაბამისი რეგულირების დაცვით შესაძლებელია ამ საკითხის დაბალანსება.

დღეს, ამ სექტორში დასაქმებული კურიერები ოფიციალურად პარტნიორებად მოიაზრებიან, თუმცა, ის რეალობა, რომელსაც ქვეყანაში ვხედავთ, სრულიადაც არ ტოვებს პარტნიორების სტატუსის მქონე პირთა მდგომარეობის შთაბეჭდილებას.

პარტნიორობა ერთობლივი საქმის თანამონაწილეობას ნიშნავს, რომლიდანაც მოგება და წილი თანამონაწილეებისთვის თანაბარი უნდა

იყოს, ამ განმარტების პარალელურად კი, იფიცებიან კურიერები და ტაქსის მძღოლები, რომლებიც კომპანიებთან მომსახურების ხელშეკრულებით არიან დასაქმებული და პარტნიორთა სტატუსით სარგებლობენ. გაფიცვის მიზეზი კი, სწორედ მომსახურების ხელშეკრულებით შენიღბული შრომითი ურთიერთობაა, რომლის საშუალებითაც, დამსაქმებელი დამატებით ვალდებულებებს თავს მარტივად არიდებს. სასამართლოში მიმდინარე დავის დაწყების საფუძველზე სწორედ ეს იყო, თუმცა, ვიდრე საბოლოო გადაწყვეტილება იქნება მიღებული, შესაძლებელია შრომის ინსპექციის პოზიციით ვიხელმძღვანელოთ, რომლის მიხედვითაც, კომპანია „გლოვოს“ შემთხვევაში, 2020 წელს, კურიერის სატრანსპორტო ინციდენტის საფუძველზე დაწყებული ინსპექტირების შედეგად, მსგავსი პირობები შრომის უსაფრთხოებისთვის რისკის შემქმნელად იქნა მიჩნეული.¹⁰ ამასთან დაკავშირებით, სახალხო დამცველის დასკვნითაც დადასტურდა დისკრიმინაციის ფაქტი კომპანიის მხრიდან.¹¹

ამ მხრივ, მდგომარეობა განსაკუთრებით გაუარესდა კოვიდპანდემიის დროს, როდესაც მოთხოვნა ამ კომპანიებზე გაიზარდა, შეკვეთებმა და მომუშავეთა დატვირთვამ მოიმატა, თუმცა, საგანგებო ვითარებაში კურიერების მუდმივი მუშაობა იმავე ანაზღაურებითა და პირობებით გაგრძელდა. უფრო მეტიც, მთავარი პროტესტი სწორედ ტარიფების განახევრებას მოჰყვა.¹²

გამომდინარე იქიდან, რომ კომპანიასთან პარტნიორად თანამშრომლობის საკითხი საკმაოდ ბუნდოვანია და ბევრ კითხვას აჩენს, ამას მომუშავეები შესაბამის ზიანის მომტან შედეგებამდე მიჰყავს. იმის გამო, რომ მათთან დადებული მომსახურების ხელშეკრულება ზოგადი ხასიათისაა, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არქონის გამო, არ არის გათვალისწინებული ინტერესები და საჭიროებები. მაგალითისთვის, შეგვიძლია განვიხილოთ ის ფაქტი, რომ პრობლემურია მათთვის საბონუსე სისტემის მიხედვით ბონუსების დარიცხვა. აპლიკაციაში არ არსებობს ე.წ. „თიფის“, ე.ი., დამატებითი გასამრჯელოს დატოვების ფუნქცია,

⁸ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილება, II.20.

⁹ <<https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umu-shevroba>>, [20/02/2023].

¹⁰ <<https://gyla.ge/ge/post/ghirseuli-shromis-platforma-solidarobas-uck-hadebs-boltis-kurierebis-brdzolas-shromiti-pirobebis-gaumjobesebist-vis#sthash.JgF7ryfJ.E5nq3Rip.dpbs>>, [21/02/2023].

¹¹ <<https://www.ombudsman.ge/geo/akhali-ambebi/sakhalkho-damtsvelma-boltis-gafitsuli-kurierebis-sakmeze-diskriminatsia-daadgina>>, [21/02/2023].

¹² <<https://gyla.ge/ge/post/ghirseuli-shromis-platforma-solidarobas-uck-hadebs-boltis-kurierebis-brdzolas-shromiti-pirobebis-gaumjobesebist-vis#sthash.JgF7ryfJ.E5nq3Rip.dpbs>>, [21/02/2023].

რომელიც, ასევე, დამატებითი მოგების მიღების შეზღუდვაა კომპანიის მხრიდან. ამას გარდა, ერთ-ერთი ყველაზე დიდი უსამართლობაა ის, რომ „ვინაიდან გაწერილი არ არის კურიერის საქმიანობის შეფასების კრიტერიუმები, კურიერისთვის პლატფორმაზე წვდომის შეზღუდვა შესაძლებელი ხდება დაუსაბუთებლად“.¹³

2021 წლის 14 ივნისს, სახალხო დამცველმა შპს „ფუდლს“ გაფიცული კურიერების მიმართ განსხვავებული მოსაზრების გამო დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ მიმართა.¹⁴ გადაწყვეტილების მიხედვით, კურიერსა და კომპანიას შორის არსებობს შრომითი ურთიერთობა ურთიერთობებში და, შესაბამისად, შრომის კანონმდებლობიდან გამომდინარე, გარანტიებით სარგებლობის უფლება აქვთ. სახალხო დამცველის მოსაზრება დაფუძნებულ იქნა საერთაშორისო სტანდარტებსა და პრინციპებზე და მხოლოდ ამის საფუძველზე იქნა მიღებული კონკრეტული გადაწყვეტილება.

შრომითი ურთიერთობისა და ეკონომიკური სექტორის სფეროს კი სცდება კომპანიების ე.წ. სადამსჯელო ქმედება, რომელიც პროტესტში ჩართული კურიერების აპლიკაციაში დაბლოკვას გულისხმობს. მსგავსი გადაწყვეტილება მართლაც დამსაქმებლების თვითნებობაზე მეტყველებს, რაც არ ზღუდავს მხოლოდ პირის შრომით უფლებებს, ეს საფრთხის ქვეშ აყენებს მოქალაქეთა კონსტიტუციურად გარანტირებულ ძირითად უფლებებს.¹⁵

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „გაფიცვის უფლება აღიარებულია. ამ უფლების განხორციელების პირობები და წესი განისაზღვრება ორგანული კანონით“, ორგანული კანონი ადგენს იმ პირთა სიას, ვისაც ეზღუდებათ გარკვეულ სიტუაციაში გაფიცვაში მონაწილეობა, მათ რიცხვს კი, არაფორმალურად დასაქმებული კურიერები არ მიეკუთვნებიან.

საბოლოო ჯამში, შეიძლება ითქვას, რომ მდგომარეობა საკმაოდ არასახარბიელოა, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსახლეობის საკმაოდ დიდი ნაწილი ამ სექტორშია დასაქმებული, სამართლებრივ ურთიერთობათა რეგულირების სისწორეს განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს. ღირსეული შრომითი ანაზღაურება,

¹³ იქვე.
¹⁴ იხ. სახალხო დამცველმა „ბოლტის“ გაფიცული კურიერების საქმეზე დისკრიმინაცია დაადგინა, ხელმისაწვდომია <<https://ombudsman.ge/geo/rekomendatsiebi/sakhalkho-damtsvelma-boltis-gafitsuli-kurierebis-sakmeze-diskriminatsia-daadgina>>, [21/02/2023].
¹⁵ საქართველოს კონსტიტუცია, 26-ე მუხლი, მე-2 პუნქტი.

შესაბამისი სამუშაო გარემო კი, სახელმწიფოს ეკონომიკური და ბიზნესსექტორის განვითარების ამოსავალ წერტილად უნდა იქცეს.

3. განსხვავება მომსახურებასა და შრომით ხელშეკრულებას შორის

განსხვავებით მომსახურების ხელშეკრულებისგან, შრომით ხელშეკრულებასა და ურთიერთობას შესაბამისი კანონი აწერსრიგებს. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ელი პუნქტის მიხედვით: „შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“.¹⁶ მუხლის ამ დანაწესიდან ცალსახად იკვეთება დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებული ქვემდებარეობის პრინციპი, რომელიც იძლევა სამუშაოს შესრულების გაკონტროლების მექანიზმის შემუშავების შესაძლებლობას. გარდა ამისა, დამსაქმებელს აქვს მითითების უფლება, საქმე უნდა შესრულდეს კონკრეტულ სამუშაო დროში და, თავის მხრივ, ამგვარი ურთიერთობა ორივე მხარეს ავალდებულებს და მოუწოდებს კეთილსინდისიერი მოქმედებისკენ.¹⁷

ეს არის ის მცირე ჩამონათვალი, რომლებიც უკვე გამოხატავს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულებისთვის უფრო მეტი დაცვის ბერკეტი არსებობს, ვიდრე, მომსახურების ხელშეკრულებით ფორმალურად კონტრაქტორი პირებისთვის.

შრომითი ხელშეკრულებით ორმხრივად ნაკისრი ვალდებულებები ერთმანეთზე დამოკიდებულს ხდის დასაქმებულსა და დამსაქმებელს, რაც ანგარიშვალდებულებასაც იწვევს. ამის ფონზე, მომსახურების ხელშეკრულების დადებისას, საქართველოს რეალობის გათვალისწინებით, საკმაოდ ცუდ შედეგს ვიღებთ. შემსრულებლები, ამ დროს, დამოუკიდებლები არიან და ქვემდებარეობის პრინციპს აქ არ ვხვდებით, რაც იმ კუთხით არის ცუდი, რომ ქონებრივად და ორგანიზაციულად კომპანიაზე დამოკიდებულის არქონა იწვევს იმას, რომ შემსრულებელი ყველაფერზე თავად არის პასუხისმგებელი.¹⁸

¹⁶ საქართველოს შრომის კოდექსი, მე-2 მუხლი, 1-ელი პუნქტი.
¹⁷ Cullen Z.B., Humphries J.E., Pakzad-Hurson B., Gender and Sorting in the On-Demand Economy, Working Paper, 2018.
¹⁸ Horton J.J., The Effects of Algorithmic Labor Market Recommenda-

გარდა იმისა, რომ არსებით განსხვავებას ვხვდებით მუშაობის პროცესში, მნიშვნელოვანია, ყურადღება საქმიანობის ხანგრძლივობასა და ვადებზეც გამახვილდეს. მაშინ, როცა, სამუშაო საათების დასრულების შემდგომ, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის შესრულებული თანხა ერიცხება, მომსახურების ხელშეკრულებით დასაქმებულ კურიერს, ღამის საათებში მუშაობის მიუხედავად, განსხვავებული ტარიფები არ აქვს.

ამას გარდა, შრომითი კანონმდებლობით დარეგულირებული ურთიერთობას ტაბილურობის უფრო მეტ გარანტიას ქმნის, რომლის მაგალითადაც შეგვიძლია მოვიყვანოთ შრომის კოდექსის მე-12 მუხლი, რომელიც ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების სპეციალურ შემთხვევებს ადგენს. დამსაქმებელთან ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულისთვის ეკონომიკური და ფინანსური უზრუნველყოფის მოლოდინს ქმნის. მაშინ, როცა მომსახურების ხელშეკრულებით შემსრულებელი, ძირითადად, დროებითი ხასიათის შეკვეთას იღებს და მისი მუშაობის სიხშირესა და თანხის გამომუშავებაზე, შესაძლოა, ბევრმა გარემო ფაქტორმა უარყოფითი ზეგავლენა იქონიოს.

როგორც ვხედავთ, ამ კუთხითაც, შემსრულებლებს დაცვის მინიმალური სტანდარტები მართლაც არ გააჩნიათ. საბოლოო ჯამში, შეიძლება ითქვას, რომ ქვეყანაში არსებული ვითარების გათვალისწინებით, ამ ეტაპზე, უფრო ეფექტიანი და უჯობესია, რომ კურიერები და ტაქსის მძღოლებიც მოექცნენ შრომის სამართლით დაცულ სუბიექტთა წრეში.

4. საერთაშორისო გამოცდილება და სასამართლო პრაქტიკა

საერთაშორისო სასამართლოთა პრაქტიკის გათვალისწინებით, ცალსახაა, რომ აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით არ არსებობს კონსენსუსი. რიგი სახელმწიფოების ნაწილი, კურიერებსა და ტაქსის მძღოლებს არ მიიჩნევს დასაქმებულად, ხოლო, გარკვეული ნაწილი კი, მათზე ავრცელებს შრომის სამართლით გარანტირებულ დაცვის

მექანიზმებს.¹⁹

ამ საკითხზე საუბრისას, მნიშვნელოვანია, გამოიყოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დამოკიდებულება, რომლის მიხედვითაც, იმის განსასაზღვრად, ურთიერთობა არის თუ არა შრომითსამართლებრივი, გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება ობიექტურად დადგენილ ფაქტებს (primacy of fact) და არა იმას, თუ როგორ აღიქვამს მხარე და რას უწოდებს მას.²⁰ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ განმარტა, რომ გიგ-ეკონომიკა სწრაფად ვითარდება და ის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არასტანდარტულ სახეს წარმოადგენს.²¹ დამატებით, 2019 წელს, ILO-მ სპეციალური კვლევით კიდეც ერთხელ გაუსვა ხაზი, რომ გიგ-ეკონომიკა შრომითი უფლებების სახეცვლილი და ახალი კატეგორიაა.²²

ასევე, ევროკავშირის დირექტივა კრძალავს არასათანადო შრომით პირობებსა და არაჰუმანურ ატიპიურ ხელშეკრულებებს (abusive atypical contracts).²³ დირექტივა შრომითი ურთიერთობის საკმაოდ ფართო სპექტრს მოიცავს და ქვეყნებს ავალდებულებს ყველა ტიპის დასაქმებულის დაცვას.²⁴ შესაბამისად, დოქტრინაში გამოთქმულია მოსაზრება, რომ ეს დირექტივა გიგ-ეკონომიკაზე ვრცელდება.²⁵

¹⁹ შდრ. *დუმბაძე მ.*, ნარდობის ხელშეკრულება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების დადების გვერდის ავლის საშუალება, წიგნში: *ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ.* (რედ.), შრომის სამართალი (სტატუთა კრებული) III, თბილისი, 2014, 311.

²⁰ International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report V(1), The Employment Relationship, Fifth Item on the Agenda, International Labour Office Geneva, §26, ხელმისაწვდომია <<https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>>, [21/02/2023].

²¹ ILO (2015) Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, Governing Body, 323rd Session, Conclusions. Para. 2, Non-Standard Forms of Employment, include fixed-term contracts and other forms of temporary work, temporary agency work and other contractual arrangements involving multiple parties, disguised employment relationships, dependent self-employment and part-time work, ხელმისაწვდომია <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_354090.pdf>, [21/02/2023].

²² CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT SERIES No. 71, The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, CrowdWork and Labour Protection in the “Gig-Economy”, ILO, 2016, ხელმისაწვდომია <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>, [21/02/2023].

²³ იბ. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>>, [21/02/2023].

²⁴ Directive 2019/1152, demand or similar employment contracts, including zero-hour contracts, under which the employer has the flexibility of calling the worker to work as and when needed, are particularly unpredictable for the worker. Member States that allow such contracts should ensure that effective measures to prevent their abuse are in place.

²⁵ *Lauren M., Thompson L.M.*, Striking a Balance: Extending Minimum Rights to U.S. Gig Economy Workers Based on E.U. Directive

tions: Evidence from a Field Experiment, Journal of Labor Economics 35:2 (2017): 345-385.

მნიშვნელოვანია, განხილულ იქნეს ამერიკის შეერთებული შტატების სასამართლოს მიერ წამოყენებული სტანდარტი, რომელიც, გარკვეული სახით, ინდივიდუალურად უდგება თითოეული საქმის გადაწყვეტას და განსხვავებულ მოსაზრებებს აყალიბებს. 2019 წელს, მან ტაქსის კომპანია “Uber”-ის მძღოლები ინდივიდუალურ კონტრაქტორებად მიიჩნია, ხოლო, 2020 წელს, კალიფორნიის სასამართლოს გადაწყვეტილებით, “Uber”-ის ტაქსის მძღოლები დასაქმებულებად მიიჩნია.²⁶

ასევე, ყურადსაღებია დიდი ბრიტანეთის უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილების აღნიშვნაც. 2021 წელს, დიდი ბრიტანეთის პრეცედენტული გადაწყვეტილებით, “Uber”-ის ტაქსის მძღოლები არიან დასაქმებულები და არა დამოუკიდებელი კონტრაქტორები. ეს იყო საბოლოო გადაწყვეტილება და დასასრული დავისა, რომელიც 5 წლის განმავლობაში გრძელდებოდა. უზენაესმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ მუშაკის სტატუსის დადგენისას, ამოსავალი წერტილი არ არის წერილობითი შეთანხმება და მნიშვნელოვანია, კანონმდებლობის მიზნებზე იქნეს მეტი ყურადღება გადატანილი, ვინაიდან, ის უზრუნველყოფს დასაქმებულთა დაცვას. წერილობითი ხელშეკრულება მაშინაც კი არ ასახავს შრომითი ურთიერთობის ნამდვილ სახეს, როდესაც პირები გაეცნენ და ხელი მოაწერეს მას.²⁷

დიდი ბრიტანეთის უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა 5 ძირითადი ფაქტორი, რომელმაც საფუძველი შეუქმნა ტაქსის მძღოლების დასაქმებულებად მიჩნევას:²⁸

- **Uber აკონტროლებს, თუ რა ანაზღაურებას გამოიმუშავენ მძღოლები გაწეული სამუშაოსთვის. Uber ადგენს ფიქსირებულ ტარიფს თითოეული მგზავრისთვის. Uber-ს უფლება აქვს, გააკონტროლოს მგზავრობის საფასურის სრული ან ნაწილობრივი დაბრუნების საკითხი მგზავრის საჩივრის საფუძველზე;**

- **Uber მძღოლებისგან მოითხოვს სტანდარტული ხელშეკრულების ხელმოწერას;**
- **Uber აკონტროლებს მძღოლების არჩევანს, მიიღონ და/ან უარი თქვან მგზავრობაზე აპლიკაციაში შესვლის შემდეგ;**
- **Uber მნიშვნელოვნად აკონტროლებს მძღოლების მიერ გაწეულ მომსახურებას;**
- **Uber ზღუდავს კომუნიკაციას მძღოლებსა და მგზავრებს შორის, იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მგზავრსა და მძღოლს შორის ურთიერთობა არ განვითარდეს ერთი ინდივიდუალური მგზავრობის მიღმა.**

ასევე, მეტად მნიშვნელოვანია, რომ სასამართლომ დაადასტურა, მძღოლები მაშინაც კი მუშაობენ, როდესაც აპლიკაცია ჩართული აქვთ და ელოდებიან მგზავრობის თაობაზე მოთხოვნას.²⁹

რაც შეეხება კურიერებს, ესპანეთის უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებით, კურიერი, რომელიც დასაქმებულია “Glovo”-ში, როგორც საკვების მიტანის მომსახურების მიმწოდებელი, უნდა ჩაითვალოს დაქირავებით დასაქმებულად და არა თვითდასაქმებულად.³⁰ სასამართლომ დაადგინა, რომ კურიერი იმყოფებოდა “Glovo”-ს დაქვემდებარებაში და მუშაობდა მის სასარგებლოდ, სასამართლომ აღნიშნულთან დაკავშირებით კი, შემდეგი გარემოებები მიიღო მხედველობაში: “Glovo” აკონტროლებს კურიერთა გეოლოკაციას, მათი სამუშაოს შეფასების მიზნით, ძირითადი კომერციული გადაწყვეტილებები (მაგალითად, მომსახურების საფასური, კურიერებისთვის საფასურის გადახდის წესები და მეთოდები) ექსკლუზიურად დადგენილია გლოვოს მიერ, კურიერები ვალდებული არიან, მიიტანონ შეკვეთა “Glovo”-ს ინსტრუქციისამებრ, 60 წუთში.³¹

საფრანგეთის cour d’appel de Paris სასამართლომ, 2019 წელს, “Uber”-თან დაკავშირებით განაცხადა, რომ სამუშაო საათების თავისუფალი არჩევანი თავისთავად არ გამოიცხადებს შრომით ურთიერთობას, რადგან, მძღოლები პლატფორმასთან დაკავშირებისას ინტეგრირდებიან კომპანიის სერვისში, რომელიც მათ ინსტრუქციებს აძლევს, აკონტროლებს და იქვე.

³⁰ Gig economy in Spain: Spanish Supreme Court Rules Food-Delivery Riders are Employees, not Self-Employed, ხელმისაწვდომია <https://english.elpais.com/economy_and_business/2020-09-24/spanish-supreme-court-rules-food-delivery-riders-are-employees.html>, [21/02/2023].

³¹ იხ. Richard Grogan: Spanish Court Declares Gig Economy Company Workers are Employees, ხელმისაწვდომია <<https://www.irishlegal.com/articles/richard-grogan-spanish-court-declares-gig-economy-company-workers-are-employees>>, [21/02/2023].

2019/1153 on Transparent and Predictable Working Conditions, 31 IND. INT’L & COMP. L. REV. 225 (2023).

²⁶ Chen M.K., Chevalier J.A., Rossi P.E., Oehlson E., The Value of Flexible Work: Evience from Uber Drivers, Journal of Political Economy 127:6 (2019): 2735-2794.

²⁷ იხ. What does the Supreme Court decision in the Uber case mean for employers?, ხელმისაწვდომია <<https://www.shoosmiths.com/insights/articles/what-does-the-supreme-court-decision-in-the-uber-case-mean-for-employers>>, [21/02/2023].

²⁸ Judgment Uber BV v. Aslam [2021]. იხ. Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) – Press Summary, ხელმისაწვდომია <<https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>>, [21/02/2023].

დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებს აკისრებს.³²

იტალიის სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომითი დაცვის სფეროს არეალი ვრცელდება ყველა დასაქმებულზე, მათ შორის, პლატფორმის მეშვეობით დასაქმებულ პირებზე, თუკოლექტიური ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის დადგენილი.³³ დამატებით, ლაციოს რეგიონში, 2019 წელს მიღებული კანონი ევროპის ქვეყნებში ყველაზე ამომწურავ დებულებებს ადგენს გიგ-მშრომელების უფლებების დასაცავად. მოწესრიგებულია ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების, მათ შორის, დამცავი აღჭურვილობით უზრუნველყოფილი სამუშაო ინვენტარის მოვლის ხარჯების ანაზღაურების საკითხები, კანონი, ასევე, ადგენს სამუშაოსთან დაკავშირებული ინფორმაციის დასაქმებულთათვის სრულად მიწოდების ვალდებულებას, კანონი ითვალისწინებს მშრომელის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების გადატანის შესაძლებლობას, სხვა პლატფორმაზე გადასვლის შემთხვევაში.³⁴

2020 წელს, ინდოეთის ტრანსპორტის სამინისტრომ დაადგინა, რომ ტრანსპორტირების მომსახურების ციფრული პლატფორმის მფლობელი კომპანიები, საქმიანობის ლიცენზიის მიღებამდე, შემოწმებას უნდა დაექვემდებარონ. რაც მოიაზრებს მძღოლების ანაზღაურების, მათი სამუშაო საათების ოდენობისა და დასვენების დროის გაკონტროლებას.³⁵

პორტუგალიაში სპეციალურად გამარტივდა სამართალწარმოების პროცედურები შენიღბული შრომითი ურთიერთობების გასასაჩივრებლად.³⁶ ციფრულ აპლიკაციაზე მომუშავე მძღოლების შემთხვევაში, დაადგინა, რომ მიუხედავად ხელშეკრულების სახეობისა, დავის შემთხვევაში, მძღოლები დასაქმებულებად უნდა იქნენ მიჩნეული, სანამ საპირისპირო არ დამტკიცდება.³⁷

2021 წელს, ჰოლანდიაში, ამსტერდამის სააპელაციო სასამართლომ ცნო მიტანის კურიერის დასაქმებულის სტატუსი³⁸. სასამართლომ აღნიშნა, რომ გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ხელშეკრულების აღსრულების პრაქტიკას და არა ხელშეკრულების დადებისას დასაქმებულისა და დამსაქმებლის განზრახვას.³⁹

საინტერესოა ირლანდიის მიდგომა, თუ როგორ ადგენს ის, სახეზეა თუ არა შრომითი ურთიერთობა. ის იყენებს სპეციალურ „ტესტს“ (enterprise test) და აფასებს: (1) სამუშაო სრულდება ბიზნესისთვის, თუ საკუთარი ინტერესებისთვის; (2) ბიზნესს რამდენად აქვს უფლება, აკონტროლოს შესრულებული სამუშაოს ხარისხი.⁴⁰ მას ჯერ კიდევ არ უმსჯელია, თუ რა სახის ურთიერთობას წარმოადგენს გიგ-ეკონომიკა, თუმცა, აკადემიურ სივრცეში ვარაუდობენ, რომ ბრიტანული პრეცედენტის მიხედვით შეფასდება.⁴¹

გერმანიის ფედერალურმა შრომის სასამართლომ 2020 წელს დაადგინა, რომ გიგ-ეკონომიკაში მოქმედი ადამიანი არის შრომით ურთიერთობებში და არა თვითდასაქმებული⁴², სამართლოს მიხედვით, სუბორდინაციის პრინციპი ცალსახად გამოსჭვავლავს ამ ურთიერთობიდან, რაც შრომითსამართლებრივი ურთიერთობისთვისაა დამახასიათებელი.

საინტერესოა მიდგომა აქვს კანადას. ონტარიოს სასამართლოს მიხედვით, არსებობს ორი ტიპის მუშაკი: დასაქმებული, ხელშეკრულებით დასაქმებული, რომელიც, თავის მხრივ, ორ ქვეკატეგორიად იყოფა: დამოკიდებული და დამოუკიდებელი.⁴³ დამოკიდებული დასაქმებული ერთგვარ ჰიბრიდს წარმოადგენს და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების წესზე ვერცელდება შრომითი ნორმები. 2020 წლის გადაწყვეტილებით, სასამართლომ გიგ-ეკონომიკაში ჩართულ პირებზე შრომის სამართლის კანონმდებლობის ნორმები

³² De Stefano V., Durri I., Stylogiannis C., Wouters M., Platform Work and the Employment Relationship, International Labour Organization, 2021, 32.

³³ იქვე, 22.

³⁴ European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, et al., Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers: Final Report (LU: Publications Office, 2020), 101-102, 104, 105, 106, 107. Final Report (Don't GIG Up, 2020), 20.

³⁵ World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, 235.

³⁶ Lane M., (2020), Regulating Platform Work in the Digital Age, Going Digital Toolkit Policy Note, No. 1, 7, 17.

³⁷ European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, et al., Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers: Final Report (LU: Publications Office,

2020), 102, 105-107.

³⁸ Deliveroo v. Federation of the Dutch Trade Movement (FNV), ხელმისაწვდომია <<https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/countries/netherlands/>>, [22/02/2023].

³⁹ იბ. <https://iuslaboris.com/insights/self-employed-or-employee-dutch-supreme-court-gives-new-guidance/?utm_source=mondaq&utm_medium=syndication&utm_term=Employment-and-HR&utm_content=articleoriginal&utm_campaign=article>, [22/02/2023].

⁴⁰ Cunningham-Parmeter K., From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy, 96 B.U. L. REV. 1673 (2016).

⁴¹ Hogan H., Rewinding the Clock: Workers' Rights in the Gig Economy, 9 KING'S INNS STUDENT L. REV. 114 (2020).

⁴² BAG, 01.12.2020 - 9 AZR 102/20, the Federal Labor Court, Germany, ხელმისაწვდომია <<https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/07/9-AZR-102-20.pdf>>, [22/02/2023].

⁴³ McKee v. Reid's Heritage Homes Ltd., 2009 ONCA 916 (CANLII).

გაავრცელა.⁴⁴

დასახელებული სასამართლო პრაქტიკისა და საერთაშორისო გამოცდილების ღრმა გააზრებით, გიგ-ეკონომიკა ტექნოლოგიების განვითარებისა და მზარდი დიგიტალიზების ცალსახა მაგალითია, შესაბამისად, მას სწორი სამართლებრივი სფეროს განსაზღვრა სჭირდება, რათა თავიდან იქნეს აცილებული დასაქმებულთა, როგორც „სუსტი მხარის“, უფლებების დარღვევა. თითოეული სასამართლო გადაწყვეტილება პრეცედენტული ხასიათისაა და მნიშვნელოვანი გავლენის მქონეა როგორც ეკონომიკური, ისე სამართლებრივი სფეროებისათვის.

5. ქართული სასამართლო პრაქტიკა და მიმდინარე დავა უზენაეს სასამართლოში

გიგ-ეკონომიკის ტენდენციურობისა და მასში უამრავი ადამიანის დასაქმების გამო, როგორც მთელ მსოფლიოში, ისე საქართველოში, აუცილებელია, შემუშავებულ იქნეს მექანიზმები, რომლებითაც დასაქმებულებს ექნებათ დაცვის რეალური გარანტიები. საქართველოში, ბოლო პერიოდში, გამოიკვეთა ციფრული პლატფორმებით საქმიანობის განმახორციელებელი მიტანის მომსახურების რამდენიმე კომპანია: „ბოლტი“, „გლოვო“, „უბერი“ და ა.შ. 2019-2022 წლებში, დასაქმებულთა მიერ მოწყობილი არაერთი გაფიცვა ცალსახა მაგალითია იმისა, რომ საჭიროა, შეიქმნას ამ სფეროს რეგულირების ერთიანი სისტემა და სასამართლო პრეცედენტი, საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარებით.

გიგ-ეკონომიკის რეგულირების სფეროში საგულისხმოა საქართველოს სახალხო დამცველის 2021 წლის რეკომენდაცია, რომლის მიხედვითაც, განმცხადებლები “Bolt”-ის დასაქმებულ პირებს წარმოადგენენ და იმყოფებიან შრომით ურთიერთობაში კონკრეტულ კომპანიასთან.⁴⁵ სახალხო დამცველმა აღნიშნა, რომ მომსახურების ხელშეკრულებისგან შრომითი ხელშეკრულების მთავარი განმასხვავებელი ნიშანი არის სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულება დამსაქმებლის დაქვემდებარებაში. კურიერისა და

“Bolt”-ს შორის სამართლებრივი ურთიერთობის განსაზღვრის ძირითად ნორმატიულ საფუძვლად უნდა მივიჩნიოთ „ზოგადი პირობები კურიერის მეშვეობით “Bolt”-ის კვების პროდუქტების მიწოდებასა“ და „Bolt“-ის მიტანის სერვისის ზოგადი წესები“.⁴⁶ მაგალითისთვის: კლიენტი კურიერს უხდის ჰონორარს, “Bolt Food Platform”-ის მიერ გამოთვლილი ოდენობით, დამატებით, კურიერმა უნდა შეიტანოს კლიენტისგან მიღებული თანხა სრულად “Bolt Food Platform”-ში, რაც სუბორდინაციის მაგალითს წარმოადგენს; ასევე, „ბოლტის“ შესაძლებლობა, შეზღუდოს კურიერების გაგზავნა შეკვეთებზე, სადაც კლიენტმა შეიძლება განახორციელოს ნაღდი ფულით გადახდა. კომპანიას, ასევე, საკუთარი შეხედულებისამებრ შეუძლია მოითხოვოს კურიერის დეპოზიტის შექმნა “Bolt”-ში.⁴⁷

შემდეგ მნიშვნელოვან ინდიკატორს წარმოადგენს ზედამხედველობის მექანიზმი. ეს უკანასკნელი კი, რეკომენდაციის მიხედვით, ცალსახად სახეზეა. პირველ რიგში, „ბოლტს“ უფლება აქვს, შეუჩეროს კურიერს კვების პლატფორმის გამოყენების უფლება, თუ იგი არღვევს ზოგად პირობებს ან რომელიმე ვალდებულებას. გარდა ამისა, გასათვალისწინებელია, რომ იმ შემთხვევაში, თუ ანგარიში გაუქმდება, კურიერის პერსონალური მონაცემები შეინახება მაქსიმუმ 3 წლის განმავლობაში.⁴⁸

რაც შეეხება ანაზღაურების საკითხს, ჰონორარი და მისი გამოანგარიშების მეთოდი დადგენილია კომპანიის მიერ, შეკვეთის გაუქმება კურიერის სახელით შეუძლია „ბოლტს“⁴⁹.

ომბუდსმენის რეკომენდაცია მეტად მნიშვნელოვანია იმ თვალსაზრისითაც, რომ „გლოვოს“ კურიერთა საქმეზეც აბსოლუტურად იგივე სტანდარტი დაადგინა. ისევ გამოკვეთა და ყურადღება გაამახვილა შრომითი ურთიერთობის ხასიათზე და დაადგინა დისკრიმინაცია კურიერების მიმართ. აღსანიშნავია, რომ რეკომენდაციას არ ჰქონია ფორმალური ხასიათი და „გლოვომ“ დისკრიმინაციის მსხვერპლ კურიერს აპლიკაციაზე წვდომის უფლება ისევ მიანიჭა, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ შესაბამისი რეგულაციების მიღების შემთხვევაში, მარტივად შესაძლებელია, საქმიანობა მოქცეულ იქნეს საკანონმდებლო ფარგლებში როგორც დამსაქმებულებისთვის, ისე

⁴⁴ Uber Technologies Inc. v. Heller, 2020 SCC 16.

⁴⁵ რეკომენდაცია შრომით ურთიერთობაში განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ, 10, ხელმისაწვდომია <<https://www.ombudsman.ge/res/docs/2021061423015589955.pdf>>, [22/02/2023].

⁴⁶ იქვე.

⁴⁷ იქვე, 10-11.

⁴⁸ იქვე, 12.

⁴⁹ იქვე, 14

დასაქმებულებისთვის.⁵⁰

ამასთან, 2023 წლის 4 ივლისს, საქართველოს სახალხო დამცველმა პლატფორმა „ვოლტჯორჯიას“ შრომით ურთიერთობაში განხილული მოსაზრების გამო განხორციელებული დისკრიმინაციის აღმოფხვრის რეკომენდაციით მიმართა. ვინაიდან, ორ კურიერს, საპროტესო აქტივობის გამო, აპლიკაციაზე წვდომის უფლება შეუზღუდა. რეკომენდაციაში ცალსახად ხდება მითითება, რომ სახეზეა შრომითსამართლებრივი დავა. სამართლებრივი სტანდარტებისა და სასამართლო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე, სახალხო დამცველმა მიიჩნია, რომ განმცხადებლები წარმოადგენენ „ვოლტის“ დასაქმებულებს.⁵¹

აღსანიშნავია, რომ დღეის მდგომარებით, დავა, რომელიც საკასაციო სასამართლოში განიხილება არის მეტად ყურადსაღები, ვინაიდან, სამომავლო გადაწყვეტილებით, უნდა მოხდეს სწორი პოზიციისა და მიმართულების არჩევა. შესაბამისად, სასამართლოს შეუძლია, ესპანეთისა და ბრიტანეთის მსგავსად, კონკრეტული ურთიერთობა დაუქვემდებაროს შრომის სამართალს, ან აღნიშნოს, რომ ამ ტიპის ურთიერთობა სხვა საკანონმდებლო მოწესრიგებასთან არის კავშირში, როგორც გერმანიაში.⁵² სასამართლოს გადაწყვეტილებით, შეიქმნება პრეცედენტი, რომელიც მნიშვნელოვან გავლენას მოახდენს როგორც შრომით, ისე ეკონომიკურ ურთიერთობებში. საჭიროა, სასამართლოს მხრიდან სწორი გადაწყვეტილება იქნეს მიღებული, ვინაიდან, როგორც უკვე აღინიშნა, არსებობს ორი ალტერნატივა, თუმცა, აუცილებელია, გადაწყვეტილების მიღებისას, გათვალისწინებულ იქნეს ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური პირობები და პლატფორმაზე მომუშავეთა უფლებების დაცვა, რათა თავიდან იქნეს აცილებული დამსაქმებელთა მიერ მათი მდგომარეობის ბოროტად გამოყენება.

6. კოვიდპანდემია და დასაქმებულთა სოციალური დაცვის მექანიზმები

იმის გარდა, რომ გიგ-ეკონომიკის რეგულირება აუცილებელია საკანონმდებლო დონეზე, მსოფლიოში არსებულმა კოვიდვიტარებამ

გამოკვეთა, თუ რამდენად აუცილებელია დასაქმებულთათვის სოციალური დაცვის მექანიზმების არსებობა.⁵³ პანდემიის მძვინვარების სხვადასხვა ტალღის პერიოდში, მუშაობა არ შეუწყვეტიათ და მეტიც, განსაკუთრებული დატვირთვით მუშაობდნენ კურიერები. სახლში მყოფი, მათ შორის, ინფიცირებული პაციენტებიც, მუდმივად სარგებლობდნენ ციფრული აპლიკაციებითა და მიტანის მომსახურებით.

ზოგადად, ეპიდემიოლოგიურმა სიტუაციამ წარმოშვა სოციალური დაცვის სისტემის შექმნის საჭიროება. განსაკუთრებით, ეს აუცილებელი იყო იმ დასაქმებულ კურიერებისთვის, რომლებიც ყველაზე მკაცრი შეზღუდვების დროსაც კი, ქალაქში გადაადგილდებოდნენ და სხვადასხვა ობიექტიდან იღებდნენ შეკვეთებს, შესაბამისად, განსაკუთრებით მაღალი იყო მათი ინფიცირების რისკი. იმის გარდა, რომ კოვიდპანდემიის დროს, სახელმწიფომ ინფიცირებულთა მკურნალობა საკუთარი ხარჯებით უზრუნველყო, პრობლემას წარმოადგენდა ის, რომ ვერ ხერხდებოდა არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულთა სრულად იდენტიფიცირება,⁵⁴ რის გამოც, ფაქტობრივად, შეუძლებელი გახდა პანდემიისას მათი ჩართვა სოციალური დაცვის სისტემაში, რაც კოვიდპანდემიის დასრულების შემდგომაც გამოწვევად რჩება.⁵⁵

ამ მხრივ, გასაზიარებელი პრაქტიკაა საგანგებო ფონდის შექმნა, რაც „მშრომელთა გარკვეული ჯგუფების, მაგალითად, საშინაო შრომაში ჩართულების, დროებითი შემოსავლით უზრუნველყოფას, ან უნივერსალური დახმარების გაცემას ხმარდება“⁵⁶.

კოვიდპანდემიის დასრულების შემდგომ, საქართველოში, საქმიანობის ყველა სფეროს მნიშვნელოვანი პრობლემები შეექმნა, რის გამოც, მიზანშეწონილია, მოხდეს სისტემათა გაუმჯობესება ან, საჭიროებისას, ახლის შექმნა, რაც განსაკუთრებით აუცილებელია არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული პირებისთვის.

⁵³ პლატფორმის (გიგ)ეკონომიკის რეგულირება – საერთაშორისო გამოცდილების მიმოხილვა, 10-11, ხელმისაწვდომია <<https://osgf.ge/wp-content/uploads/2021/05/FINAL-2.pdf>>, [13/07/2023].

⁵⁴ შრომა და სოციალური უსაფრთხოება ახალი კორონავირუსის პანდემიის პერიოდში, ხელმისაწვდომია <https://osgf.ge/wp-content/uploads/2020/04/Labor-and-Social-Security-during-COVID19_Policy-Brief_OSGF.pdf>, 7, [13/07/2023].

⁵⁵ Amiranashvili G., Platform work in Georgia, Lavoro e previdenza oggi 11-12/2022, 742-743.

⁵⁶ შრომითი ურთიერთობები და სოციალური დაცვა პანდემიის დროს, საქართველოს შესახებ ანგარიში, 2020, 77.

⁵⁰ იქვე.

⁵¹ იხ. <<https://ombudsman.ge/res/docs/2023070614524841873.pdf>>, 18, [22/02/2023].

⁵² იხ. <<https://iuslaboris.com/insights/germany-employers-tap-into-gig-economy/>>, [22/02/2023].

7. რეკომენდაციები

კერძო კომპანიების მიერ შექმნილი და მათ ინტერესებზე მორგებული ციფრული სისტემები, ერთი მხრივ, მიზიდველი და კარგად ანაზღაურებადია, თუმცა, უდიდეს რისკებთანაა დაკავშირებული. პირველ რიგში, კონკრეტული სახის ურთიერთობამეტად ჩამოშორებულია შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ კანონმდებლობას, შესაბამისად, მოქმედების არეალიც უფრო თავისუფალი და დასაქმებულთათვის საფრთხის შემცველია. ამ ყოველივეს რეგულირებასა და კონკრეტულ სფეროში მოქცევას სპეციალური დაცვითი სისტემის შემუშავება სჭირდება.

გიგ-ეკონომიკაში შრომის დაცვის ხელშეწყობის მიზნით, პირველ რიგში, საჭიროა, სამუშაო აღქმულ იქნეს, როგორც შრომითი ურთიერთობა, წინააღმდეგ შემთხვევაში, ყოველთვის იარსებებს კონკრეტული ურთიერთობის მოდიფიცირების რისკი. მნიშვნელოვანია, დეტალურად და ყოვლისმომცველად იქნეს გადმოცემული დასაქმებულთა უფლებები გიგ-ეკონომიკაში, ვინაიდან, არ მოხდეს დასაქმებულთა კლასიფიცირება, მათი ძირითადი უფლებების დარღვევა.⁵⁷

დასაქმებულთა უფლებების დაცვისა და კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანისთვის მნიშვნელოვანი გზაა საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება კონკრეტულ საკითხთან მიმართებით. კომპანიების მონაწილეობის გარდა, აუცილებელია სახელმწიფოს ჩართულობა სოციალური დაცვის მექანიზმების შემუშავების პროცესში.

ასევე, მნიშვნელოვანია, სასამართლოს გადაწყვეტილება დროულად იქნეს მიღებული, რადგან, პრეცედენტი საკანონმდებლო ორგანოს მისცემს მიმართულებას, თუ რა სახის ცვლილება შეიტანოს კანონმდებლობაში. იმის გათვალისწინებით, რომ სასამართლო დავის გადაწყვეტამდე კონკრეტული დასაქმებულების უფლებები არ დაირღვეს, აუცილებელია, შეიქმნას სპეციალური პროფესიული კავშირები, რომლებიც უზრუნველყოფს პლატფორმაზე დასაქმებულთა სამუშაო პირობების კონტროლს, მათ, როგორც „სუსტი მხარის“, დაცვას. მაგალითად, როგორც დანიაში, პლატფორმაზე

მომუშავე სახლის დამლაგებელმა დასაქმებულის სტატუსს, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო შვებულებაზე, წლიურ სახელფასო დანამატსა და საპენსიო შენატანზე უფლებებს სწორედ პლატფორმის კომპანიასთან კოლექტიური შეთანხმებით მიაღწია.⁵⁸

პლატფორმაზე მომუშავეთა ურთიერთობის შრომით ურთიერთობად აღიარება უფრო მეტ გარანტიას შექმნის. მნიშვნელოვანია, ყურადღება გამახვილდეს პერსონალის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობაზე, დასაქმებულის უფლებები, როგორცაა სამუშაო დღის ხანგრძლივობა, ანაზღაურებადი შვებულება, უკანონო გათავისუფლებისგან დაცვა, საავადმყოფო ფურცლით სარგებლობის უფლება და სხვა შრომითი უფლებები მათთვის გაზრდის ხელმისაწვდომობას და დამსაქმებელი ბოროტად ვერ ისარგებლებს თავისი მდგომარეობით.

დასკვნა

სამოქალაქო სამართალი, კერძოდ, შრომის სამართალი დაფუძნებულია მხარეთა თანასწორ-უფლებიანობა-კეთილსინდისიერებაზე. შრომის კოდექსის მთავარ მიზანს დასაქმებულის, როგორც სუსტი მხარის, დაცვა წარმოადგენს. შესაბამისად, კონსტიტუციური უფლებები, რომლებიც საზოგადოებას გააჩნია, შეუძლებელია, შეიზღუდოს და დამსაქმებლის მიერ სხვა სახის ურთიერთობად შეინიღოს.

დიგიტალიზებისა და ტექნოლოგიური ცვლილებების ერთ-ერთ ფართო გამოვლინებას გიგ-ეკონომიკა წარმოადგენს. ციფრული პლატფორმების განვითარებამ ხელი შეუწყო ისეთი ინოვაციური გზების შემუშავებას, რომლებიც დასაქმებულისა თუ დამსაქმებლის ურთიერთობას გაცილებით პრაგმატულსა და მარტივად ხელმისაწვდომს ხდის.

ნაშრომში გაანალიზდა ციფრულ პლატფორმაზე მომუშავეთა ხელშეკრულების ნიშნები, რომლებიც, ცალსახად, შრომითი ურთიერთობის არსებობაზე მიანიშნებს. გამოვლინდა, რომ დამსაქმებლები ცდილობენ, კონკრეტული ურთიერთობის შენიღბვით, თავიდან აიცილონ ის

⁵⁷ CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT SERIES No. 71, The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowd-Work and Labour Protection in the “Gig-Economy”, ILO, 2016, 21, ხელმისაწვდომია <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>, [21/02/2023].

⁵⁸ იხ. World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, 213-214, ხელმისაწვდომია <<https://www.ilo.org/media/377641/download>>, [22/02/2023]; ასევე, იხ. Lane M., (2020), Regulating Platform Work in the Digital Age, Going Digital Toolkit Policy Note, No. 1, 18.

ვალდებულებები, რომლებიც შრომის კოდექსითაა გათვალისწინებული მათთვის.

ნაშრომში ყურადღება გამახვილდა, რომ პლატფორმაზე მუშაობა, მიუხედავად მისი ხელმისაწვდომობისა, რიგ პრობლემებთანაა დაკავშირებული. უპირველეს ყოვლისა, ვერ ხდება დასაქმებულთა სათანადო დაცვა შრომის კანონმდებლობის საფუძველზე, ასევე, კონკრეტულ სფეროში მყოფ დასაქმებულებს ეზღუდებათ უფლებები, ვინაიდან, ისინი, დღესდღეობით, ინდივიდუალურ კონტრაქტორებად არიან მიჩნეული, რაც ცალსახად არასწორია. შესაბამისად, შრომის კოდექსით გათვალისწინებული მინიმალური სტანდარტებიც კი არ ვრცელდება მათზე. ამ უკანასკნელმა კი, მკაფიო გამოვლინება სწორედ კოვიდპანდემიის დროს პოვა.

გარდა თეორიული ანალიზისა, ნაშრომში მიმოხილულია საერთაშორისო პრაქტიკა, მსოფლიოს მრავალი ქვეყნისთვის დღემდე სადავო საკითხია, თუ რა სამართლებრივ ურთიერთობას

წარმოადგენს ეს უკანასკნელი და როგორ შეიძლება მოწესრიგებულ იქნეს ის. ევროპის ქვეყანათა ნაწილმა, გიგ-ეკონომიკა შრომის სამართლის ინსტიტუტად აღიარა. საქართველოში დღემდე არ არსებობს სასამართლო პრაქტიკა, რომელიც გეზის მიმცემი იქნება კონკრეტული ურთიერთობისგან წარმოშობილი დავებისთვის. სასამართლო პრეცედენტის შექმნა კი, ხელს შეუწყობს და გააუმჯობესებს ყველა გიგ-მუშაკის შრომის პირობებს. სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა იყოს ქართულ რეალობაზე მორგებული და ფართო თვალსაწიერიდან დანახული.

ქვეყნის მომავლისა და საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია, ციფრულ პლატფორმაზე მომუშავეთა კონსტიტუციური უფლებები იქნეს დაცული და საკანონმდებლო/სასამართლო პრაქტიკის დონეზე ჩამოყალიბდეს ერთიანი მიდგომა.

Employee Rights Regarding the Use of Leave, the Provision of a Safe and Healthy Working Environment and the Termination of the Contract During the Pandemic

Abstract

COVID-19 has been considered a new challenge since 2020. In this period, there are many cases where the labour rights of the employee have been violated. In general, many works and books about labour law and the protection of the rights of the employee can be found, but it is hard to find detailed information about how an employee should protect their labour rights during the COVID-19 Pandemic era.

Nowadays, this is a novel and the most popular topic. The Georgian legislature tried to protect the rights of the employees as far as possible. Labour relations are mainly regulated by the Labour Code of Georgia and only in certain cases the Civil Code of Georgia is applied. In order to protect labour rights, the Labour Code

of Georgia has often undergone changes to make the employees less vulnerable. However, despite frequent changes and amendments, it still cannot be considered flawless. Moreover, the Labour Code of Georgia cannot protect an employee during a pandemic due to new developments.

Most employees do not have information about using pandemic paid leave, to be provided with a safe and healthy work environment, regarding terminating a contract and it is crucial for each of them to be able to observe their rights. This paper will be dedicated to these topics and it will contribute to increasing employee awareness.

პანდემიის პირობებში დასაქმებულის უფლებები შვებულებით სარგებლობასთან, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი უზრუნველყოფასა და ხელშეკრულების შეწყვეტასთან მიმართებით

შესავალი

შრომის თავისუფლება თითოეული ადამიანისთვის საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით არის გარანტირებული. საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, „შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“ (სშკ-ის მე-2 მუხლის I პუნქტი). „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი – შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყველას აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება“.¹

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის მხარეები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული. იურიდიულ ლიტერატურაში ხშირად საუბრობენ დასაქმებულზე, როგორც შრომითი ხელშეკრულების სუსტ მხარეზე. თუმცა, კოვიდპანდემიის პირობებში, დასაქმებულების მდგომარეობა კიდევ უფრო გაუარესდა.

COVID-19-ის პანდემიამ მთელ მსოფლიოზე და, მათ შორის, საქართველოზეც დიდი გავლენა იქონია. გარდა ჯანდაცვის სექტორისა, მან უდიდესი დარტყმა, ასევე, ეკონომიკას, ტურიზმსა და შრომით ბაზარს მიაყენა.² კორონავირუსით გამოწვეულმა შეზღუდვებმა განვითარებად ქვეყნებს მიაყენა ყველაზე მეტად ზიანი. ტურიზმის, მომსახურებისა და სხვა სფეროში დასაქმებული ბევრი ადამიანი სამსახურის გარეშე დარჩა, შეუმცირდა ანაზღაურება, სამუშაო გარემოს უსაფრთხოებას ვერ უზრუნველყოფდა

* სამართლის მაგისტრი (თსუ).

¹ შელიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ. (რედ.), საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, 2017, 14.

² Covid-19-ის გავლენა დასაქმებაზე, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, აგვისტო, 2020, 1.

დამსაქმებელი ან მეტიც, აიძულებდა დასაქმებულს, გასულიყო არაანაზღაურებად შვებულებაში.

კორონავირუსის გავლენებზე საუბრისას, მნიშვნელოვანია, ასევე, განხილულ იქნეს ის საერთაშორისო დონეზეც, კერძოდ, ევროპისა და ამერიკის ქვეყნების მაგალითზე. როგორც ცნობილია, საქართველო განვითარებადი ქვეყნების რიგს მიეკუთვნება და მისთვის ამ გამოწვევასთან გამკლავება არცთუ ისე მარტივი აღმოჩნდა. თუმცა საინტერესო იქნება განვითარებული ქვეყნების მაგალითების განხილვა და პარალელების საქართველოსთან გავლება.

მოცემული ნაშრომის თემატიკა სწორედ აქტუალობიდან გამომდინარე იქნა შერჩეული. 2020 წელს, კორონავირუსი და მისგან მომდინარე უსიამოვნო მოვლენები შრომის სამართლის ჭრილში ყოველდღიურობად იქცა. საზოგადოების დიდმა ნაწილმა არ იცოდა, როგორ დაეცვა თავი ამ რთულ პერიოდში, მით უმეტეს, როდესაც დამსაქმებელი ცდილობდა, კოვიდპანდემია თავის სასარგებლოდ გამოეყენებინა: შრომითი ხელშეკრულება შეეწყვიტა დასაქმებულთან, რომლის გათავისუფლებაც დიდი ხნის განმავლობაში სურდა, დაეზოგა ფინანსები და დასაქმებული აეძულებინა, გამოეყენა ანაზღაურებადი ან არაანაზღაურებადი შვებულება და ეს ყოველივე კოვიდპანდემიის მიზეზით აეხსნა.

პირველ რიგში, სწორედ საზოგადოებაში ინფორმაციის არარსებობა იყო ყველა ზემოქანმოთვლილი პრობლემის სათავე. ნაშრომის მთავარ მიზანსაც საზოგადოებისათვის ინფორმაციის მიწოდება წარმოადგენს. ნაშრომში თავმოყრილია ყველა ის ბერკეტი, რითაც დასაქმებულს საშუალება ექნებოდა, თავისი შრომითი უფლებები დაეცვა პანდემიის პირობებში შვებულებით სარგებლობასთან, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი უზრუნველყოფასა და ხელშეკრულების შეწყვეტასთან მიმართებით. თუმცა, საკითხის სრულყოფილად შესასწავლად, განხილული იქნება სხვა ქვეყნების მაგალითებიც.

ნაშრომი დაყოფილია რამდენიმე ნაწილად. პირველი ნაწილი წარმოადგენს შესავალს: შრომითი ხელშეკრულების ბუნება, მხარეები და COVID-19-ის გავლენა დასაქმებულთა სექტორზე.

მეორე ნაწილი შეეხება იმ შემთხვევებს, როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულს აიძულებდა, პანდემიის დროს „ესარგებლა“ შვებულებით. აღნიშნული საკითხი დაყოფილია ქვეთავებად: 1. შვებულების ნებაყოფლობითობა პანდემიის დროს; 2. პანდემიის მიზეზით ანაზღაურებადი/ანაზღაურებისგარეშე შვებულების იძულების დაუშვებლობა; 3. დროებითი შრომისუუნარობა პანდემიის დროს.

მესამე ნაწილი ეხება დამსაქმებლის ვალდებულებებს პანდემიისას უსაფრთხო სამუშაო გარემოს უზრუნველსაყოფად, კერძოდ: 1. დამსაქმებლის ვალდებულება, შექმნას უსაფრთხო სამუშაო ადგილი; 2. სახლი, როგორც სამუშაო ადგილი; 3. სამუშაო ადგილის განსაზღვრის თავისუფლება (დისტანციურად მუშაობის დროს); 4. სამუშაო დროის გაზრდა/შემცირება კოვიდპანდემიის პირობებში.

ნაშრომის მეოთხე ნაწილი ეთმობა პანდემიის დროს სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხებს, კონკრეტულად: 1. გათავისუფლება ვირუსით ინფიცირების ან იზოლაციაში ყოფნის დროს; 2. გათავისუფლება გამოსაცდელი ვადის გასვლამდე; 3. კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება; 4. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების პროცედურები; 5. სარჩელის სასამართლოში შეტანის ვადა და პროცედურები.

ბოლო, შემაჯამებელ ნაწილში დასკვნის სახით ჩამოყალიბებულია კვლევის შედეგები, პრობლემის აღმოფხვრის გზები, რომლებიც ნაშრომზე მუშაობის დროს იქნა დასახული. აღნიშნული ინფორმაცია შეიძლება დაეხმაროს საზოგადოების შესაბამის ნაწილსა და ამ სფეროთი დაინტერესებულ პირებს.

I. კოვიდ-19-ის გავლენა დასაქმებულთა სექტორზე

1.1. ზოგადად

კოვიდ-19 აღმოჩნდა ძირითადი ხელშემშლელი ფაქტორი ეკონომიკური, სოციალური და პოლიტიკური წამოწყებებისა და მიღწევებისათვის. გავლენა, რაც Covid-19-მა იქონია შრომის ბაზარსა

და მის ეროვნულ რეგულაციებზე, მთელი მსოფლიოსათვის იყო მკვეთრი, ღრმა, ფართო და, გარკვეულწილად, რევილუციური.³

საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადებამდე, საქართველოს მთავრობა, ძირითადად, რეკომენდაციების გაცემით შემოიფარგლებოდა, თუმცა, დროთა განმავლობაში, საქართველოში ახალი კორონავირუსით ინფიცირებულთა შემთხვევების ზრდის პარალელურად, უფრო და უფრო იზრდებოდა სავალდებულოდ შესასრულებელი რეგულაციების რიცხვი.⁴ ქვეყანამ პანდემიის პირველი ტალღა, შეიძლება ითქვას, მსუბუქად გადაიტანა. მაგრამ საქართველოს ეკონომიკა დიდი გამოწვევების წინაშე დადგა. პანდემიიდან გამომდინარე შეზღუდვებმა ტურიზმის, ვაჭრობისა და მრეწველობის სექტორებს დიდი ეკონომიკური ზიანი მიაყენა.

ტურიზმის სექტორი, რომელზეც ქვეყნისთვის უცხოური ვალუტის შემოდინების 35%-ია დამოკიდებული, ფაქტობრივად, მთლიანად შეჩერდა, სავაჭრო ობიექტების ნახევარი დაიხურა, შეჩერდა სატრანსპორტო გადაყვანებიც. კრიზისმა მოიცვა მშენებლობის, უძრავი ქონების ოპერაციების, დასვენებისა და გართობის სექტორები.⁵ მოთხოვნა გაიზარდა დისტანციურ ვაჭრობაზე, კურიერულ მომსახურებაზე და, ამის გამო, ბევრი დასაქმებული, რომელიც პირისპირ და არა დისტანციურად მუშაობდა, სამსახურის გარეშე დარჩა.

ცხადია, რომ დისტანციურად მუშაობა დასაქმებულს უფრო მეტ თავისუფლებას ანიჭებდა და შეეძლო, სახლი სამუშაო ადგილად ჩათვალიდა. მაგრამ აქაც შეიძლება, რამდენიმე მნიშვნელოვანი პრობლემა გამოიკვეთოს; პირველი და უმნიშვნელოვანესი არის ის, რომ შრომითი ხელშეკრულების სტანდარტულმა პირობებმა გარკვეული სახეცვლილება განიცადა. მაგალითად: სამუშაო ადგილი ჩაანაცვლა სახლმა, სადაც სამუშაოსთვის შესაბამისი გარემო და პირობები შეიძლება არ ყოფილიყო მოწყობილი (მაგ.: ინტერნეტი და სხვა ტექნიკური აღჭურვილობა). ამ დროს, რთული იყო, სამუშაო საათები ზუსტად

³ ბორნი ა., Covid-19 და შრომის სექტორი: რეგულირება, ეკონომიკა და რეაგირება, ჟურნ. „თანამედროვე შრომის სამართლის მიმოხილვა“, №1, 2020, 10.

⁴ ლოლაძე ბ., კაპანაძე მ., ქინქლაძე თ., კვარაცხელია გ., გომართელი ს., ბარბაქაძე თ., დემოკრატია და ადამიანის უფლებები პანდემიისა და საგანგებო მდგომარეობის პირობებში, ღია საზოგადოების ფონდი, 2020, 232.

⁵ Covid-19-ის გავლენა დასაქმებაზე, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, აგვისტო, 2020, 1.

განსაზღვრულიყო და ერთმანეთისაგან მკაფიოდ გამიჯნულიყო ზეგანაკვეთური სამუშაო და სტანდარტული სამუშაო საათები.

Covid-19-ის პანდემია არის ნათელი მაგალითი შრომის კანონმდებლობის წარუმატებლობისა. მართალია, საქართველოს ხელისუფლება ცდილობდა, დასაქმებულებისთვის პანდემიის შედეგად წარმოქმნილი ტვირთი შეემსუბუქებინა, თუმცა, პრაქტიკაში პრობლემების სრულად აღმოფხვრა ვერ მოხერხდა. აღსანიშნავია, რომ არა მხოლოდ დასაქმებულებს, არამედ, კომპანიებსაც შეექმნათ ფინანსური პრობლემები ბიზნესესხებისა და გადასახადების დასაფარად. ფაქტია, საქართველო და, საქართველოს მსგავსად, სხვა ბევრი ქვეყანა ამ გამოწვევასთან გასამკლავებლად მზად არ იყო, რამაც შრომითი სექტორი თავდაყირა დააყენა.

1.2. შშმ და ქრონიკული დაავადებების მქონე პირების შრომითი უფლებები პანდემიის დროს

პანდემია ყველაზე რთული შშმ და ქრონიკული დაავადების მქონე პირებისთვის აღმოჩნდა, რადგან, პანდემიის სირთულეები მათზე არაპროპორციულად აისახა და მომეტებული საფრთხის ქვეშაც სწორედ ისინი აღმოჩნდნენ.⁶ შშმ პირთა უფლებების კონვენცია სახელმწიფოებს საერთაშორისო დონეზე ავალდებულებდა, დაეცვათ მათი უფლებები, თუნდაც ისეთ რთულ პერიოდში, როგორც იყო Covid-19-ის პანდემია.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის 21-ე მუხლით გარანტირებულია შშმ პირების აზრისა და რწმენის გამოხატვის თავისუფლება და ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა. ეს გულისხმობს, რომ მათ ჰქონდათ და აქვთ უფლება, მიეღოთ ინფორმაცია Covid-19-ის, ქვეყანაში საპასუხო რეაგირების, შეზღუდვების, გეგმებისა და შეთავაზებული მომსახურების შესახებ.⁷ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა პრობლემური იყო იმ ადამიანებისთვის, რომლებსაც სპეციალური საჭიროებები გააჩნიათ. მაგალითად, ბრაილის შრიფტით და/ან მსხვილი, გამოკვეთილი ასოებით უსინათლოებისათვის ან იმ პირთათვის,

რომლებსაც მხედველობასთან დაკავშირებული პრობლემები აქვთ;⁸ წერილობითი ფორმატით ან ვიდეოს მეშვეობით, რომელსაც თან ახლავს სუბტიტრები და/ან თარგმანი ჟესტების ენაზე, სმენადაქვეითებული პირებისთვის.⁹ ახალი ზელანდიის ჯანდაცვის სამინისტროს ვებგვერდზე გამოყოფილი იყო სპეციალური სექცია, სადაც ინფორმაცია განთავსებულია სხვადასხვა ფორმატით, მათ შორის, ჟესტების ენითა და მარტივად აღქმადი სახით.¹⁰ შედარებისთვის, დიდ ბრიტანეთში, კორონავირუსის შესახებ მუდმივად განახლებადი დეტალური ინფორმაცია ხელმისაწვდომი იყო როგორც მარტივად წასაკითხი ფორმით, ისე დიდი ბეჭდური ასოებითა და სურათების სახით.¹¹

სამუშაო ადგილების უმრავლესობა არ არის უსაფრთხო დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და სიცოცხლისათვის, რაც უფრო მეტ საფრთხეს უქმნის განსაკუთრებული საჭიროების მქონე პირებს. შშმ და ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე პირების დასაქმების მაჩვენებელი დაბალია.¹² პანდემიის პირობებში, მათ განსაკუთრებით არ შესწევდათ ძალა, დაეცვათ თავიანთი შრომითი უფლებები, მოეგვარებინათ დაწესებული შეზღუდვებიდან გამომდინარე ეკონომიკური პრობლემები და, რაც ყველაზე მთავარია, სამუშაო ადგილზე დაეცვათ თავიანთი სიცოცხლე და ჯანმრთელობა.

კანადაში შეიქმნა Covid-19-ის საკითხებზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მრჩეველთა ჯგუფი (COVID-19 Disability Advisory Group), რომელშიც შედიან შშმ პირები და მათი წარმომადგენელი ორგანიზაციები.¹³ მრჩეველთა ჯგუფი მუშაობდა შშმ პირების უფლებებზე, სისტემურ ხარვეზებზე, Covid-19-ის გამოწვევებსა და გასატარებელ ღონისძიებებზე, რისთვისაც სახელმწიფოსთან აწარმოებდნენ კონსულტაციას. მსგავსი ჯგუფის შექმნა საქართველოშიც ეფექტიანი იქნებოდა.

⁸ RCCE, Covid-19: How to Include Marginalized and Vulnerable People in Risk Communication and Community Engagement, 3; UNICEF, Covid-19 Response: Considerations for Children and Adults with Disabilities, 2.

⁹ RCCE, Covid-19: How to Include Marginalized and Vulnerable People in Risk Communication and Community Engagement, 3.

¹⁰ "COVID-19: Accessible Information", Ministry of Health of New Zealand, 3.

¹¹ "Coronavirus – Easy Read and Large Print", NHS, 4.

¹² Maroto M., Pettinicchio D., Lukk M., Working Differently or Not at All: COVID-19's Effects on Employment Among People with Disabilities and Chronic Health Conditions, 2021, 3.

¹³ RCCE, Covid-19: How to Include Marginalized and Vulnerable People in Risk Communication and Community Engagement, 3.

⁶ Covid-19 და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებები, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, თბილისი, 2021, 4.

⁷ UN, Policy Brief: A Disability-Inclusive Response to Covid-19, 2020, 5.

II. იძულებითი შვებულება პანდემიისას

2.1. ზოგადად

ჯერ კიდევ 1948 წელს მიღებული ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი იცავს და განამტკიცებს შვებულებისა და დასვენების უფლებას. აღნიშნულის მიხედვით, „ყოველ ადამიანს აქვს დასვენებისა და თავისუფალი დროის გამოყენების უფლება სამუშაო დღის გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებული პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით“. აღნიშნულ უფლებას განამტკიცებს კიდევ ერთი საერთაშორისო აქტი, 1966 წელს მიღებული ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი. ამ დოკუმენტის მე-7 მუხლის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს, იქონიოს შრომისათვის ხელშემწყობი და სამართლიანი პირობები, კერძოდ, „დასვენება, თავისუფალი დრო და სამუშაო დროის გონივრული შეზღუდვა და პერიოდული ანაზღაურებული შვებულება, ისევე, როგორც ანაზღაურება უქმე დღეებისათვის“.

რაც შეეხება ადგილობრივ დონეზე მოწესრიგებას, საქართველოს შრომის კოდექსის VI თავი დასაქმებულს ანიჭებს უფლებას, ისარგებლოს შვებულების უფლებით. დასაქმებულის ამ უფლებას, ასევე, განამტკიცებს საერთაშორისო შრომის სამართალი. შვებულების თაობაზე არა მარტო შიდა, არამედ, საერთაშორისო აქტებიც არის მიღებული. მოცემული უფლების რეალიზება პრაქტიკაში, რიგ შემთხვევებში, პრობლემურია. ამ პრობლემებს დიდი საკანონმდებლო ცვლილებების მიუხედავად, შრომის კოდექსში შვებულების არასრულყოფილი მოწესრიგებაც უწყობს ხელს.

შვებულება დასაქმებულის სამუშაო ადგილზე დროებით არყოფნას გულისხმობს, რა დროსაც, მას საშუალება აქვს, განიტვირთოს და თავისუფალი დრო თავისი სურვილისამებრ გაატაროს.

არსებობს შვებულების სხვადასხვა ტიპი. საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, ესენია:

- ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება (წელიწადში, მინიმუმ, 24 სამუშაო დღე);
- ანაზღაურებისგარეშე შვებულება (წელიწადში, მინიმუმ, 15 კალენდარული დღე);
- შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო;
- შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო.

შვებულების შესახებ შრომის კოდექსით დადგენილი წესები შეიძლება შეიცვალოს, მაგრამ ის არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას. აუცილებელია შვებულების უფლების განმარტება, როგორც ადამიანის შრომის უფლების ერთ-ერთი ძირითადი შემადგენელი ნაწილისა, რაც დაკავშირებულია მის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან. რეალურად, პრობლემური ნორმების განმარტების დროს, სასამართლომ ამ პრინციპით უნდა იხელმძღვანელოს.¹⁴

აქვე, ყურადსაღებია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტება, რომლის მიხედვითაც, „ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლების განხორციელებისას, კონვენციის მონაწილე სახელმწიფოს აქვს აქტიური სტატუსი, რაც იმას ნიშნავს, რომ მან არათუ ხელი არ უნდა შეუშალოს აღნიშნული უფლებით სარგებლობას, არამედ უზრუნველყოს დასაქმებულთა მიერ ფასიანი შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა. ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლება გულისხმობს სახელმწიფოს ვალდებულებას, ყოველგვარი წინაპირობის გარეშე უზრუნველყოს დასაქმებულთა მიერ ამ უფლების სამართლიანი რეალიზება“.¹⁵

სამწუხაროდ, საქართველოში არცთუ ისე იშვიათად ილახება მშრომელთა უფლებები, განსაკუთრებით კი, პანდემიის პირობებში. სამუშაო ადგილი არ არის უსაფრთხო და ადამიანის ღირსებასთან თანხვედრაში, მოუწესრიგებელია სამუშაო საათები, დამსაქმებლები ყოველთვის აპრობლემებენ შვებულების გაცემა/არგაცემის საკითხს. დასაქმებულს ეს ყოველივე კიდევ უფრო მძიმე მდგომარეობაში აყენებს.

2.2 შვებულების ნებაყოფლობითობა პანდემიის დროს

კორონავირუსით გამოწვეული შეზღუდვების გამო, დამსაქმებლები, არცთუ ისე იშვიათად, თავიანთ უფლებებს ბოროტად იყენებდნენ და ცდილობდნენ, დასაქმებულებს მათი შეხედულებისამებრ გამოეყენებინათ შვებულება. შვებულება – ეს არის საერთაშორისო აქტებითა და

¹⁴ დიმიტარიშვილი უ., შვებულება – დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?!, წიგნში: ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ. (რედ.), შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III, თბ., 2014, 105.

¹⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 25 ივნისის განჩინება საქმეზე №8ს-98-91(კ-13).

შიდა კანონმდებლობით გარანტირებული უფლება და არა ვალდებულება. თავად დასაქმებულმა უნდა გადაწყვიტოს, როდის გამოიყენოს ან გამოიყენოს თუ არა საერთოდ ის.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის I პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე“. ასევე, შრომით ხელშეკრულებაში შეიძლება განსხვავებული პირობა ჩამოყალიბდეს, მაგრამ ის დასაქმებულის მდგომარეობას არ უნდა აუარესებდეს. მთავარია, კოდექსის ამ დადგენილ პირობას აკმაყოფილებდეს და დასაქმებულს უფლება აქვს, თავისი სურვილისამებრ დაწეროს განცხადება შვებულებით სარგებლობასთან დაკავშირებით და დამსაქმებლის მხრიდან რაიმე სახით იძულება არის უკანონო.

2.3. პანდემიის მიზეზით ანაზღაურებადი/ ანაზღაურებისგარეშე შვებულების იძულების დაუშვებლობა

ყოველდღიურობაში, მუდმივად შეიძლება არსებობდეს არაკეთილსინდისიერი დამსაქმებელი, რომელიც ცდილობს, დასაქმებული, მისი სურვილის მიუხედავად, შვებულებაში გაუშვას ან შექმნას დამამცირებელი სამუშაო გარემო, რათა იგი იძულებული გახდეს, შვებულების თაობაზე დაწეროს განცხადება. ამ დროს, Covid 19-ის პანდემია ერთგვარ გამამართლებელ მიზეზად იქცა, რადგან, შეიძლება, დასაქმებულს, პანდემიიდან გამომდინარე, ისედაც განეცადა დროებითი უმუშევრობა, ხოლო, ამ შემთხვევაში, დამსაქმებელი ფინანსურად ზიანდებოდა და უწევდა, ხელფასი მაინც გადაეხადა. მისთვის ოპტიმალური გამოსავალი იყო, ფინანსების დაზოგვის კუთხით, თუ დასაქმებულს აიძულებდა შვებულებაში გასვლას. დასაქმებული კი, დილემის წინაშე იდგა, მას უნდა აერჩია ან სამსახურიდან წასვლა ან შვებულების თაობაზე განცხადების დაწერა. სამსახურის დაკარგვის შიშის გამო, ძირითადად, ისინი სწორედ ამ უკანასკნელს ამჯობინებდნენ.

ქართული და საერთაშორისო აქტების გარდა, შვებულების ნებაყოფლობითობაზე თავის გადაწყვეტილებაში საქართველოს უზენაესი სასამართლოც მიუთითებს: „შვებუ-

ლება დასაქმებულის უფლებაა. შრომის კანონმდებლობა დამსაქმებელს არ აძლევს უფლებას, დასაქმებულთან იმგვარი შეთანხმება გააფორმოს, რომელიც ამ უკანასკნელს, მისი ნების საწინააღმდეგოდ, ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში ყოფნას აიძულებს“.¹⁶ უფლება არ უნდა იქცეს იძულებად. აღნიშნულ განმარტებაში საუბარია ანაზღაურებისგარეშე შვებულებაზე, თუმცა, შრომითი კანონმდებლობა დასაქმებულს მსგავს უფლებას არც ანაზღაურებადი შვებულების დროს ანიჭებს.

აქედან გამომდინარე, ქართული შრომითი კანონმდებლობა და საერთაშორისო აქტები კრძალავს დასაქმებულის იძულებით შვებულებაში გაშვებას და მკაფიოდ ამბობს, რომ ეს მხოლოდ დასაქმებულის სურვილზეა დამოკიდებული.

2.4. დროებითი შრომისუუნარობა პანდემიის დროს

დროებითი შრომისუუნარობის დროს, დამსაქმებელი მაინც ვალდებულია, დასაქმებულს გადაუხადოს ხელფასი შესრულებული სამუშაოსთვის. დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდში, გაიცემა საავადმყოფო ფურცელი. საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეჩერების ერთ-ერთი საფუძველია „დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს“ (სშკ-ის 46-ე მუხლის II პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტი).

საკითხავია, კორონავირუსით ინფიცირება ითვლება თუ არა დროებით შრომისუუნარობად? შრომის კოდექსის მიხედვით, კორონავირუსით ინფიცირებული პირი დროებით შრომისუუნაროდ უნდა ჩაითვალოს. თუმცა, როდესაც დროებითი შრომისუუნარობის ხანგრძლივობა შრომის კოდექსით დადგენილ ვადებს აღემატება, დამსაქმებელს უკვე წარმოეშობა უფლება, რომ შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

ცალკე საკითხია, კარანტინსა ან თვითიზოლაციაში ყოფნა ითვლება თუ არა დროებით შრომისუუნარობად. კარანტინში ყოფნა, თავისი არსით, დროებითი შრომისუუნარობის

¹⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 29 აგვისტოს გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-140-140-2018.

პერიოდად ითვლება, რადგანაც, დასაქმებულს არ ძალუძს, გამოცხადდეს სამუშაო ადგილას და შეასრულოს მისთვის დაკისრებული ვალდებულებები. იგივე წესი ვრცელდება თვითიზოლაციაში ყოფნის დროსაც, ვინაიდან, თვითიზოლაციაც კარანტინის ნაირსახეობაა, რა დროსაც, დასაქმებული დროებით შრომისუუნაროა. „იზოლაცია, როგორც ვირუსის გავრცელებისგან შეკავების მექანიზმი, მთელი რიგი უფლებების შეზღუდვას ან/და უფლების რეალიზებაზე უარის თქმას გულისხმობს. ამასთანავე, ძირითადი, რასაც იზოლაციის საპირწონედ ხელისუფლება ზღუდავს, არის ფიზიკური თავისუფლება“.¹⁷ ამ შემთხვევაში, სწორედ სახელმწიფო უზღუდავდა დასაქმებულს გადაადგილებისა და შრომის უფლებას. შესაბამისად, ის დროებით შრომისუუნაროდ უნდა ჩათვლილიყო და მიეღო შრომითი ანაზღაურება. დასაქმებულს შეეძლო, კარანტინს ან თვითიზოლაციაში ყოფნის პერიოდი დაედასტურებინა საავადმყოფო ფურცლით და ეს პერიოდი შვებულებად არ ჩაითვლებოდა

თუ თვითიზოლაციაში მყოფი პირი დასაქმებული იყო, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო უფლებამოსილი იყო, მოთხოვნის შემთხვევაში, გაეცა საავადმყოფო ფურცლის ტოლფასი სამართლებრივი შედეგების მქონე ცნობა. შესაბამისად, კარანტინი/თვითიზოლაცია გათანაბრებული იყო დროებით შრომისუუნარობასთან და ამ პერიოდში სამუშაოს შეუსრულებლობა მიიჩნეოდა საპატიოდ (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის №281/ნ ბრძანება „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“, მუხლი 8.1).

2020 წლის 4 მარტიდან, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ბრძანება შევიდა ძალაში, რომლის მიხედვითაც, დასაქმებულები, რომლებიც Covid-19-ით გამოწვეული მიზეზების გამო ითხოვდნენ კარანტინს ან იზოლაციაში დარჩენას, დამსაქმებლები მათ სრულად

გადაუხდიდნენ თანამდებობრივ სარგოს. ამდენად, დასაქმებულის თვითიზოლაციაში გადასვლა ან, რეგულაციებიდან გამომდინარე, სამსახურში გამოუცხადებლობა უნდა შეფასებულიყო დროებით შრომისუუნარობად. ამ დროს, მიუხედავად იმისა, თუ რას ითვალისწინებს ცალკეული ხელშეკრულება, დასაქმებულს უნდა მისცემოდა შესაბამისი ანაზღაურება.¹⁸

შედარებისათვის, საინტერესოა სხვა ქვეყნის მაგალითების განხილვაც. კორონავირუსის პანდემიამ გერმანიაშიც სამართლებრივი საკითხების ფართო სპექტრი შექმნა. მათ დიდ ნაწილს, შრომისა და სოციალური სამართლის პერსპექტივიდან, არსებითი მნიშვნელობა ჰქონდა დაზარალებული თანამშრომლებისა და საწარმოებისათვის. შექმნილმა სიტუაციამ მთავრობა აიძულა, შესაბამისი ღონისძიებები გაეტარებინა ვირუსის გავრცელების პრევენციისათვის.

გერმანიაში მიღებულია „სოციალური დაცვის I და II პაკეტი“, რომლებიც მყისიერად იყო მორგებული არსებულ კრიზისთან და ცდილობდა დამსაქმებულებისა და დასაქმებულებისათვის ფინანსური რისკების მოგვარებას. ¹⁹ აღნიშნული პაკეტების თანახმად, გერმანიის მოქალაქეები, რომლებმაც, დაწესებული შეზღუდვების გამო, სამსახურები დაკარგეს, გარკვეულ ფულად დახმარებას იღებდნენ.

გერმანიაში შრომითი უფლებები იმ დონეზეა დაცული, რომ პანდემიის პირობებში, შვებულების იძულების საკითხი არც კი განიხილებოდა. თუ დასაქმებული შვებულების დროს გაემგზავრებოდა ისეთ ქვეყანაში, რომელიც, რობერტ კოხის ინსტიტუტის მიერ, კორონავირუსის მაღალი რისკის გავრცელების მატარებლად ითვლებოდა, დამსაქმებელს უფლება ჰქონდა, მოეთხოვა იზოლაციაში გადასვლა.

გერმანული კანონმდებლობის თანახმად, თუ დასაქმებული თვითიზოლაციას ან კარანტინში იმყოფებოდა, საქართველოს მსგავსად, იგი ითვლებოდა დროებით შრომისუუნაროდ. ინფექციისაგან დაცვის შესახებ კანონის 56-ე თავის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია, აუნაზღაუროს დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი.

ინფექციისაგან დაცვის შესახებ კანონით, ასევე, შეიქმნა ფინანსური შეღავათები და კომპენსაციები ¹⁸ ITUS COVID-19 Briefing Key Issues on the Return to Work, 2020, 4. ¹⁹ Rüdiger K., Jonas W.K., COVID-19 and Labour Law: Germany, 17 July 2020.

¹⁷ მარიკაშვილი ე., ფიზიკური თავისუფლების დაცვა და ბრძოლა COVID-19-ის წინააღმდეგ საქართველოში, წიგნში: კორკელია კ. (რედ.), ადამიანის უფლებათა დაცვა და კოვიდ-19-ის პანდემია, სტატიათა კრებული, 2021, 168.

მათთვის, რომლებმაც, სკოლებისა და საბავშვო ბაღების დახურვის შედეგად, ფინანსური ზიანი მიიღეს. პანდემიის დროსაც, დასაქმებულს ჰქონდა კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება, ვინაიდან, სამუშაოს შეუსრულებლობა მისი ბრალეულობით არ იყო გამოწვეული.²⁰

დიდ ბრიტანეთში და მის ფარგლებს გარეთ კორონავირუსის კრიზისი ურთულეს გამოწვევად იქცა. სახელმწიფოს მოწოდება „დარჩით სახლში“, სამუშაო ობიექტების დახურვა და კიდევ სხვა შემზღვეველი ღონისძიებების გატარება დიდი ბრიტანეთის დასაქმებულთა და ტურიზმის სექტორზე უარყოფითად აისახა. პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას დიდი დრო დასჭირდა.²¹

დასაქმებულთა სექტორის ასეთი ზიანის ფონზე დიდი ბრიტანეთის მთავრობა ცდილობდა, სულ ცოტა, ანაზღაურების მხრივ მაინც შეემსუბუქებინა მათი ტვირთი. იზოლაცია/კარანტინთან მიმართებით, გაერთიანებულ სამეფოში არსებობდა შემდეგი მიდგომა: თუ თანამშრომელს დაუდასტურებოდა კორონავირუსი ან მას ჰქონდა ახლო კონტაქტი ვირუსით ინფიცირებულთან, იგი ვალდებული იყო, გადასულიყო თვითიზოლაცია ან საკარანტინო სივრცეში. სამუშაოს სპეციფიკიდან ან ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე, თუ დასაქმებულს არ შეეძლო თავისი მოვალეობების შესრულება, ადგილობრივი თვითმმართველობის საბჭოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელს მაინც ჰქონდა უფლება, მოეთხოვა ანაზღაურება.²²

ადამიანების დიდი რაოდენობა ვირუსით არ დაინფიცირებულა, მაგრამ მაინც მოუხდათ კარანტინს ან თვითიზოლაციაში გადასვლა. სწორედ ასეთი შემთხვევებისთვის, გაერთიანებულმა სამეფომ, 2020 წლის აპრილში, მიიღო გადაწყვეტილება მათი შრომითი ანაზღაურების შესახებ. ახალ რეგულაციაში რეალურად ნათქვამია ის, რომ თუ დასაქმებულს მუშაობა არ შეეძლებოდა კორონავირუსთან დაკავშირებული მიზეზის გამო, მისი ხელფასი დაუყოვნებლივ უნდა ანაზღაურებულიყო.

დიდ ბრიტანეთში, ანაზღაურებადი შვებულების მაქსიმალური პერიოდი 28 დღეა, ხოლო, მინიმალური – 20 დღე. 2020 წლის 27 მარტის გადაწყვეტილებით, დიდმა ბრიტანეთმა დასაქმებულებისათვის ტვირთის ოდნავ

შემსუბუქება გადაწყვიტა შვებულების საკითხთან დაკავშირებით. კერძოდ, ამ ახალი რეგულაციით, თუ დასაქმებულისათვის მიზანშეწონილი არ იყო ან ფაქტობრივად ვერ ხერხდებოდა მისთვის შვებულებაში გასვლა და კანონით მიცემული უფლების რეალიზება, ასევე, აღნიშნული დაკავშირებული იყო კორონავირუსით გამოწვეულ ფაქტორებთან, მას შეეძლო, გამოუყენებელი შვებულების პერიოდი მომდევნო ორი წლის განმავლობაში გამოეყენებინა.²³

ყველა სახელმწიფოს მთავრობას და, მათ შორის, გაერთიანებული სამეფოს მთავრობასაც, ფორსმაჟორულ რეჟიმში უწევდა გადაწყვეტილებების მიღება, რომლებიც, შესაძლოა, იმ მომენტისათვის ოპტიმალური იყო, თუმცა, დღევანდელი მდგომარეობა აღარ ერგება. ამიტომაც, ხშირია შემთხვევები, როდესაც გადაწყვეტილებები ძალიან მოკლე პერიოდებში იცვლება და საზოგადოებას ამ ფაქტთან შეგუება არცთუ ისე უადვილდება.

იმის გამო, რომ კორონავირუსი ყველას ცხოვრებაში მნიშვნელოვან როლს თამაშობდა, ამერიკის შეერთებულ შტატებშიც, დასაქმებულები და დამსაქმებლები იძულებული იყვნენ, მუდმივად ახალ წესებსა და რეგულაციებს მორგებოდნენ. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის დეპარტამენტის ერთ-ერთი მთავარი პასუხისმგებლობა სწორედ მშრომელთა უფლებების დაცვაა.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ფედერალურ და ადგილობრივ დონეზე, ამოქმედდა დასაქმებულების Covid-19-ისაგან დაცვის პროექტი. ის მოიცავდა მოქმედებების ფართო სპექტრს, მათ შორის, ანაზღაურებად შვებულებას, უმუშევრობის დაზღვევას, სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებას, თანამშრომელთა კრედიტების გადავადებას.²⁴

ზაიდენის ადმინისტრაციის მიერ შემუშავებული აქტი არის „ამერიკის გადარჩენის გეგმა“ (American Rescue Plan). ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი შრომის სამართლის ისტორიაში იყო ის, რომ ამ აქტის საშუალებით, ადგილი ჰქონდა მცდელობას, განესაზღვრათ საათობრივი ანაზღაურების მინიმალური ხელფასი 15 აშშ დოლარის ოდენობით, თუმცა, ის საბოლოო კანონპროექტიდან ამოიღეს.

„ამერიკის გადარჩენის გეგმის“ საშუალებით, ამერიკის მოქალაქეებს გაუხანგრძლივდათ

²⁰ იქვე.

²¹ Mangan D., Covid-19 and Labour Law in the United Kingdom, European Labour Law Journal 2020, 193.

²² იქვე, 194.

²³ იხ. <<https://blog.oup.com/2020/04/covid-19-and-employment-law-in-the-uk/>>, [11/20/2021].

²⁴ იხ. <<https://www.legal500.com/guides/chapter/united-states-employment-and-labour-law/>>, [13/11/2021].

იმ შეღავათებით სარგებლობის პერიოდი, რომლითაც ისინი პანდემიის პირველი ტალღის დროს სარგებლობდნენ, კერძოდ, დამსაქმებლები მოგვიანებითაც ისევ ვალდებული იყვნენ, უზრუნველყოთ გადაუდებელი ანაზღაურებადი შვებულება. რამდენიმე შტატმა კანონის დონეზე სავალდებულოდ მიიღო ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნები პანდემიის დროს, მაგალითად, ნიუ-იორკში, დამსაქმებელი ვალდებული იყო, დასაქმებულისთვის მიეცა, მინიმუმ, 14-დღიანი ანაზღაურებადი შვებულება, იმ თანამშრომლებისთვის, რომლებისთვისაც გაცემული იყო კარანტინსა ან თვითიზოლაციაში ყოფნის რეკომენდაცია.²⁵

2020 წლის დეკემბრიდან, ამოქმედდა კანონი ანაზღაურებადი შვებულების გახანგრძლივებისა და საკრედიტო შეღავათების შესახებ. ამით, ამერიკის ზოგიერთმა შტატმა სცადა შრომითი კანონმდებლობის ხარვეზების ოდნავ შეესება. თანამშრომელს, რომელსაც უწევდა საკარანტინო ზონასა ან თვითიზოლაციაში ყოფნა, ამერიკის შეერთებულ შტატებშიც, დამსაქმებელი ვალდებული იყო, აენაზღაურებინა ის პერიოდი. თუმცა, დამსაქმებელს უფლება ჰქონდა თანამშრომლებისთვის აეკრძალა სამუშაო ადგილზე შეკრების უფლება და აეძულებინა, დაეცვათ უსაფრთხოების სტანდარტები.²⁶

III. დამსაქმებლის ვალდებულებები, პანდემიის პერიოდში უზრუნველყოფის სამუშაო ადგილის უსაფრთხოება

3.1. ზოგადად

საქართველოს კონსტიტუციის მიხედვით, საჯარო და კერძო სექტორი ვალდებულია, დაიცვას და ცნოს საყოველთაოდ აღიარებული უფლებები და თავისუფლებები, ისევე, როგორც ადამიანის ძირითადი უფლებები და ღირებულებები. მოცემული დანაწესი ხელს უწყობს საზოგადოებაში კეთილდღეობის უზრუნველყოფას.

პირი, რომელიც შრომის უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელი, ვალდებულია, სამუშაო ადგილზე შეიმუშაოს ყველა საჭირო უსაფრთხოების ინსტრუქცია და დაიცვას ისინი.

²⁵ იხ. <<https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/usa>>, [14/11/2021].

²⁶ იხ. <<https://www.legal500.com/guides/chapter/united-states-employment-and-labour-law/>>, [13/11/2021].

ასევე, გააცნოს ინსტრუქციები დასაქმებულებს და აკონტროლოს ამ ნორმების დაცვა. სახელმწიფოს აქვს პოზიტიური ვალდებულება, უზრუნველყოს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მოთხოვნების დანერგვა და შესრულება.

სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით, ბევრი საერთაშორისო და ადგილობრივი აქტია შექმნილი, მათ შორისაა, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი. მისი მეშვედით მუხლის მიხედვით, დასაქმებულისათვის დაცულ უნდა იქნეს სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის ნორმები. მოცემული საერთაშორისო აქტის მონაწილე სახელმწიფოა საქართველოც და ის უნდა შეეცადოს, უზრუნველყოს ქვეყანაში უსაფრთხო სამუშაო ადგილების არსებობა.

დამსაქმებელს აქვს დასაქმებულზე ზრუნვის ვალდებულება, აღნიშნული გულისხმობს დაქირავებულის უსაფრთხოების, ჯანმრთელობისა და ღირსების დაცვას.²⁷ ამ ვალდებულების შეუსრულებლობა იწვევს ხელშეკრულების შეუსრულებლობას ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის ზიანის ანაზღაურების ვალდებულებას.²⁸

საქართველოში, შრომის უსაფრთხოების დაცვასა და სტანდარტების დანერგვაზე სახელმწიფოს ავალდებულებს ისეთი საერთაშორისო შეთანხმებები და აქტები, როგორცაა: ევროპის სოციალური ქარტია, ILO-ს კონვენციები. საქართველოს, ასევე, აღებული აქვს ვალდებულება ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, რომლის ერთ-ერთი მოთხოვნა იყო შრომის ინსპექციის შექმნა.

საქართველოსთვის ისევ მნიშვნელოვან გამოწვევად ითვლება სამუშაო ადგილის უსაფრთხოების საკითხი, მით უმეტეს, კოვიდპანდემიის პირობებში. საქართველოში, სხვადასხვა სექტორში დასაქმებულების მდგომარეობის ზოგადი ფონის შესასწავლად, ხშირად ტარდება კვლევები. ყველაზე მეტად, სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების ნორმები მძიმე მრეწველობის დარგში არ არის დაცული. არსებობს

²⁷ ირემაშვილი ქ., ჯანმრთელობის დაზღვევა, როგორც დასაქმებულის ჯანმრთელობის დაცვის ერთ-ერთი მექანიზმი, წიგნში: ზაალიშვილი ვ. (რედ.), შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I, 2011, 161.

²⁸ ადემიშვილი ლ., კერესელიძე დ., საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ჟურნ. „ქართული სამართლის მიმოხილვა“, №6, 2003, 20.

პროფკავშირები, რომლებიც ორიენტირებული არიან დასაქმებულების უფლებების დაცვაზე, მაგრამ მათი ქმედებები არაეფექტიანი და უშედეგოა.

სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების ნორმების დაცვა კორონავირუსის პანდემიის დროს უფრო აქტუალური გახდა. ამიტომაც, ტექნიკური და სამშენებლო ზედამხედველობის სააგენტოს მიანიჭეს უფლება, მთელ საქართველოში გააკონტროლოს სამუშაო ადგილებზე კორონავირუსის (COVID-19) გავრცელების თავიდან აცილების მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ შემუშავებული რეკომენდაციების შესრულება (საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 23 მარტის №181 დადგენილება საქართველოში ახალი კორონავირუსის გავრცელების აღკვეთის მიზნით გასატარებელი ღონისძიებების დამტკიცების შესახებ).

3.2. დამსაქმებლის ვალდებულება, შექმნას უსაფრთხო სამუშაო ადგილი

კორონავირუსის პანდემიამ ბევრი გამოწვევის წინაშე დააყენა საზოგადოება. განსაკუთრებით დიდი დარტყმა დასაქმებულთა სექტორმა მიიღო. დამსაქმებლები ვალდებული გახდნენ, სამუშაო ადგილის უსაფრთხოების ზომები კიდევ უფრო გაემკაცრებინათ, რათა კორონავირუსის გავრცელების პრევენცია მოეხდინათ. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 თავი შრომითი პირობების დაცვას ეხება. პირველი დანაწესი, რომელიც ამ თავშია მოცემული, არის ის, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს ისეთი სამუშაო ადგილი, რომელიც დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და სიცოცხლისათვის არ იქნება საშიშროების შემცველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 45-ე მუხლის IV პუნქტის მიხედვით, „დამსაქმებელი ვალდებულია დანერგოს შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფი პრევენციული სისტემა და დასაქმებულს დროულად მიაწოდოს სათანადო ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკებისა და მათი პრევენციისთვის მისაღები ზომების, აგრეთვე საფრთხის შემცველ ადჭურვილობასთან

მოპყრობის წესების შესახებ, ამასთანავე, აუცილებლობის შემთხვევაში დასაქმებული უზრუნველყოს პერსონალური დამცავი ადჭურვილობით, სახიფათო მოწყობილობა, ტექნოლოგიური პროგრესის შესაბამისად, დროულად შეცვალოს უსაფრთხო ან ნაკლებად სახიფათო მოწყობილობით და მიიღოს ყველა სხვა გონივრული ზომა დასაქმებულის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დასაცავად“. ხოლო, თუ დამსაქმებელი ამ პუნქტით დადგენილ ვალდებულებას არ ასრულებს, ამავე მუხლით დასაქმებულს შეუძლია, უარი განაცხადოს სამუშაოს შესრულებაზე, თუ აშკარაა, რომ ამ ქმედებით მის სიცოცხლეს ან ჯანმრთელობას საფრთხე ექმნება.

კორონავირუსის პანდემია ყველასათვის მოულოდნელი აღმოჩნდა და დასაქმებულთა სექტორი ამ გამოწვევას მოუზნადებელი შეხვდა. მოცემული ვითარების გათვალისწინებით, უსაფრთხო სამუშაო გარემოს უზრუნველსაყოფად, საჭირო გახდა მთელი რიგი სტანდარტების დადგენა.²⁹ აქედან გამომდინარე, 2020 წლის მაისში, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ მიღებულ იქნა უსაფრთხოების ინსტრუქციები კორონავირუსის პირობებში. ისინი მოიცავდა სექტორულ და ზოგად რეკომენდაციებს.

მნიშვნელოვანია, რომ:

- შრომითი ხელშეკრულების ორივე მხარისა და მესამე პირებისთვის, სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების რეკომენდაციების დაცვა სავალდებულო იყო, განურჩევლად დასაქმების სფეროსი;
- სამუშაო ადგილზე, დამსაქმებელს უნდა უზრუნველყოფი ვირუსის გავრცელების პრევენციის მიზნით რეფორმების გატარება;
- დამსაქმებელს, ასევე, ევალებოდა კონტროლი, თუ როგორ იცავდნენ მისი თანამშრომლები ზემოთხსენებულ ინსტრუქციებს და კიდევ ერთხელ მიეთითებინა მათ შესრულებაზე. ხარვეზები მინიმუმადე უნდა ყოფილიყო დაყვანილი;
- აუცილებელი იყო ადმინისტრაციული კონტროლის ღონისძიებების ჩატარება, როგორცაა: ტრენინგები, სადებინფექციო საშუალებებით უზრუნველყოფა, სამოქმედო გეგმის შემუშავება საგანგებო სიტუაციებში;
- დამსაქმებელი, ასევე, ვალდებული

²⁹ Covid-19-ის გავლენა დასაქმებაზე, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, აგვისტო, 2020, 4.

იყო, დასაქმებულები უზრუნველყო ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებით (ხელთათმანები, ნიღაბი, სადეზინფექციო საშუალებები და ა.შ.);

- საინჟინრო კონტროლის ღონისძიებები (დამცავი ბარიერები).

დამსაქმებლებს საკმაოდ დიდი პასუხისმგებლობა ეკისრებოდათ სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით. მათ, ასევე, მოეთხოვებოდათ, წინასწარ განესაზღვრათ მათი თანამშრომლების დაინფიცირების რისკი, როდესაც ისინი ქვეყნის გარეთ იმყოფებოდნენ. ასეთ დროს, მათ მხედველობაში უნდა მიეღოთ, დასაქმებული თუ იმყოფებოდა ვირუსის გავრცელების მაღალი რისკის შემცველ ქვეყანაში, ჰქონდა თუ არა ვირუსის მატარებელ პირებთან მჭიდრო კონტაქტი და, შესაბამისად, მოეთხოვა მისთვის თვითიზოლაციასა ან საკარანტინე ზონაში გადასვლა.

თუ დამსაქმებელი ვერ უზრუნველყოფდა სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების წესების დაცვას, მაშინ, სამუშაო სივრცე უნდა გადასულიყო ონლაინურ რეჟიმში, სანამ ყველა რეკომენდაცია არ იქნებოდა დაცული. ამ შემთხვევაში, უნდა მომხდარიყო რისკის შესაბამისი შეფასება დამსაქმებლისა და საზედამხედველო ორგანოს მიერ, რომელსაც, თავის მხრივ, უნდა ეწარმოებინა შესაბამისი მონიტორინგი დამსაქმებლის საქმიანობაზე, სამუშაო გარემოს პანდემიასთან ადაპტაციის კუთხით. მხოლოდ ყველა საჭირო ღონისძიების გატარების შემდგომ უნდა დაბრუნებულიყვნენ დასაქმებულები სამუშაო სივრცეში.³⁰

შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს კანონი დამსაქმებელს ავალდებულებს, გასწიოს ყველა ხარჯი, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებასა და ჰიგიენური ღონისძიებების გატარებასთან. დაუშვებელია, ამ ხარჯების გაწევა დასაქმებულს დაევალოს. ამ წესს, ასევე, განამტკიცებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციაც (ILO). „დასაქმებულებს არ ევალებათ რაიმე ფინანსური ხარჯის გაწევა შრომის, ტექნიკურ და ჰიგიენურ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით“ (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 155 კონვენცია, 21-ე მუხლი).

დამსაქმებელს უნდა შეეფასებინა სამუშაოს სპეციფიკა და ინდივიდუალური მახასიათებლები. ამის შემდეგ, მას უფლება ჰქონდა, თანამშრომელი

არ დაეშვა სამუშაო ადგილზე, თუ მას აღენიშნებოდა: ა) რესპირატორული ინფექციიდან მომდინარე სიმპტომები (ცემინება, ხველა, მაღალი ტემპერატურა, სისუსტე და ა.შ.); ბ) თუ დასაქმებული მიეკუთვნებოდა მაღალი რისკის ჯგუფს და მოსალოდნელი იყო ვირუსული ინფექციის გართულებები (ასაკი, დიაბეტი, ასთმა და სხვ.).

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, ვირუსის გავრცელების პრევენციის მიზნით, დამსაქმებელს ავალდებულებდა, ისე გაეტარებინა პრევენციული ღონისძიებები, რომ უზრუნველყო:

- ხელების ხშირი დაბანის ხელშეწყობა სამუშაო ადგილზე;
- დასაქმებულებისა და მესამე პირებისთვის გამოეყო ხელის დასაბანი ადგილი;
- თუ ხელების დაბანა სათანადოდ ვერ ხერხდებოდა, მაშინ, მინიმუმ, 70% ალკოჰოლის შემცველი გამწმენდი სითხით უნდა მომხდარიყო ხელების დამუშავება;
- თანამშრომლების წახალისება, სიმპტომების გამოვლენის შემთხვევაში, დარჩენილიყვნენ სახლში. მათთვის შეხსენება, რომ მოცემული პერიოდი შრომითი ხელშეკრულებისამებრ აუნაზღაურდებოდათ;
- პირადი დაცვის/ჰიგიენის საშუალებებით, როგორცაა ხელსახოცები და სხვა, მომარაგება;
- ინფორმაციის მიწოდება კოვიდპანდემიის პირობებში დასაქმებულთა უფლებების შესახებ და ვირუსის გავრცელების პრევენციისათვის ჩატარებულ ღონისძიებებზე;
- მოქნილი პოლიტიკის წარმოება და, თუ სამუშაოს სპეციფიკა იძლეოდა საშუალებას, დისტანციური მუშაობის ფორმატზე გადასვლა;
- საგანგებო სიტუაციების გეგმის შემუშავება.

კოვიდ-19-ის ირგვლივ განვითარებულმა მოვლენებმანათლად დაგვანახა, რომ დამსაქმებლის კეთილსინდისიერებას დიდი მნიშვნელობა ჰქონდა სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებისა და, ზოგადად, ვირუსის გავრცელების პრევენციისათვის. ცხადია, სამართლებრივი ნორმები, პანდემიის ვითარების გათვალისწინებით, მუდმივ ცვლილებას განიცდიდა. საკანონმდებლო ორგანოს მოუწია თავისი უფლებების, გარკვეული დოზით, აღმასრულებელი ორგანოსათვის დელეგირება.

შრომით ურთიერთობას ადამიანის ცხოვრებაში, როგორც წესი, უმნიშვნელოვანესი ადგილი უკავია, ვინაიდან, დროის დიდ ნაწილს დასაქმებული

³⁰ ITUS COVID-19 Briefing Key Issues on the Return to Work, 2020, 3.

სამუშაოს უთმობს და, ხშირად, მასთან შესაბამისად გეგმავს როგორც პროფესიულ, ისე პირადი ცხოვრების განვითარებას. უპირველესად, სახელმწიფომ და თავად დამსაქმებელმა უნდა შექმნას შესაბამისი პირობები იმისათვის, რომ თანამედროვე სამუშაო გარემო იყოს დასაქმებულთათვის ღირსეული. სამუშაო ადგილი ადამიანებისათვის არ უნდა ასოცირდებოდეს არც ფიზიკურ და არც სულიერ დისკომფორტთან.³¹

3.3. სახლი, როგორც სამუშაო ადგილი

პანდემიის ფონზე, შრომითი ურთიერთობის ფორმები რადიკალურად შეიცვალა. გადასხვაფერდა შესასრულებელი სამუშაოები და აღნიშნული სამუშაოების შესრულების ფორმები/პირობები. დასაქმებულთა დიდი რაოდენობა გადავიდა დისტანციურ მუშაობაზე. შესაბამისად, ახლებურად ჩამოყალიბებულმა ურთიერთობებმა, ზოგიერთ შემთხვევაში, კანონმდებლობის ახლებურად გადააზრება და/ან ჩამოყალიბება მოითხოვა.³² შრომითი ურთიერთობების რადიკალური გარდასახვა, ყველაზე მეტად, სამუშაოს ონლაინურ რეჟიმში გადასვლაში გამოიხატა. კოვიდპანდემიამ საჭირო გახადა ხელშეკრულების არსებითი პირობების გადახედვა.

თანამედროვე ტექნოლოგიები საშუალებას იძლევა, სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, სახლიდან გაუსვლელად შესრულდეს სამსახურებრივი მოვალეობები. მოგეხსენებათ, კორონავირუსისაგან მომდინარე საფრთხეებმა საჭირო გადახადა დისტანციურ რეჟიმში მუშაობა, რადგანაც, დასაქმებულებისა და მესამე პირებისთვის ნაკლები გადაადგილება ყოფილიყო საჭირო.

დისტანციურად მუშაობის შესაძლებლობა და პრაქტიკა სხვა ქვეყნებში პანდემიამდეც არსებობდა და მრავალი დასაქმებული თუ დამსაქმებელი მიმართავდა მუშაობის ამ ხერხს,³³ მაგრამ დისტანციურად მუშაობამ აქტუალობა პანდემიის პერიოდში შეიძინა. ყველა ქვეყანაში

³¹ თუმანიშვილი გ., ომსარაშვილი დ., თანამედროვე ტექნოლოგიების მეშვეობით დასაქმებულთა კონტროლის შესახებ, GESJ: Jurisprudence, No.1(9), 2020, 78.

³² თუმანიშვილი გ., ომსარაშვილი დ., შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების სპეციფიკური მხარეები საგანგებო მდგომარეობის დროს, COVID-19-ის მაგალითზე, ჟურნ. „მართლმსაჯულება და კანონი“, № 3(67)'20, 79.

³³ Deole S.S., Deter M., Huang Y., Home Sweet Home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK, GLO Discussion Paper, No. 791, Global Labor Organization (GLO), Essen, February 25, 2021, 1.

მოუწოდებდნენ დამსაქმებლებს, რომ სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, შეძლებისდაგვარად გადასულიყვნენ დისტანციურ მუშაობაზე. მართალია, სახლიდან მუშაობა მარტივად და უსაფრთხოდ ჟღერს, მაგრამ შეიძლება ეს ასე საერთოდ არ იყოს.

როდესაც თანამშრომელს უწევს დისტანციურად მუშაობა, რთულია, ზუსტად დაიცვას საკუთარი სამუშაო საათები. შეიძლება, სახლში მუშაობის გარდა, სხვა საქმიანობა დაკავდეს და კლიენტი მისი მომსახურებით არ დარჩეს კმაყოფილი. ხშირია შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულს უწევს, დამატებით, რამდენიმე საათით იმუშაოს, ვიდრე ეს შრომითი ხელშეკრულებით იყო გაწერილი.

პირველ რიგში, ეფექტიანი მუშაობისთვის აუცილებელია, დასაქმებულს ჰქონდეს მკაცრად განსაზღვრული სამუშაო გრაფიკი, რომლიდან გადახვევაც არ იქნება მიზანშეწონილი. დასაქმებულს უფლება აქვს, სამუშაო დროის გასვლის შემდეგ შეწყვიტოს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება. ძნელია სამუშაო გრაფიკის სრულად განსაზღვრა, გართულებულია სამუშაო დროისა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს გამოიჯვნა. ამიტომ, ასეთი რეჟიმის გამოყენებისას, საჭიროა, დამსაქმებელს ჩამოყალიბებული ჰქონდეს მკაფიო წესები, რათა დროულად უზრუნველყოს დასაქმებულები ყველა საჭირო პირობით.³⁴

სახლში მუშაობისას, ალბათ, ყველა თანამშრომლისათვის რთულია ყურადღების სრული მობილიზება. როდესაც სახლში, მათ გარშემო იმყოფებიან სხვა პირებიც, გონება შეიძლება გაიფანტოს და შესრულებული სამუშაო ხარისხიანი არ იყოს. სამუშაო ადგილზე ყოფნისას, დამსაქმებელი ვალდებულია და ზრუნავს ტექნიკური პრობლემების მაქსიმალურად აღმოფხვრაზე. თუმცა, სახლიდან მუშაობისას ეს ვერ ხერხდება. სავსებით შესაძლებელია, დასაქმებულს არ ჰქონდეს იმის საშუალება, რომ ტექნიკურად უზრუნველყოს საკუთარი თავი და სამუშაოს ეფექტიანად შესრულებაში ხელი არ შეეშალოს.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დასკვნით, დისტანციური მუშაობის უარყოფით მხარეს წარმოადგენს ისიც, რომ ხანგრძლივ პერსპექტივაში, ის, პოტენციურად, დასაქმებულის კოლეგებისა და დამსაქმებლისგან სოციალურ

³⁴ Covid-19-ის გავლენა დასაქმებაზე, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, 2020, 4.

იზოლაციას გამოიწვევდა, რაც სამუშაო ადგილიდან ერთგვარ გამოთიშვას განაპირობებდა და სამუშაოს შესრულების ეფექტიანობას შეამცირებდა³⁵

დისტანციურ რეჟიმში მუშაობასთან დაკავშირებით, ჩატარდა რამდენიმე კვლევა, თუ რამდენად პროდუქტიულად მიიჩნევენ დასაქმებულები დისტანციურ რეჟიმში მუშაობას. ჩინეთში, სატელეფონო ცენტრში დასაქმებულები თვლიდნენ, რომ მათი პროდუქტიულობა 13%-ით გაიზარდა, რადგან, უფრო მშვიდ და მოსახერხებელ გარემოში მუშაობდნენ. ანალოგიური გამოკითხვები, ასევე, გერმანიაში, დიდ ბრიტანეთსა და მსოფლიოს სხვა ქვეყნებშიც ჩატარდა. გამოკითხვების დიდი ნაწილი სახლიდან მუშაობას დადებითად აფასებდა და სურვილს გამოთქვამდა, რომ მუშაობა ამ რეჟიმში გაეგრძელებინა. ამის საპირისპიროდ, კვლევებმა, ასევე, აჩვენა, რომ ზოგიერთი დასაქმებულისათვის განსაკუთრებული დატვირთვებით ხასიათდებოდა სახლიდან მუშაობა. გამოდის, რომ პოზიციები ურთიერთსაწინააღმდეგოა, თუნდაც, სამუშაო საათების გაზრდა/შემცირების საკითხთან დაკავშირებით.³⁶ შესაბამისად, ერთ უნივერსალურ პასუხზე შეჯერება რთულია.

3.4. სამუშაო ადგილის განსაზღვრის თავისუფლება (დისტანციურად მუშაობის დროს)

ჯერჯერობით, დისტანციურად მუშაობის საკანონმდებლო დონეზე დეფინიცია არ არსებობს. დასაქმებულს შეუძლია, სამუშაო ადგილი თავისი სურვილისამებრ შეარჩიოს. თუმცა, ზოგ შემთხვევაში, შეიძლება დადგეს დასაქმებულის სამუშაო ადგილზე გამოცხადების საჭიროება. ასეთ დროს, მნიშვნელოვანია, დასაქმებული სამუშაო სივრცეს იმდენად არ მოწყდეს, რომ შეუძლებელი იყოს მისი სამუშაო ადგილზე გამოცხადება. მხარეთა ინტერესების დასაცავად, უმჯობესი იქნება, მხარეები აღნიშნულზე დროებით მაინც შეთანხმდნენ.

შედარებისათვის, შეიძლება მოყვანილი იქნეს ლიტურვას მაგალითი ამ საკითხთან

³⁵ The Impact of the COVID-19 Pandemic on Jobs and Incomes in G20 Economies ILO-OECD Paper Prepared at the Request of G20 Leaders Saudi Arabian's G20 Presidency 2020, 21-22.

³⁶ Deole S.S., Deter M., Huang Y., Home Sweet Home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK, GLO Discussion Paper, No. 791, Global Labor Organization (GLO), Essen, February 25, 2021, 5.

დაკავშირებით. ლიტურვაში, დისტანციურად მუშაობის ფორმატს Covid-19-მდეც აქტიურად იყენებდნენ და მისთვის დამახასიათებელი კომპონენტები შრომით ხელშეკრულებაშია გათვალისწინებული. მხარეები თანხმდებიან, რომ დასაქმებულს, დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესით, შესაძლებლობა აქვს, დისტანციურად შეასრულოს მისთვის დაკისრებული ფუნქციები, ამასთან, აღნიშნული ფუნქციების შესრულება შესაძლებელია დასაქმებულისათვის მისაღებ ადგილზე, რომელიც შეიძლება იყოს დამსაქმებლის შენობის გარდა ნებისმიერი ადგილი.³⁷

ESFA-ის (Education and Skills Funding Agency) მიერ ჩამოყალიბდა დისტანციური მუშაობის შემდეგი დეფინიცია: „დისტანციური მუშაობა წარმოადგენს სამუშაო ორგანიზაციის ფორმას ან სამუშაოს შესრულების მეთოდს, რომლის გამოყენებისას, თანამშრომელი სამუშაო მოვალეობებს მთლიანად ან ნაწილობრივ დისტანციურად ასრულებს, თანამშრომლის მიერ შერჩეულ და მისთვის მისაღებ ადგილას (სამსახურის (ოფისის) გარდა სხვა ადგილას).“³⁸ შესაბამისად, თუ საქმე ეხება დისტანციურ მუშაობას, მაშინ, დასაქმებულს საშუალება უნდა ჰქონდეს, თავად განსაზღვროს სამუშაო ადგილი. თუმცა, გარკვეულ შემთხვევებში, გამონაკლისებზე შეიძლება შეთანხმება, მაგალითად: დასაქმებული იმდენად შორს არ უნდა იყოს სამუშაო სივრციდან, რომ საჭიროების შემთხვევაში, მან ვერ შეძლოს სამუშაო სივრცეში დაბრუნება. ამიტომ, მხარეთა შორის ამ საკითხზე შეთანხმება უმჯობესია, რათა დასაქმებულს მუდმივად სამუშაო ადგილის შეცვლის მოლოდინში არ იყოს.

3.5. სამუშაო დროის გაზრდა/შემცირება კოვიდპანდემიის პირობებში

კორონავირუსის გავრცელების აღკვეთის მიზნით, საქართველოს მთავრობის გადაწყვეტილებით, შეიზღუდა ეკონომიკური საქმიანობები, თუმცა, როგორც ეკონომიკის, ისე საზოგადოების გადარჩენის მიზნით, გარკვეული საქმიანობა აუცილებელ შრომად იქნა მიჩნეული (საქართველოში ახალი კორონავირუსის გავრცელების აღკვეთის მიზნით გასატარებელი ღონისძიებების დამტკიცების შესახებ,

³⁷ დისტანციური მუშაობის სახელმძღვანელო, Guidelines on Remote Work, 12, ხელმისაწვდომია <www.csb.gov.ge>.

³⁸ იქვე.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №181, 23.03.2020 | სსიპ საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე). მიუხედავად დაწესებული შეზღუდვებისა, აუცილებელ შრომად დასახელდა საქონლის რეალიზაცია, პროდუქტების მიწოდება და სამედიცინო მომსახურების მიღება. ამ სფეროებში დასაქმებულების შრომა იქცა მოწყვლად საქმიანობად. მათი სამუშაო საათები მკვეთრად გაიზარდა და შესაბამის ანაზღაურებასაც კი ვერ იღებდნენ. მაგალითისთვის, შეიძლება მოყვანილ იქნეს მომსახურების სფეროში დასაქმებული ადამიანები, მოლარე-კონსულტანტები, რომლებსაც, გადაადგილების აკრძალვის (კომენდანტის საათის) გამო, ღამის გათევა სამუშაო ადგილზე დაევალიათ. იმ ფონზე, როდესაც ნომინირებულ სამუშაო დროდ შრომის კოდექსით კვირაში 40 საათია განსაზღვრული, მათ 60 საათი უწევდათ მუშაობა. სუპერმარკეტებში შექმნილ ვითარებას სახალხო დამცველი გამოეხმაურა. მისი განცხადებით, „მსგავსი შემთხვევები, რომლებმაც პერმანენტული ხასიათი მიიღეს, კიდევ ერთხელ და ცხადად გვაჩვენებდა შრომითი კანონმდებლობის აღსრულების პრობლემებს და შრომის ინსპექციის მანდატის გაძლიერების მნიშვნელობას“.³⁹

ვინაიდან, პანდემიის პირობებში, ხშირად ხდებოდა სამუშაო დროის გაზრდა, მნიშვნელოვანია, განხილულ იქნეს აღნიშნულის საკანონმდებლო მოწესრიგება. საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, სამუშაო დროისა და დასვენების ხანგრძლივობის განსაზღვრა შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას წარმოადგენს. ხოლო, სშკ-ის მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა მხოლოდ მხარეთა შეთანხმების საფუძველზეა შესაძლებელი. პანდემიის დროს, რეალობა სხვაგვარი იყო. დამსაქმებელი ერთპიროვნულად წყვეტდა სამუშაო დროის გაზრდის საკითხს და აღნიშნული არ ითვლებოდა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების მოდიფიკაციად.

სამუშაო დროის ცვლილებაზე საუბრისას, მნიშვნელოვანია, ასევე, დამსაქმებლის მიერ სამუშაო დროის თვითნებურად შემცირებაზე მსჯელობა. ევროპის ბევრ ქვეყანაში და, მათ შორის, საქართველოს კერძო სექტორშიც, არის გარკვეული სამსახურები, სადაც არსებობს საათობრივი ანაზღაურების სისტემა. პანდემიის პერიოდში,

³⁹ „შრომის ინსპექციას უნდა ჰქონდეს სუპერმარკეტების გაკონტროლების მანდატი“ – EMC „სპარში“ შექმნილ ვითარებაზე, 6 აპრილი, 2020 წ.

ხშირი იყო შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებელი, ფინანსების დაზოგვის მიზნით, სამუშაო დროს ამცირებდა და მიზეზად პანდემიას ასახელებდა. სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, ზოგიერთ შემთხვევაში, პანდემიის მიზეზად დასახელება შეიძლება არაადამაჯერებელი იყოს. ხშირ შემთხვევაში, დამსაქმებელი იშველიებდა სშკ-ის მე-20 მუხლის მე-3 პუნქტს: „შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რაც განპირობებულია საქართველოს კანონმდებლობის ცვლილებით, დასაქმებულის თანხმობას არ საჭიროებს“. თუმცა, მთავრობის მიერ კოვიდპანდემიის პერიოდში დადგენილი რეგულაციები/შეზღუდვები არ წარმოადგენდა კანონმდებლობის იმგვარ ცვლილებას, რომ დამსაქმებელს ხელშეკრულების არსებითი პირობების ერთპიროვნულად შეცვლის უფლება მინიჭებოდა. დროებითი ხასიათის შეზღუდვები არ წარმოქმნის სამუშაო დროის ცვლილების ობიექტურ საფუძველს. აქედან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შრომით ხელშეკრულებაში ერთპიროვნულად განხორციელებული არსებითი ცვლილებები უკანონოა.

IV. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა/ შეჩერება პანდემიის პირობებში

4.1. ზოგადად

ადამიანის ღირსეული ცხოვრება, ხშირ შემთხვევაში, მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული სტაბილურობის განცდაზე, სამუშაოს შესრულებაზე და ამ სამუშაოსათვის ანაზღაურების მიღებაზე, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან მომდინარე რისკები მტკივნეულად აისახება დასაქმებულზე, მისი კეთილდღეობა და ღირსეული ცხოვრების შესაძლებლობა შეიძლება, დიდწილად, დამოკიდებული იყოს სამუშაოს შესრულებიდან მიღებულ ანაზღაურებაზე.⁴⁰ დასაქმებულს არასტაბილურობის განცდა ყველაზე მეტად კოვიდპანდემიის დროს ჰქონდა. შრომითი კანონმდებლობის პანდემიასთან ვერმისადაგების გამო, მუდმივად უწევდა ფიქრი, რომ ერთ დღესაც დამსაქმებელი მასთან შრომით ურთიერთობას

⁴⁰ *ომსარაშვილი დ., თუმანიშვილი გ., უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადების თანაბარი შესაძლებლობის ასპექტები: ასისტენტ-პროფესორის შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საკითხის მაგალითზე ქართულ კანონმდებლობაში, ჟურნ. „მართლმსაჯულება და კანონი“, №2(66)'20, 114.*

შეწყვეტდა.

ნებისმიერი საზოგადოება, რომელიც ესწრაფვის სამართლებრივი და სოციალური სახელმწიფოს ჩამოყალიბებას, მიზნად ისახავს სოციალური ღირებულებების დამკვიდრებას. სახელმწიფოს უმთავრესი დანიშნულებაა, ინდივიდთა ინტერესების დაცვით უზრუნველყოს საზოგადოებრივი კეთილდღეობა.⁴¹ საზოგადოებრივი კეთილდღეობის დაცვა ვერ მოხდება ადამიანის შრომითი უფლებების დაცვის გარეშე.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი ნაწილის 24-ე პუნქტი დასაქმებულს იცავს სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლებისაგან: „ყველა მუშაკს აქვს დაცვის უფლება მისი დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში“. აღნიშნული დანაწესი დამსაქმებელს ავალდებულებს, დასაქმებულს გონივრული ვადით ადრე მიაწოდოს ინფორმაცია გათავისუფლებასთან დაკავშირებით, დაუსაბუთოს და წარუდგინოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი. აქედან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი ყოველთვის არგუმენტირებული და სამართლებრივად დასაბუთებული უნდა იყოს, ვინაიდან, უსამართლობის განცდა არ ჰქონდეს დასაქმებულს. ქართული და გერმანული სასამართლოების განმარტებების მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უნდა იყოს უკიდურესი აუცილებლობა და შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების დარეგულირების სხვა ყველა შესაძლებლობა უნდა იყოს ამოწურული.⁴²

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის №158 კონვენციით მკაფიოდ არის დადგენილი, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეიძლება შეწყდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ საქმე ეხება დასაქმებულის უნარ-ჩვევებს ან ყოფა-ქცევას და თუ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა გამოწვეულია საწარმოო აუცილებლობით. კონვენცია, ასევე, ეხება ისეთ საკითხებს, როგორცაა: გასასვლელი დახმარება, შეტყობინების ვადები, დათხოვნის გასაჩივრების

პროცედურები, უმუშევრობის დაზღვევა და სხვა.⁴³ სასამართლომ, შესაძლოა, გამოიყენოს ის, როგორც გზამკვლევი ეროვნული კანონმდებლობის – ნორმის ინტერპრეტაციის მიზნებისათვის.⁴⁴

4.2. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა Covid-19-ით ინფიცირების ან იზოლაციაში ყოფნის შემთხვევაში

კოვიდპანდემიისაგან მომდინარე ძლიერი დარტყმები, ძირითადად, ბიზნესსექტორისაკენ იყო მიმართული. აღნიშნულმა გამოიწვია შემოსავლის შეწყვეტა ან მკვეთრად შემცირება. დამსაქმებლები გამოსავალს ფინანსების შემცირებაში ხედავდნენ და, უმეტესად, ეს თანამშრომლების შემცირების ხარჯზე ხდებოდა.

ბოლო 2 წელიწადში, დამსაქმებლები, გარდა შრომის კოდექსში ჩამოთვლილი საფუძვლებისა, არცთუ ისე იშვიათად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზად დასაქმებულის კორონავირუსით ინფიცირებას ან თვითიზოლაციაში ყოფნას ასახელებდნენ. თითოეული მსგავსი საფუძველი იყო და არის უკანონო. ვინაიდან, კოვიდინფიცირების, კარანტინისა ან თვითიზოლაციაში ყოფნის შემთხვევაში, პირი ითვლებოდა დროებით შრომისუუნაროდ, მას შეეძლო, სამსახურში წარედგინა საავადმყოფო ფურცელი და მიეღო კუთვნილი შრომითი ანაზღაურება, მისი ამ მიზეზით სამსახურიდან გათავისუფლება ყოვლად დაუშვებელია (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის №281/5 ბრძანება „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“, მუხლი 8.1).

საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლში თავმოყრილია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები. დამსაქმებლები შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად, ხშირად, სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის ა) ქვეპუნქტს ასახელებენ (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული

⁴¹ ჩაჩავა ს., ვადიანი და უვალო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, წიგნი: ზალიშვილი ვ. (რედ.), შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I, 2011, 35.

⁴² მაისურაძე ა., თუმანიშვილი გ., შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის თავისებურებები (ქართული და გერმანული სამართლის შედარებითი ანალიზი), GESJ: Jurisprudence, No.1(9), 34.

⁴³ თამაშის წესები: მოკლე შესავალი შრომის საერთაშორისო ნორმებში, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, შესწორებული რედაქცია, 2009, 48.

⁴⁴ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ. (რედ.), საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, 2017, 224.

ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას). თუმცა, დამსაქმებლის უფლება, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, არ არის შეუზღუდავი⁴⁵. როდესაც თანამშრომელის სამსახურიდან თავისუფლდება სკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის ა) ქვეპუნქტის საფუძველზე, სახეზე უნდა იყოს შემდეგი წინაპირობები: 1. ეკონომიკური აუცილებლობა, ასეთ დროს, დამსაქმებელს შტატების შენარჩუნების შესაძლებლობა არ უნდა ჰქონდეს; 2. შტატების შემცირება უნდა იყოს რეალური და არა თვალთმაქცური, ის უნდა მოდიოდეს კანონთან შესაბამისობაში; 3. სამსახურიდან გათავისუფლება არ უნდა ემყარებოდეს დისკრიმინაციულ მოპყრობას და შემცირება უნდა მოხდეს მანამდე განსაზღვრული კრიტერიუმების შესაბამისად. იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლიანად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, ნებისმიერ აღნიშნულ (ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ) გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ნიშნავს იმას, რომ განსახილველი ნორმით მოცემული ელემენტები: ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად.⁴⁶

საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის ა) ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, დასაქმებულისათვის მეტად რთულია, დაამტკიცოს სამსახურიდან გათავისუფლების უკანონობა. აქედან გამომდინარე, უნდა მოხდეს მტკიცების ტვირთის გადანაწილება. თბილისის საქალაქო სასამართლომ აღნიშნულზე განმარტება გააკეთა, რომლის მიხედვითაც, „სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცებამათვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია“.⁴⁷ დამსაქმებლისათვის ბევრად

მარტივია, დაასაბუთოს თანამშრომლის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება, ვიდრე, პირიქით, დასაქმებულმა დაასაბუთოს მისი უკანონობა. „მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც, მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს“.⁴⁸ დამსაქმებელი ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწევდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით.⁴⁹

საკითხის სრულყოფილად შესასწავლად, უმჯობესია, განხილულ იქნეს გერმანიის სასამართლოების მიდგომა. რეორგანიზაციის ან სხვა ეკონომიკური გარემოებებით განპირობებული დათხოვნის შემთხვევაში, შესაძლოა, ყურადღება გამახვილდეს იმ გარემოებაზე, არსებობს თუ არა პირის სხვა სამუშაო ადგილზე დასაქმების შესაძლებლობა.⁵⁰ საწარმოსთან დაკავშირებული ხელშეკრულების შეწყვეტა იურიდიული ძალის არმქონეა, თუკი დამსაქმებელს აქვს შესაძლებლობა, პირი საწარმოში სხვა სამუშაო ადგილზე დაასაქმოს. ასეთი სხვა სამუშაო ადგილი

⁴⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 09 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1444-1364-2017.

⁴⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 29 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-414-391-2014.

⁴⁷ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 29 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/6358-16.

⁴⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინება საქმეზე №ას-194-185-2016; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის განჩინება საქმეზე №ას-1276-1216-2014; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 23 მარტის განჩინება საქმეზე №ას-122-114-2015.

⁴⁹ შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბ., 2020, 143.

⁵⁰ იხ. <<http://www.kluje-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/>>, [11/12/2021].

უნდა იყოს თავისუფალი. თავისუფლად მიიჩნევა, ასევე, სამუშაო ადგილი, რომელიც დროებით დასაქმებული პირის მიერაა დაკავებული. აგრეთვე, შესამოწმებელია, შეიძლება თუ არა დასაქმებული გადაყვანის გზით, შესაბამისი სწავლებისა თუ კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ღონისძიებების შემდეგ, თუ შეცვლილი სამუშაო პირობებით დასაქმდეს.⁵¹ გერმანიის შრომის სასამართლოს ერთ-ერთ განმარტებაში აღნიშნულია, რომ შრომით ურთიერთობაში სახეზეა სახელშეკრულებო უთანასწორობა, რაც წარმოაჩენს დასაქმებულის ინტერესების რეალიზების განსაკუთრებულ მნიშვნელობას.⁵²

4.3. გამოსაცდელი ვადის გასვლამდე დასაქმებულის გათავისუფლება

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლი ეხება გამოსაცდელი ვადის ინსტიტუტს შრომით ურთიერთობებში. ამ მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულთან დადოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით, რათა დაადგინოს პირის შესაბამისობა შესასრულებელ სამუშაოსთან. გამოსაცდელი ვადის დაწესების მიზანია, ხელშეკრულების მხარეებს მიეცეთ შესაძლებლობა, სამუშაო ადგილისა და ერთმანეთის შესახებ შეექმნათ წარმოდგენა.⁵³ აღნიშნული პერიოდი ანაზღაურებადია.

კორონავირუსის გავრცელების პერიოდში, გახშირდა გამოსაცდელი ვადით მყოფ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევები. მიზეზი დამსაქმებლის მიერ ფინანსური ხარჯების შემცირება იყო. დამსაქმებელს უფლება აქვს, ამ პერიოდში, ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულს დაუსაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი და მას კვლავ

⁵¹ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ. (რედ.), საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, 2017, 228.

⁵² ჩაჩავა ს., ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, წიგნში: ზაალიშვილი ვ. (რედ.), შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I, 2011, 42.

⁵³ შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ. (რედ.), საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, 2017, 181.

აკისრია მტკიცების ტვირთი. განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც იგი დასაქმებულს არ აძლევს საშუალებას, გამოსაცდელ ვადაში სრულად წარმოაჩინოს მისი შესაძლებლობები.⁵⁴

4.4. სარჩელის შეტანის პროცედურები და ვადები

თუ დასაქმებული მიიჩნევს, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება უკანონოა, მას შეუძლია, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება გასაჩივროს კანონით დადგენილ ვადებში. ბრძანების ჩაბარებიდან 30 კალენდარული დღე აქვს დასაქმებულს, რომ მოითხოვოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება, სადაც, კანონიერ საფუძველთან ერთად, მითითებული იქნება ფაქტობრივი გარემოებებიც, რომლებმაც დამსაქმებელი ამ გადაწყვეტილებამდე მიიყვანა.

დამსაქმებელი ვალდებულია, 7 კალენდარულ დღეში გადასცეს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზების წერილობითი დასაბუთება. ხოლო, თუ დადგენილი 7-დღიანი ვადა უშედეგოდ გავა, მაშინ, გასაჩივრების 30-დღიანი ვადაც სწორედ ამ ვადის გასვლის შემდეგ აითვლება. დამსაქმებელს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურის დარღვევის გამო, შეიძლება დაეკისროს კომპენსაცია, რომლის ოდენობა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა განისაზღვროს, საქმის გარემოებებისა და პროცედურული დარღვევის ხასიათის შესაბამისად.⁵⁵

V. პანდეშიის პირობებში დასაქმებულების შრომითი უფლებების დასაცავად გადასადგმელი ნაბიჯები

5.1. ზოგადად

საქართველოს კონსტიტუციით, მოქალაქეებს უფლება აქვთ, შექმნან სამართლებრივი და სოციალური სახელმწიფო. სოციალური სახელმწიფოს შექმნა გულისხმობს სტაბილური გარემოს შექმნას, ცხოვრების დონისა და შემოსავლის გაზრდას.

⁵⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-227-216-2017.

⁵⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 11 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-864-831-2016

მდგრადი ეკონომიკური ზრდისა და განვითარების ხელშეწყობის, ცხოვრების სტანდარტების გაზრდის, დასაქმების მოთხოვნების დაკმაყოფილების და უმუშევრობისა და არასრული დასაქმების დაძლევის მიზნით, მთავრობებმა უმთავრეს მიზნად უნდა დაისახონ აქტიური პოლიტიკა, რომელიც მიმართული იქნება სრული, პროდუქტიული და თავისუფლად არჩევადი დასაქმებისა და ღირსეული შრომის წახალისებისკენ.⁵⁶

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ უდმივად ცდილობს, დაიცვას მშრომელთა უფლებები. 2008 წელს, მან მიიღო დეკლარაცია, რომელიც უფრო მეტად ემსახურება ღირსეული შრომის უფლებას და სახელმწიფოს ავალდებულებს, გამოწვევების მიუხედავად, გაატაროს პოლიტიკა, რომელიც დაფუძნებული იქნება დასაქმების, სოციალური დაცვის, სოციალური დიალოგისა და შრომის უფლებების უზრუნველყოფის სტრატეგიულ მიზნებზე.⁵⁷ სამწუხაროდ, საქართველო, ჯერჯერობით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილ სტანდარტებს ვერ აკმაყოფილებს. სწორედ ამიტომ, სახელმწიფოს მხრიდან მეტი ჩართულობაა საჭირო, რომ შექმნას დასაქმების პროგრამები, უზრუნველყოს ღირსეული შრომა და მეტად აწარმოოს დახმარების პოლიტიკა.

პანდემიის დროს, შესამჩნევი იყო თანამშრომელთა რაოდენობის განსაკუთრებული შემცირება. აღნიშნული თითოეულ ქვეყანაში იწვევდა სიღარიბესა და ეკონომიკურ კრიზისს.⁵⁸ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციების შესაბამისად, „მნიშვნელოვანია ამა თუ იმ ქვეყნის შრომის კანონმდებლობამ და პოლიტიკამ სწრაფად და ადეკვატურად უპასუხოს იმ გამოწვევებს, რომლებიც როგორც დასაქმებულების, ასევე დამსაქმებელთა წინაშე დგას ან მომავალში დადგება“.⁵⁹ პანდემიით გამოწვეული კრიზისის

⁵⁶ მულტინაციონალურ კორპორაციებსა და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული პრინციპების სამხრეთი დეკლარაცია, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, მიღებულია შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ 204-ე სესიაზე (ჟენევა, ნოემბერი, 1977 წ.) და ცვლილებები შეტანილია 279-ე (ნოემბერი, 2000 წ.), 295-ე (ნოემბერი, 2006 წ.) და 329-ე (მარტი, 2017 წ.) სესიებზე, შრომის საერთაშორისო ბიურო, ჟენევა, 2018, 6.

⁵⁷ თამაშის წესები: მოკლე შესავალი შრომის საერთაშორისო ნორმებში, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, შესწორებული რედაქცია, 2009, 94.

⁵⁸ Klaus S., Saadia Z., The Global Competitiveness Report, How Countries are Performing on the Road to Recovery, World Economic Forum, 2020, 9.

⁵⁹ თუმანიშვილი გ., ომსარაშვილი დ., შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების სპეციფიკური მხარეები საგანგებო

დასაძლევად, საქართველოს რამდენიმე წელი დასჭირდა. აქედან გამომდინარე, ქვეყანაში უნდა გატარებულიყო დასაქმების აქტიური პოლიტიკა, განხორციელებულიყო შრომითი კანონმდებლობის ცვლილება, ისე, რომ პანდემიისგან მომდინარე გამოწვევებს გამკლავებოდა.

5.2. ადეკვატური მინიმალური სახელფასო განაკვეთის დაწესება

პანდემიისაგან გამოწვეული ეკონომიკური კრიზისის ერთ-ერთ მიზეზი კანონით გათვალისწინებული მინიმალური ხელფასის რეალობასთან შეუსაბამობაა. სამწუხაროდ, საქართველოში, კანონით გათვალისწინებული მინიმალური ხელფასი 20 ლარია.

საქართველოს კონსტიტუცია არის ადამიანის ძირითადი უფლებებისა და თავისუფლებების გარანტი. თუმცა, საქართველოში არ არის უზრუნველყოფილი ღირსეული შრომა და ღირსეული საარსებო მინიმუმი. საქართველოში, პანდემიამდე, პანდემიის პერიოდშიც და პანდემიის შემდგომაც, უმუშევრობის დონე მაღალია. პანდემიისაგან მომდინარე გამოწვევების გარდა, ამის მიზეზი დაბალი შრომითი ანაზღაურება და რთული სამუშაო პირობებია. შედარებისათვის, ევროპის ისეთ ქვეყნებში, როგორცაა, გერმანია, ფინეთი, დანია, შვეიცარია და სხვა განვითარებული ქვეყნები, უმუშევრობის დაზღვევის ინსტიტუტი წარმატებით მუშაობს. „უმუშევრობის დაზღვევა შრომის ბაზრის პასიურ პოლიტიკას მიეკუთვნება“.⁶⁰ მას, ასევე, მოიხსენიებენ, როგორც უმუშევრობის შემწეობას.

უმუშევრობის შემწეობა გაიცემა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, მინიმალური მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად. „უმუშევრობის შემწეობა/დახმარება სამსახურის არქონის გამო ფინანსურ დახმარებას გულისხმობს და უმუშევარი პირისა და მასზე დამოკიდებული ოჯახის წევრების სიღარიბისგან დაცვის ერთ-ერთ მექანიზმს წარმოადგენს.“⁶¹ ხოლო, უმუშევრობის დაზღვევა სადაზღვევო შენატანებსა და ხელფასის რაოდენობაზეა დამოკიდებული. უმუშევრობის დაზღვევა უმუშევრობის პერიოდში ერთგვარი დახმარებაა, რომელიც გაიცემა იმ პერიოდში, რა დროც ახალი სამსახურის მოსაძიებლად არის საჭირო. თუმცა, ეს წესი შეიძლება განსხვავებული

მდგომარეობის დროს, COVID 19-ის მაგალითზე, ჟურნ. „მართლმსაჯულება და კანონი“, №3(67)'20, 78.

⁶⁰ უმუშევრობის დაზღვევა ევროპაში და საქართველოს პერსპექტივა, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, 2018, 9.

⁶¹ იქვე.

იყოს ქვეყნების მიხედვით.

ნორვეგიაში, უმუშევრობის დაზღვევა გაიცემა 52-104 კვირის განმავლობაში და დარიცხული ხელფასის, დაახლოებით, 62,4%-ს შეადგენს.⁶² დანიაში, ფინეთსა და შვედეთში, დანერგილია “Ghent” სისტემა, რომელიც უმუშევრობის ნებაყოფლობით დაზღვევას გულისხმობს და ფინანსდება დასაქმებულისა და დამსაქმებლის მიერ. იმის გამო, რომ “Ghent” სისტემის მქონე ქვეყნებში, ამ სისტემაში მონაწილეობის მისაღებად აუცილებელი იყო პროფკავშირების წევრობა, პროფკავშირებში ჩართულობა დღესაც მაღალია. ამ ეტაპზე, აღნიშნულ ქვეყნებში უმუშევრობის დაზღვევის სხვა ფონდების არსებობის გამო, უმუშევრობის დაზღვევის მომსახურებით პროფკავშირის არაწევრებიც სარგებლობენ. თუმცა, პროფკავშირი კვლავაც წამყვან როლს თამაშობს მსგავსი ფონდების ადმინისტრირებასა და მართვაში. სახელმწიფო, უმეტესწილად, მხოლოდ რეგულატორის ფუნქციას ასრულებს.⁶³ საქართველოსა და ზოგიერთ განვითარებად ქვეყანაში ეს ინსტიტუტი, ეკონომიკური მდგომარეობიდან გამომდინარე, არაეფექტიანია.

ამ თავში განხილული უმუშევრობის მიზეზები, პირველ რიგში, ადამიანების მუშაობის მოტივაციაზე მოქმედებს. როგორც უკვე აღინიშნა, საქართველოში კანონით დადგენილი მინიმალური ხელფასი 20 ლარია. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის შესახებ 1970 წლის №131 კონვენცია სახელმწიფოებისაგან მოითხოვს ადეკვატური მინიმალური სახელფასო განაკვეთის დაწესებას. აღნიშნული უნდა მოხდეს დამსაქმებულისა და დასაქმებულთა სექტორთან კონსულტაციის შედეგად.

მინიმალურ სახელფასო ზღვარს პასუხი უნდა გაეცა კორონავირუსთან დაკავშირებული გამოწვევისა და მისგან მომდინარე ეკონომიკური კრიზისისთვის. აღნიშნული ხელს შეუწყობდა ღირსეული შრომის დამკვიდრებასა და უმუშევრებში სამუშაო მოტივაციის ამაღლებას. უმეტესად, დასაქმებული შრომით ურთიერთობებში კაბალურ მდგომარეობაშია და, შრომითი ანაზღაურების რაოდენობის განსაზღვრისას, მუდმივად დამსაქმებელზეა დამოკიდებული. თუ მინიმალური სახელფასო ზღვარი იქნება ადეკვატური, ის, ერთგვარად,

დამსაქმებელს შეზოგავს და იგი ხელშეკრულების ამ არსებით პირობას თვითნებურად ვეღარ შეცვლის. დასაქმებულებისათვის, თუნდაც პანდემიის პერიოდში, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა აღარ იქნებოდა ისეთი მტკივნეული.

5.3. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ლიმიტის დაწესება

იურიდიულ ლიტერატურაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს განსხვავებული განმარტებებია შემოთავაზებული. საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლი ეხება ზეგანაკვეთურ სამუშაოს: „ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს“ (სშკ-ის 27-ე მუხლის I პუნქტი). ნორმირებული სამუშაო დრო განსაზღვრულია კვირაში 40 საათის ოდენობით, ამის შემდგომ, ის ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ ითვლება.⁶⁴

შედარებისთვის, ევროპის ზოგიერთი ქვეყანა ცნობს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხელშეკრულებისეულ მოწესრიგებას, მაგალითად, დანიაში, კოლექტიური ან ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით არის განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაო და ანაზღაურების პირობები. ხოლო, თუ აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულებით არ არის მოწესრიგებული, მაშინ, მას სახელმწიფო რეგულაცია აწესრიგებს და სამუშაო ზეგანაკვეთურად მიიჩნევა, თუ ის კვირის განმავლობაში აღემატება 37 სამუშაო საათს.⁶⁵

ესპანეთის კანონმდებლობა ზეგანაკვეთური სამუშაოს დეფინიციას საქართველოს მსგავსად აყალიბებს და აქაც, სამუშაო ზეგანაკვეთურად ითვლება, თუ ის კვირაში 40 საათს აღემატება. აღსანიშნავია, რომ ესპანეთის შრომის კანონმდებლობით, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ოდენობას მხოლოდ დამსაქმებელი ადგენს და მისი ხანგრძლივობა წელიწადში 80 საათს არ უნდა აჭარბებდეს.

მნიშვნელოვანია, განხილულ იქნეს ევროკავშირის მიერ დადგენილი სტანდარტები ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან დაკავშირებით. ევროპული პარლამენტისა და საბჭოს 2003 წლის 4 ნოემბრის დირექტივის (2003/88/EC) მიხედვით,

⁶² <<https://www.nav.no/en/Home/Benefits+and+services/Relatert+informasjon/unemployment-benefits>>, [25/11/2021].

⁶³ Lind J., The End of the Ghent System as Trade Union Recruitment Machinery?, Industrial Relations Journal 40.6 (2009), 510 და შემდგ.

⁶⁴ თბილისის სააკადემიო სასამართლოს 2017 წლის 7 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №28/3722-17.

⁶⁵ იმნადე შ., ზეგანაკვეთური სამუშაო სასამართლო პრაქტიკაში, თბილისი, 2020, 21, ხელმისაწვდომია <<https://openscience.ge/bitstream/1/2147/1/Shota%20Imnadze%20Samagistro.pdf>>, [10/01/2022].

თითოეული სახელმწიფო ვალდებულია, გაატაროს ისეთი ღონისძიებები, რომლებიც ხელს შეუწყობს იმას, რომ კვირაში 48 საათს არ გასცდეს სამუშაო საათების ოდენობა.⁶⁶ 48 საათში, ასევე, გათვალისწინებულია ზეგანაკვეთური სამუშაოც.⁶⁷

საქართველოს შრომის კოდექსი არ აწესებს ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ოდენობის ზედა ზღვარს. იყო მცდელობა, რომ 48 საათი ყოფილიყო კვირაში სამუშაო საათების მაქსიმალური ოდენობა, თუმცა, ეს ცვლილება ვერ დამტკიცდა იმ არგუმენტით, რომ დასაქმებულის უფლებაა, თავად გადაწყვიტოს, შეასრულოს თუ არა ზეგანაკვეთური სამუშაო და რა ოდენობით. კოვიდპანდემიის პერიოდში, ცალსახა იყო, რომ თუ სახეზე არ არის დამსაქმებლის კანონისმიერი შეზღუდვა, მისი თვითნებობის გაკონტროლება მით უფრო რთულდება. სწორედ ასე ხდებოდა პანდემიის დროსაც, მაგალითად, სასურსათო მაღაზიებში, გადაადგილების შეზღუდვისა და კომენდანტის საათის გამო, კონსულტანტებს, უმეტესად, სამუშაო ადგილზე უწყევდათ ღამის გათენება. თუ მათი სამუშაო საათების დათვლა მოხდებოდა, ის, თითქმის ყოველ კვირაში, აჭარბებდა 48 საათს. გამოდის, რომ აქაც, დასაქმებული იმყოფებოდა კაბალურ მდგომარეობაში და იძულებული იყო, დამსაქმებლის მიერ დაწესებულ სამუშაო გრაფიკს დამორჩილებოდა. ცალკე პრობლემური თემაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისას ანაზღაურების საკითხი, მაგალითად, გერმანიაში მოქმედებს საათობრივი ანაზღაურების სისტემა და ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება, მინიმუმ, +25%-ით.

Covid-19-მა ყველა სექტორს დიდი დარტყმა მიაყენა. ბუნებრივია, პანდემიის დროს, ყველაზე დიდი დატვირთვა სამედიცინო სექტორზე მოდიოდა. ყურადსაღებია, ასევე, სამედიცინო პერსონალის სამუშაო საათები. მათი სამუშაო დატვირთვა, ზოგიერთ შემთხვევაში, კვირაში 60-70 სამუშაო საათსაც კი აღემატებოდა. ეს დასაქმებულის ჯანმრთელობასა და ფსიქოლოგიურ მდგომარეობაზე უარყოფითად აისახებოდა. პრაქტიკა აჩვენებს, რომ შრომის კოდექსის 27-ე მუხლი (ზეგანაკვეთური სამუშაოს მოწესრიგება) არ იყო პანდემიის რეალობაზე მორგებული და

ვერ უმკლავდებოდა მის გამოწვევებს. ამიტომაც, მნიშვნელოვანია ზეგანაკვეთური სამუშაოს ოდენობის ლიმიტის დაწესება. აღნიშნული ხელს შეუწყობს ღირსეული შრომის უზრუნველყოფას და მცირეოდენ წვლილს შეიტანს საზოგადოებაში სამუშაო მოტივაციის დაბრუნებაში.

დასაქმებულის უფლებების დაცვის კუთხით, აღსანიშნავია 2020 წელს ერთი წინგადადგმული ნაბიჯი. იგულისხმება შრომის ინსპექციის უფლება-მოვალეობების სპექტრის გაფართოება. 2021 წლამდე, მას მხოლოდ მონიტორინგი და ზედამხედველობა ევალებოდა და სანქციების დაწესების უფლებით არ იყო აღჭურვილი. 2020 წლის ცვლილებებით, უკვე 2021 წლიდან, შრომის ინსპექციას შეუძლია, მონიტორინგის დროს აღმოჩენილ დარღვევებზე კანონისმიერი რეაგირება მოახდინოს და დამსაქმებელს სანქციები დაუწესოს. აღნიშნულმა ცვლილებამ, კორონავირუსის პანდემიის პერიოდში, დასაქმებულს მცირედი ღირებულება მანიც შეუმსუბუქა მდგომარეობა.

VI. დასკვნა და რეკომენდაციები

კვლევის შედეგები იძლევა გარკვეული დასკვნებისა და რეკომენდაციების ჩამოყალიბების შესაძლებლობას. კოვიდპანდემია, დღესდღეობით, დასრულებულია, თუმცა, ის რამდენიმე წლის განმავლობაში ქმნიდა მთელი მსოფლიოსათვის არაერთ პრობლემას. უდავოა, რომ კოვიდპანდემიისაგან მომდინარე გამოწვევებს შრომის სექტორმა ვერ გაუძლო და შრომის კანონმდებლობამ მისგან მომდინარე გამოწვევებს ვერ უპასუხა. დაფიქსირდა დასაქმებულთა უფლებების უპრეცედენტო დარღვევა.

შრომითი უფლებების დარღვევა, უმეტესად, გამოიხატებოდა: შვებულებით სარგებლობასთან, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი უზრუნველყოფასა და ხელშეკრულების შეწყვეტასთან მიმართებით. დამსაქმებლები, ხარჯების შემცირების მიზნით, თანამშრომლებს აიძულებდნენ არაანაზღაურებად შვებულებაში გასვლას, სამუშაო ადგილი არ იყო შესაბამისად აღჭურვილი, რომ ვირუსის გავრცელების პრევენცია მოეხდინა. უკიდურეს შემთხვევაში, დამსაქმებელი თანამშრომელთან შრომით ურთიერთობას წყვეტდა. იურისპრუდენციაში ბევრი ნაშრომი დაწერილა დასაქმებულზე, როგორც შრომითი ხელშეკრულების „სუსტ“

⁶⁶ 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, Article 22(1a), ხელმისაწვდომია <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>>, [24/11/2021].

⁶⁷ იქვე, Article 6(b).

მხარეზე. თუმცა, ეს „სისუსტე“ პანდემიამ ბევრად უფრო ნათლად წარმოაჩინა.

პანდემია ურთულესი გამოწვევა აღმოჩნდა განვითარებული ქვეყნებისთვისაც. საერთაშორისო ორგანიზაციები მოუწოდებდნენ სახელმწიფოებს, ქმედითი ნაბიჯები გადაეღათ დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად, თუმცა, ეს იმდენად რთული უზრუნველსაყოფი იყო, რომ განვითარებული ქვეყნებიც ამ გამოწვევებს მოუმზადებლები შეხვდნენ.

ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად. სამოქალაქო კოდექსის აღნიშნული დანაწესი პანდემიის პერიოდში ხშირად ვერ სრულდებოდა. „ფორსმაჟორი ზოგადი სახელშეკრულებო პრინციპის სახით პასუხისმგებლობის გამომრიცხველი საფუძვლის სახით მოქმედებს მიუხედავად იმისა, არის თუ არა იგი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული“⁶⁸. „აღნიშნული პრინციპი უზრუნველყოფს სახელშეკრულებო პასუხისმგებლობისგან დროებით ან მუდმივ, სრულ ან ნაწილობრივ გათავისუფლებას.“⁶⁹ აქედან გამომდინარე, Covid-19-ის პერიოდი ფორსმაჟორად შეიძლება შეფასდეს. თუმცა, თითოეული შემთხვევა ასეთად ვერ ჩაითვლება და ის ინდივიდუალურად, ფორსმაჟორის წინაპირობებით უნდა შეფასდეს და განსხვავებულად დარეგულირდეს.

კვლევამ აჩვენა, რომ შრომითი ურთიერთობის ორივე მხარე ვალდებულია, ყველა გზით ეცადოს შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას, ხოლო, თუ მათი ძალისხმევა უშედეგო აღმოჩნდება, მხოლოდ ამის შემდეგ შეიძლება მის შეწყვეტაზე საუბარი, რომელიც შრომითი კანონმდებლობის სრული დაცვით უნდა მოხდეს.

კვლევის პერიოდში მიღებული ინფორმაცია რამდენიმე რეკომენდაციის ჩამოყალიბების საშუალებას იძლევა, რომელთა გათვალისწინებაც დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობას მკვეთრად გააუმჯობესებდა:

- სასურველი იქნებოდა სამოქმედო გეგმის შექმნა, რომელიც, პანდემიის პერიოდში, დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების უკანონო შეცვლის პრევენციას მოახდენდა, უზრუნველყოფდა დასაქმებულის ღირსეულ ანაზღაურებას;
- მიზანშეწონილია, სახელმწიფომ შექმნას მრჩეველთა ჯგუფი, რომელიც ორიენტირებული

- იქნება განსაკუთრებული საჭიროების მქონე პირების შრომითი უფლებების დაცვაზე. სახელმწიფომ უნდა გაითვალისწინოს მათი ინდივიდუალური საჭიროებები და გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში უზრუნველყოს მათი ჩართულობა;
- აუცილებელია, განისაზღვროს სამუშაო ადგილის ცნება და ზუსტად ჩამოყალიბდეს ის წინაპირობები, როდესაც აუცილებელია, სამუშაო დისტანციურ რეჟიმზე გადავიდეს და რა დროს აქვს დასაქმებულს სამუშაო ადგილზე ფაქტობრივად გამოცხადების ვალდებულება;
- მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელმა უზრუნველყოს სამუშაო ადგილის უსაფრთხოება;
- დისტანციურად მუშაობის შემთხვევაში, არ უნდა შემცირდეს შრომითი ანაზღაურება, თუ სამუშაოს ოდენობა მკვეთრად არ შემცირდება;
- სასურველია, გაიზარდოს კანონით დადგენილი მინიმალური ხელფასის ოდენობა;
- თუ, სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, დისტანციურ რეჟიმზე გადასვლა შეუძლებელია, დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს საშუალება, აირჩიოს ალტერნატიული სამუშაო;
- მიზანშეწონილია, შრომითი ხელშეკრულების პირობები მაქსიმალურად იყოს არსებულ მდგომარეობასთან მიახლოებული და პასუხობდეს მიმდინარე გამოწვევებს;
- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა უნდა მოხდეს მხოლოდ უკიდურეს შემთხვევაში;
- მიზანშეწონილია უმუშევრობის დაზღვევისა და უმუშევრობის შემწეობის მექანიზმების დანერგვა. მართალია, უმუშევრობის დაზღვევა დაზღვეულისაგან სადაზღვევო შენატანებს მოითხოვს და ეკონომიკური კრიზისის ფონზე ცოტა რთული იქნება, დასაქმებულმა სადაზღვევო შენატანების გადახდა შეძლოს. თუმცა, აღნიშნული სამომავლო პერსპექტივაა და თუ, თავდაპირველად, სახელმწიფო ამ მექანიზმის არსებობას წახალისებს და დაახლოებით 2 წელი დასაქმებულებს სადაზღვევო შენატანებს გადაუხდის, ეს იქნება მნიშვნელოვანი წინგადადგმული ნაბიჯი და მათთვის დაცვის ერთ-ერთი მექანიზმი.

Covid-19 ერთგვარი „გაკვეთილია“ მთელი მსოფლიოსათვის, რამაც დასაქმებულთა უფლებების გადახედვისაკენ მკაცრი მითითება განაპირობა. პანდემიის პერიოდში მიღებული ზოგიერთი ცვლილება მისი დასრულების შემდეგაც არ კარგავს აქტუალობას და ბევრი მათგანი, საჭიროებიდან გამომდინარე, კვლავ ძალაში რჩება.

⁶⁸ ჩიტაშვილი ნ., შეცვლილი გარემოებების გავლენა ვალდებულების შესრულებასა და მხარეთა შესაძლო მფორად მოთხოვნებზე, თბ., 2014, 34.

⁶⁹ იქვე.

III. სასამართლო გადაწყვეტილების
ანალიზი

III. CASE ANALYSIS

An Analysis of the Decision in Case No. AS-1316-2022 By the Supreme Court of Georgia on 23 December 2022

Abstract

Labour law is constantly evolving and the standards too are changing. Along with the development of human rights, the legal status and interests of the employee improve. Court decisions, especially the definitions of the cassation instance, have a significant impact on the formation of judicial practice on issues that are not regulated by the law and/or require an additional definition for the purposes of the law.

Effective regulation of labour relations is one of the main priorities for any state because economic progress and human well-being depend on the proper functioning of this sphere. Labour legislation in Georgia has undergone many changes over the years. The foundations of the reforms implemented in this area were based on the attitudes formed in accordance with the political and economic situation.

Labour legislation also plays an important role in the life of every citizen, which is due to the phenom-

enon of labour itself. The enforcement of legislation in this area is, to some extent, directly related to the economic well-being of a person. Therefore, when the employee and the employer fully use the opportunities provided by the labour legislation, it results in balanced labour relations.

The origin of the principle of prohibition of discrimination is related to fundamental moral values widely shared in society. The reaction of the democratic society to the actions against these values was expressed in the adoption of the legislation prohibiting discrimination. This branch of law belongs to the field of human rights protection, which, taking into account the urgency of the problem, found its reflection in the norms regulating labour relations. In addition, the positive and negative sides of the court decision are presented in the paper.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2022 წლის 23 დეკემბრის გადაწყვეტილების ანალიზი საქმეზე №ას-1316-2022

შესავალი

მოსარჩელებმა სარჩელი აღძრეს სს „თ.ა.ჯ-ის“ მიმართ, რომლითაც მოითხოვეს: ბათილად იქნეს ცნობილი დამსაქმებლის 2021 წლის 4 აგვისტოს გადაწყვეტილება პირველ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; მოპასუხეს პირველი მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაცია.¹

ბათილად იქნეს ცნობილი დამსაქმებლის 2021 წლის 4 აგვისტოს გადაწყვეტილება მეორე მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; დამსაქმებელს მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაცია. 2020 წლის 26 ივნისს, პირველ მოსარჩელესა და U. G-ს (მოპასუხის სახელწოდება რეორგანიზაციამდე) შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც პირველი მოსარჩელე დასაქმდა სერვისებისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის მენეჯერის პოზიციაზე; მისი ხელფასი განისაზღვრა 2 500 ლარით, კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით. 2021 წლის 4 აგვისტოს, დამსაქმებელმა პირველ მოსარჩელეს განუცხადა, რომ სტრუქტურული ცვლილებების გამო, საჭირო იყო სამუშაო ძალის შემცირება (რეორგანიზაცია), რის გამოც, უქმდებოდა მისი საშტატო ერთეული. მოსარჩელეთა განმარტებით, რეალურად, კომპანიაში რეორგანიზაცია არ ჩატარებულა, კომპანია განაგრძობს მუშაობას სრული დატვირთვით. მოპასუხემ წარდგენილ შესაგებელში სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ 2021 წლის 23 ივლისის ბრძანებით, კომპანიაში დაიწყო რეორგანიზაცია. რეორგანიზაციის პროცესში, მოსარჩელების საშტატო ერთეულები გაუქმდა, ვინაიდან, აღარ არსებობდა მათი შრომითი მოვალეობების შესრულების საჭიროება. აღნიშნულის თაობაზე, მოსარჩელებს ეცნობათ 2021 წლის 4 აგვისტოს, ხოლო, 4 სექტემბრიდან გათავისუფლდნენ დაკავებული პოზიციიდან.

* სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის სამართლის ფაკულტეტის დოქტორანტი.

¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2022 წლის 23 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1316-2022.

რეორგანიზაციის ფარგლებში, გაუქმდა არა მარტო მოსარჩელეთა საშტატო ერთეულები, არამედ, სერვისებისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის დეპარტამენტში არსებული სხვა შტატები. შეიქმნა საინფორმაციო სამსახური, რომელსაც ეწოდა ცხელი ხაზის ოპერატორი – საინფორმაციო სამსახურის სპეციალისტი. გაუქმდა ქუთაისისა და რუსთავის ფილიალები.²

მოსარჩელებს გათავისუფლებამდე წერილობით შესთავაზეს კომპანიაში არსებულ ვაკანტურ პოზიციებზე დასაქმება. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილებით, პირველი მოსარჩელის მოთხოვნა ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა: ბათილად იქნა ცნობილი გადაწყვეტილება პირველ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; მოპასუხეს პირველი მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა. პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრდა მოპასუხის მიერ, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის უარყოფა. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გაუქმდა საქმეზე გამოტანილი პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.³

1. სადავო და უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები: პირველი მოსარჩელე 2020 წლის 26 ივნისიდან მოპასუხესთან იმყოფებოდა უვადო შრომით ურთიერთობაში. მხარეთა შორის 2021 წლის 26 მარტს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, პირველი მოსარჩელე დასაქმებული

² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2022 წლის 23 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1316-2022.

³ იქვე.

იყო სერვისებისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის მენეჯერის პოზიციაზე. დასაქმებულის სამუშაოს აღწერილობის თანახმად, პირველი მოსარჩელის ძირითად მოვალეობებს წარმოადგენდა: პროცედურების შემუშავება/გაწერა; ცოდნის მართვისა და გაზიარების სისტემების დანერგვა და გამოყენება; მომხმარებელთა მხარდაჭერის გუნდის სპეციალისტებისთვის სამუშაო გეგმის მომზადება-მონიტორინგი; VIP მომხმარებლებთან ურთიერთობა; გარკვეულ საკითხებზე იურისტთან კონსულტაცია, ცვლილებების გატარება და შედეგების გაცნობა; კომპანიის სისტემაში სიახლეების დანერგვა და მონიტორინგი; პროცესების მაქსიმალური ავტომატიზაცია; შეფასების სისტემის დანერგვა (კრიტიკიუმების შემუშავება); ყოველთვიური შეფასების გაკეთება და შედეგების გაზიარება თანამშრომლებისთვის; მომხმარებელთა მხარდაჭერის გუნდისა და ქოლ-ცენტრის ლიდერისთვის სწორი მიმართულების მიცემა, მათი ქოუჩინგი.⁴

მეორე მოსარჩელე, 2020 წლის 1-ელი სექტემბრიდან, უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხესთან. მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მეორე მოსარჩელე დასაქმებული იყო სერვისებისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის ჯგუფის ხელმძღვანელის პოზიციაზე, მოპასუხის №23/07/01 ბრძანებით, საზოგადოების მენეჯმენტმა გადაწყვიტა კომპანიის რეორგანიზაცია და სტრუქტურული ხასიათის ცვლილებების გატარება, ვინაიდან, არსებული სტრუქტურა და მართვის რგოლები მოითხოვდა ცვლილებებსა და კომპანიის წინაშე არსებული გამოწვევების დაძლევას, ადამიანური რესურსის ოპტიმიზებას, დასაქმებულ პირთა რაოდენობის შესაბამისობას შრომის არსებულ საჭიროებასა და მოთხოვნებთან, კომპანიის საერთაშორისო ბიზნესსტანდარტებთან ადაპტაციას. გარდა ამისა, ბრძანებაში მითითებულია, რომ ცვლილებების განხორციელებაზე ზეგავლენა იქონია მსოფლიოსა და საქართველოში განვითარებულმა პანდემიურმა ვითარებამ, რომლის შედეგად, შემცირდა მომხმარებელთა და ამანათების შეკვეთების რაოდენობა, ხოლო, გაიზარდა გადაზიდვების ღირებულება, რის გამოც, კომპანია იმყოფებოდა ფინანსურ კრიზისშიც. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შესწავლილი იქნა შრომითი ურთიერთობის ორგანიზების საკითხებიც

და გამოიკვეთა, რომ ცალკეულმა საშტატო ერთეულმა ამოწურა და დაკარგა დანიშნულება, აღარ არსებობდა შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრული ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების შესრულების საჭიროება ზოგიერთ საშტატო ერთეულზე. ამასთან, მიღებული იქნა გადაწყვეტილება კომპანიის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლის შესახებ და შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება გარდაიქმნა სააქციო საზოგადოებად.⁵

ამდენად, მენეჯმენტის მიერ შემუშავებულ იქნა საზოგადოების მართვისა და ფუნქციონირების ახალი სტრუქტურა, მართვის რგოლებისა და პერსონალის შრომითი საჭიროების შესაბამისობა, სამუშაო ძალის შემცირება, შიდა სტრუქტურული ერთეულების ცვლილება და მათი ეფექტიანი მუშაობის უზრუნველყოფა. შესაბამისად, კომპანიაში დასაქმებული პირები, რომლებსაც შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე განსაზღვრული ჰქონდათ სხვადასხვა საშტატო პოზიცია, დაექვემდებარნენ რეორგანიზაციასა და სტრუქტურულ ცვლილებებს ამავე ბრძანებით განსაზღვრული წესით.⁶

2021 წლის 4 აგვისტოს, კომპანიის დირექტორმა, ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით, მოსარჩელეებს გაუგზავნა შეტყობინებები მათი სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ, 2021 წლის 4 სექტემბრიდან. 2021 წლის 31 აგვისტოს, ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით, მოპასუხემ მოსარჩელეებს შესთავაზა ვაკანტურ – „ქოლ-ცენტრის ოპერატორის“ საშტატო პოზიციაზე დასაქმება. აღნიშნულ პოზიციაზე შრომის ანაზღაურება შეადგენდა მიმდინარე ანაზღაურებაზე ბევრად ნაკლებს. მოსარჩელეები შეთავაზებას არ დათანხმებულან.

შპს „U.G-ს“ გარდაქმნის შედეგად, ჩამოყალიბდა სს „თ.ა.ჯ-ი“. კომპანიის დირექტორის 2021 წლის 1-ელი სექტემბრის ბრძანების საფუძველზე, გაუქმდა სერვისებისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის დეპარტამენტი, მასში შემავალი ფუნქციები და სამუშაო მოცემულობები და მის ნაცვლად შეიქმნა ახალი საინფორმაციო დეპარტამენტი, რომლის დანიშნულება იქნებოდა მომხმარებლებთან კომუნიკაცია, ამავდროულად, მათი ინფორმირება, ელექტრონული მიმოწერითა და ზეპირი სატელეფონო საუბრებით. საინფორმაციო დეპარტამენტის საშტატო ნუსხა

⁴ იქვე.

⁵ იქვე.

⁶ იქვე.

განისაზღვრა შემდეგნაირად: მითერი; ცხელი ხაზის ოპერატორი; საინფორმაციო სამსახურის სპეციალისტი. დირექტორის 2021 წლის 27 სექტემბრის №24.09.21/01 და №24.09.21/02 ბრძანებებით, ასევე, გაუქმდა საზოგადოების რუსთავისა და ქუთაისის ფილიალები.

მოსარჩელები, 2021 წლის 4 სექტემბრიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში – სშკ-ის) 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძვლით (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას) გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან. 2021 წლის 9 სექტემბერს, მოსარჩელებს ჩაერიცხათ ერთი თვის ფულადი კომპენსაცია და გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხა.⁷

2. სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა

სააპელაციო სასამართლომ იმსჯელა რეორგანიზაციის მართლზომიერების საკითხზე და აღნიშნა, რომ რეორგანიზაციის დროს სამუშაო ძალის შემცირება, როგორც შედეგი, არის აუცილებელი ელემენტი დაკუმულაციურად უნდა არსებობდეს ან „ეკონომიკურ გარემოებებთან“, ან „ტექნოლოგიურ ცვლილებებთან“ ან „ორგანიზაციულ ცვლილებებთან“ ერთად. საშტატო ერთეული გაუქმებულად ითვლება, როცა ფუნქციური დატვირთვით აღარ არსებობს მსგავსი შტატი, ახალი საშტატო ერთეულით განისაზღვრა სხვა უფლება-მოვალეობები, ან/და ამგვარი საშტატო ერთეულის დასაკავებლად სხვა კრიტერიუმები უნდა იქნეს დაკმაყოფილებული პირის მიერ და ა.შ. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებებს, რამაც გამოიწვია რეორგანიზაციის აუცილებლობა და, ასევე, ადასტურებენ, რომ უდავოდ განხორციელდა სტრუქტურული ცვლილებები, ადგილი ჰქონდა კომპანიის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლას, რაც შემთხვევაში (ქუთაისი, რუსთავი), გაუქმებულ იქნა კომპანიის ფილიალები და, ამასთან, გაუქმებულ იქნა უშუალოდ ის დეპარტამენტი, რომელშიც დასაქმებული იყვნენ მოსარჩელები – სერვისებისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის დეპარტამენტი, მასში შემავალი ფუნქციებითა და სამუშაო მოცემულობებით

და მის ნაცვლად შეიქმნა ახალი საინფორმაციო დეპარტამენტი, რომელიც უზრუნველყოფდა მომხმარებელთან უშუალო კომუნიკაციას. ასევე, მხარეთა განმარტებების მიხედვით, გარდა მოსარჩელებისა, კომპანიიდან გათავისუფლდნენ ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირები (დირექტორები) და კომპანიის სხვა რიგითი მენეჯერები.⁸ 2021 წლის 31 აგვისტოს, ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით, მოსარჩელებისთვის შეთავაზებულ იქნა ვაკანტურ თანამდებობაზე – „ქოლ-ცენტრის ოპერატორის“ საშტატო პოზიციაზე დასაქმება, რასაც მოსარჩელები არ დათანხმდნენ. სააპელაციო პალატამ უდავო გარემოებად მიიჩნია დამსაქმებელი ორგანიზაციის მიზანი – სტრუქტურული ცვლილებების განხორციელების გზით მოხდინა რეორგანიზაცია, რასაც, შესაძლოა, გამოეწვია ამა თუ იმ თანამდებობის შემცირება. ეს გარემოებები კი, გამორიცხავს დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელეთა გათავისუფლების მიზნით რეორგანიზაციის განხორციელებას. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებების საპირწონედ, რაც სასამართლოს დაარწმუნებდა დამსაქმებლის მიერ მითითებული არგუმენტების (ადამიანური რესურსის ოპტიმიზაცია, დასაქმებულ პირთა რაოდენობის შესაბამისობა შრომის არსებულ საჭიროებასთან, კომპანიის ადაპტაცია საერთაშორისო ბიზნესსტანდარტებთან) დაუსაბუთებლობაზე, მოსარჩელებს სარწმუნოდ არ მიუთითებიათ, კერძოდ, რეორგანიზაციის შედეგად, მოსარჩელეთა გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების თვალსაზრისით, დასაქმებულს რაიმე არსებითი შედავება არ განუხორციელებია რეორგანიზაციის ფორმალურობასთან დაკავშირებით და სადავოდ არ გაუხდია ის გარემოება, რომ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები საწარმოში/ორგანიზაციაში რეალურად არ წარიმართა შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძვლით. „იმ პირობებში, როდესაც თავისუფალი მეწარმეობა და კონკურენცია სწრაფად ვითარდება, ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება დამსაქმებლის ნებაზეა დამოკიდებული და მის დისკრეციულ უფლებამოსილებას განეკუთვნება. სასამართლო მხოლოდ იმას იკვლევს, არის თუ არა მიზეზშედეგობრივი კავშირი

⁷ იქვე.

⁸ იქვე.

ორგანიზაციულ ცვლილებებსა და დასაქმებულის გათავისუფლებას შორის“.⁹

სააპელაციო პალატა არ დაეთანხმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების უკანონოდ ცნობის ნაწილში, ვინაიდან, მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლების დროისათვის, აშკარა იყო ეკონომიკური ცვლილებები, რამაც აუცილებელი გახადა შტატების შემცირება, რაც გამოიხატა როგორც ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის, ე.ი., კორპორაციულ ცვლილებაში, ისე შრომითი მოწყობის ცვლილებასა და, ცალკეულ შემთხვევაში, კონკრეტული ფილიალების გაუქმებაშიც.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ უდავოდ დადგინა მიიჩნია მიზეზშედეგობრივი კავშირი ორგანიზაციულ ცვლილებებსა და დასაქმებულების გათავისუფლებას შორის, რის გამოც, სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის არსებობდა სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საკმარისი სამართლებრივი საფუძველი. შესაბამისად, გამოირიცხა მათი მხრიდან წარმოდგენილი თანამდები სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესაძლებლობა (სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის სანაცვლოდ კომპენსაციის დაკისრება). ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება საკასაციო საჩივრით გასაჩივრდა მოსარჩელეთა მიერ, რომლებმაც მოითხოვეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების ძალაში დატოვება.

3. საკასაციო სასამართლოს მსჯელობა და არგუმენტაცია

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებელმა სათანადო მტკიცებულებების წარდგენის გზით უნდა დაადასტუროს, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ორგანიზაციული ცვლილებების გამო დასაქმებულთა რიცხოვნობის შემცირების აუცილებლობა, რათა რეორგანიზაციის საფუძვლით შტატების შემცირება და დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ იქცეს დამსაქმებლის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების

⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 5 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-280-2020.

მიღების კანონისმიერ საფუძვლად.¹⁰ საკასაციო სასამართლოს მითითებით, გაუგებარია სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა, რომ: „მოცემულ შემთხვევაში მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებებს, რამაც გამოიწვია რეორგანიზაციის აუცილებლობა და ასევე ადასტურებენ, რომ უდავოდ განხორციელდა სტრუქტურული ცვლილებები“. კასატორები მიუთითებენ, რომ ისინი სწორედ აღნიშნულს ხდიდნენ სადავოდ, რომ ე.წ. სტრუქტურული ცვლილებები რეალურად არ განხორციელბულა და ის მხოლოდ ქაღალდზე ბრძანების სახით დაფიქსირდა. სასამართლოს შეფასებით, საქმეში არ მოიპოვება მტკიცებულება, რომელიც კომპანიაში სამუშაოს მოცულობის შემცირებასა და საშტატო ერთეულების არასაჭიროებას დაადასტურებდა. მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულება, რომ ადგილი ჰქონდა სამუშაოს მოცულობის შემცირებას, რამაც სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა გამოიწვია.¹¹ მოპასუხეს უნდა დაემტკიცებინა, თუ რა გამოწვევების წინაშე იდგა კომპანია და რა საჭიროება არსებობდა, განეხორციელებინა სტრუქტურული ცვლილებები, თუ რაში გამოიხატა მოსარჩელეთა პოზიციების არასაჭიროება. კომპანიაში მიმდინარე რეორგანიზაციის მართლზომიერების დასადგენად, საკმარისი მტკიცებულება არ არის მოპასუხე კომპანიის დირექტორის ბრძანება, რომლითაც გაუქმდა რუსთავისა და ქუთაისის ფილიალი (აღნიშნულ ფილიალებს არანაირი შემხებლობა არ აქვს მოსარჩელებთან) და დასაქმებულ პირებთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, ისევე, როგორც რეორგანიზაციის მართლზომიერების დამადასტურებელი ვერ იქნება მხოლოდ კომპანიის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის ცვლილება და სააქციო საზოგადოებად გარდაქმნა.

სასამართლოს მითითებით, იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სადავო პერიოდში მოქმედი სშკ-ის 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის

¹⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 25 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-855-2021.

¹¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 28 აპრილის განჩინება საქმეზე №ას-864-1150-09.

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) და 44-ე (ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისთვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.¹²

საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო ამოწმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.¹³

ამ საკითხის გამორკვევა შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელები სამუშაოდან გათავისუფლდნენ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას (კანონის მოქმედი რედაქცია დავის წარმოშობის დროს) სამართლებრივი საფუძვლით. მითითებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების კვლევისას გასათვალისწინებელია საკასაციო პალატის განმარტება, რომ „ორგანიზაციული ცვლილებები (რეორგანიზაცია) მხოლოდ მაშინ წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან

¹² იქვე.

¹³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 27 ივნისის განჩინება საქმეზე №ას-395-2019.

გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ არსებობს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა“¹⁴.

მოსამართლის ერთ-ერთი ვალდებულება მტკიცებით საქმიანობაში მხარეთა შორის საპროცესო ვალდებულებების სწორი გადანაწილებაა. აღნიშნული ემსახურება პროცესის მონაწილე სუბიექტების უფლებრივი მდგომარეობის დაცვასა და, იმავდროულად, უზრუნველყოფს მართლწესრიგის ეფექტიან ფუნქციონირებას. მტკიცების ტვირთის გადანაწილების დროს, უადრესად დიდი მნიშვნელობისაა ის, თუ როდის გადადის მტკიცების ვალდებულება ერთი მხარიდან მეორეზე¹⁵. როგორც წესი, ფაქტის მითითებისა და მისი დამტკიცების ტვირთი მჭიდრო კავშირშია ერთმანეთთან, თუმცა, არც ისაა გამორიცხული, რომ მატერიალურსამართლებრივი ნორმით, ერთ მხარეს მხოლოდ ფაქტის მითითების ტვირთი ეკისრებოდეს, ხოლო, მეორე მხარეს – საწინააღმდეგოს დამტკიცების ტვირთი.¹⁶ ამის თვალსაჩინო მაგალითია შრომითი დავა, რომლის დროსაც, ფაქტებზე მითითების ტვირთი და დამტკიცების ტვირთი პროცესის სხვადასხვა მონაწილეს ეკისრება, კერძოდ, დასაქმებული უთითებს სამუშაოდან მისი გათავისუფლებისათვის აუცილებელი, სშკ-ის შესაბამისი ნორმით გათვალისწინებული, წინაპირობების არარსებობაზე, ხოლო, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მნიშვნელოვანი საფუძვლის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. ამდენად, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებზე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთვის მნიშვნელოვანი საფუძვლის (“Good Reason”) არსებობის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. კანონმდებლის ასეთი მიდგომა განპირობებულია იმით, რომ შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებში, „სუსტი მხარის“ – დასაქმებულის პროცესუალური თანადგომა პრიორიტეტულია.¹⁷ ცხადია, ეს არ უნდა მივიჩნიოთ შეჯიბრებითობისა და პროცესუალური თანასწორობის კონსტიტუციური

¹⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2022 წლის 15 სექტემბრის განჩინება საქმეზე №ას-703-2022.

¹⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 09 მარტის განჩინება საქმეზე №ას-1444-1364-2017.

¹⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2022 წლის 15 სექტემბრის განჩინება საქმეზე №ას-703-2022.

¹⁷ Protection Against Unjustified Dismissal, International Labour Conference, 82nd session 1995, Report III (part 4B), Geneva, 7.

უფლების დარღვევად. მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს არათანაბარი შესაძლებლობები აქვთ. დამსაქმებელი სარგებლობს მტკიცებითი უპირატესობით, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საამისოდ გათვალისწინებული მართლზომიერი საფუძველი ჰქონდა. დამსაქმებელმა სათანადო მტკიცებულებების წარდგენის გზით უნდა დაადასტუროს, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ორგანიზაციული ცვლილებების გამო დასაქმებულთა რიცხოვნობის შემცირების აუცილებლობა, რათა რეორგანიზაციის საფუძველი შტატების შემცირება და დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ იქცეს დამსაქმებლის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძველად. სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის, რეორგანიზაციის საფუძველი დასაქმებულის დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისა და არჩევანის დროს, დამსაქმებელი ვალდებულია, იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმებით, რაც გამორიცხავს ექვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს¹⁸.

დამსაქმებელმა, 2021 წლის 23 ივლისს, გამოსცა №23/07/01 ბრძანება, რომლის მიხედვით: „მოპასუხე კომპანიის მენეჯმენტმა გადაწყვიტა კომპანიის რეორგანიზაცია და სტრუქტურული ხასიათის ცვლილებების გატარება, ვინაიდან არსებული სტრუქტურა და მართვის რგოლები მოითხოვდა ცვლილებებს და კომპანიის წინაშე არსებული გამოწვევების დაძლევის, ადამიანური რესურსის ოპტიმიზაციას, დასაქმებულ პირთა რაოდენობის შესაბამისობას შრომის არსებულ საჭიროებასთან და მოთხოვნებთან, კომპანიის საერთაშორისო ბიზნეს სტანდარტებთან ადაპტაციას. ცვლილებების განხორციელებაზე ზეგავლენა იქონია მსოფლიოში და საქართველოში განვითარებულმა პანდემიურმა ვითარებამ, რომლის შედეგად შემცირდა მომხმარებელთა და ამანათების შეკვეთების რაოდენობა, ხოლო გაიზარდა გადაზიდვების ღირებულება, რის გამოც კომპანია იმყოფებოდა ფინანსურ კრიზისშიც. მენეჯმენტის მიერ

¹⁸ იხ. გაგუა ი., მტკიცებულებები და მტკიცების პროცესი კერძო ხასიათის სამართლებრივ დავებზე, გამომცემლობა „ბონა კაუზა“, თბ., 2020, 229-231; 258-259.

შესწავლილი იქნა შრომითი ურთიერთობის ორგანიზების საკითხებიც და გამოიკვეთა, რომ ცალკეულმა საშტატო ერთეულებმა ამოწურა და დაკარგა დანიშნულება, აღარ არსებობდა შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრული ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების შესრულების საჭიროება ზოგიერთ საშტატო ერთეულზე. მიღებული იქნა გადაწყვეტილება კომპანიის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლის შესახებ და შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება გარდაიქმნა სააქციო საზოგადოებად. მენეჯმენტის მიერ შემუშავებული იქნა საზოგადოების მართვისა და ფუნქციონირების ახალი სტრუქტურა, მართვის რგოლების და პერსონალის შრომითი საჭიროების შესაბამისობა, სამუშაო ძალის შემცირება, შიდა სტრუქტურული ერთეულების ცვლილება და მათი ეფექტური მუშაობის უზრუნველყოფა. შესაბამისად, კომპანიაში დასაქმებული პირები, რომლებსაც შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე განსაზღვრული ჰქონდათ სხვადასხვა საშტატო პოზიციები, დაექვემდებარნენ რეორგანიზაციასა და სტრუქტურულ ცვლილებებს ამავე ბრძანებით განსაზღვრული წესით“.¹⁹

დადგენილია, რომ პირველი მოსარჩელე დასაქმებული იყო სერვისებისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის მენეჯერის პოზიციაზე და მის ძირითად მოვალეობებს წარმოადგენდა: პროცედურების შემუშავება/გაწერა; ცოდნის მართვისა და გაზიარების სისტემების დანერგვა და გამოყენება; მომხმარებელთა მხარდაჭერის გუნდის სპეციალისტებისთვის სამუშაო გეგმის მომზადება-მონიტორინგი; VIP მომხმარებლებთან ურთიერთობა; გარკვეულ საკითხებზე იურისტთან კონსულტაცია, ცვლილებების გატარება და შედეგების გაცნობა; კომპანიის სისტემაში სიახლეების დანერგვა და მონიტორინგი; პროცესების მაქსიმალური ავტომატიზება; შეფასების სისტემის დანერგვა (კრიტერიუმების შემუშავება); ყოველთვიური შეფასების გაკეთება და შედეგების გაზიარება თანამშრომლებისთვის; მომხმარებელთა მხარდაჭერის გუნდისა და ქოლცენტრის ლიდერისთვის სწორი მიმართულების მიცემა, მათი ქოუჩინგი; ხოლო, მეორე მოსარჩელე დასაქმებული იყო სერვისებისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის ჯგუფის ხელმძღვანელის პოზიციაზე.

მოცემულ შემთხვევაში, საწარმოში რეორგანიზაციის რეალურად (სტრუქტურის ან

¹⁹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/565.

სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის) განხორციელების შემთხვევაში, საწარმოს ადმინისტრაცია ვალდებულია, ასაბუთოს შტატების შემცირების აუცილებლობა, რათა შტატები ფორმალურად არ შემცირდეს და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძველად. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის (სშკ-ის მოქმედი რედაქციის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი) საფუძველზე²⁰ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებლის ვალდებულებაა, დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება, კერძოდ: ა) ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც, შესაძლოა, ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის; ბ) რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი – ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც, დამსაქმებელმა ცვლილებები წამოიწყო, მიღწეულ უნდა იქნეს კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში თვალთმაქცურად არ უნდა ჩატარდეს რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით²¹.

ამდენად, რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერი, ყოველთვის არ ქმნის დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ ის, თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების და/ან ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. სხვა შემთხვევაში, ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებებიც, თავისთავად, არ არის მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ვინაიდან, ასეთ

შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს და იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძველად.²² შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის, რეორგანიზაციის საფუძველით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისა და არჩევანის დროს, დამსაქმებელი ვალდებულია, იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს.²³

ის გარემოება, რომ 2021 წლის 31 აგვისტოს, ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით, მოსარჩელებისთვის შეთავაზებულ იქნა ვაკანტურ თანამდებობაზე – „ქოლ-ცენტრის ოპერატორის“ სამსაჯო პოზიციაზე დასაქმება, რასაც მოსარჩელები არ დასთანხმდნენ, ვერ ჩაითვლება მათ მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერ საფუძველად.

მხარეთა შორის 2021 წლის 26 მარტს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, პირველი მოსარჩელე დასაქმებული იყო სერვისებისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის მენეჯერის პოზიციაზე, სადაც ყოველთვიურ ხელზე ასაღებ შრომის ანაზღაურებად განსაზღვრული ჰქონდა 1 960 ლარი. დასაქმებულის სამუშაოს აღწერილობის თანახმად, პირველი მოსარჩელის ძირითად მოვალეობებს წარმოადგენდა: პროცედურების შემუშავება/გაწერა; ცოდნის მართვისა და გაზიარების სისტემების დანერგვა და გამოყენება; მომხმარებელთა მხარდაჭერის გუნდის სპეციალისტებისთვის სამუშაო გეგმის მომზადება-მონიტორინგი; VIP მომხმარებელთან ურთიერთობა; გარკვეულ საკითხებზე იურისტთან კონსულტაცია, ცვლილებების გატარება და შედეგების გაცნობა; კომპანიის სისტემაში სიახლეების დანერგვა და მონიტორინგი; პროცესების მაქსიმალური ავტომატიზაცია;

²⁰ ILO-ს კონვენციის სხვადასხვა დებულების თვითაღსრულებადობის შესახებ სამართლებრივი ანალიზი იხ.: *Von-Potobsky G.W.*, Los Convenios de la OIT: una nueva dimensión en el orden jurídico interno? კრებულში: *Evolución del pensamiento juslaboralista; Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata*, Fundación de cultura universitaria, Montevideo, 2019.

²¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 5 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-280-2020.

²² *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, წიგნში: *ზაალიშვილი ვ. (რედ.)*, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I, გამომცემლობა „მერიდიანი“, თბ., 2011, 102; იხ., აგრეთვე, *Blanpain R.*, Belgium, კრებულში: *International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations*, 2012, 33.

²³ *Thomas C., Oelz M., Beaudonnet X., Brownlie I.*, Principles of Public International Law, Fourth edition, Oxford University Press, Oxford, 2015, 52.

შეფასების სისტემის დანერგვა (კრიტერიუმების შემუშავება); ყოველთვიური შეფასების გაკეთება და შედეგების გაზიარება თანამშრომლებისთვის; მომხმარებელთა მხარდაჭერის გუნდისა და ქოლ-ცენტრის ლიდერისთვის სწორი მიმართულების მიცემა, მათი ქოუჩინგი. მეორე მოსარჩელე, 2020 წლის 1 სექტემბრიდან, უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხესთან. მხარეთა შორის 2021 წლის 1 მაისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მეორე მოსარჩელე დასაქმებული იყო სერვისებისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის ჯგუფის ხელმძღვანელის პოზიციაზე, სადაც ყოველთვიურ ხელზე ასაღებ შრომის ანაზღაურებად განსაზღვრული ჰქონდა 1 470 ლარი. ამდენად, „ქოლ-ცენტრის ოპერატორის“ სამტატო პოზიცია კი, არც სახელფასო ანაზღაურებით და არც ფუნქციურად მოსარჩელეთა მიერ დაკავებული სამსახურებრივი პოზიციის შესაფერისი არ იყო. ამიტომაც, ამ პოზიციაზე დასაქმებით დაიტერესების არარსებობა არ წარმოშობს მოსარჩელეთა სამუშაოდან დათხოვნის ლეგიტიმურ საფუძველს.²⁴

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ე.წ. „*favor prestatoris*“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში.²⁵

საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, უზრუნველყოფილია შრომის თავისუფალეობა. შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და ძირითადი

უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესათუ ის სფერო, ასევე, შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცავს მათი შრომითი უფლებები. კონსტიტუციით დაცულია არამართო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“.²⁶

ვინაიდან, საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას – „შრომის უფლებას“ (კონსტიტუციის 26-ე მუხლის დისპოზიცია: შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით), დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს, რომ მიჩნეულ იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ, შრომის უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული. დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი – „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ – ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სმკ-ით გათვალისწინებული კანონიერი საფუძველით უნდა განხორციელდეს.²⁷

დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს დისკრეციული უფლებამოსილებით შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს, „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ადადგინოს პირი,

²⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 20 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1502-1422-2017, პ. 14.4.

²⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება საქმეზე №ას-941-891-2015.

²⁶ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-951-901-2015; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 15 აპრილის განჩინება საქმეზე №ას-1083-1020-2015.

²⁷ Regulating the Employment Relations in Europe: A Guide to Recommendation No. 198, ILO Governance and Tripartism Department, European Labour Law Network, 2013, 34-39.

რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით, დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ, მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება.²⁸

სასამართლომ, ასევე, მიუთითა, რომ კომპენსაციის განსაზღვრასთან დაკავშირებით გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ ეს არის პასუხისმგებლობის ზომა, რაც ეკისრება დამსაქმებელს პირის უკანონო დათხოვნისათვის და კომპენსაციის ოდენობამ უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნა, რითაც კომპენსაცია განსხვავდება ზიანის ანაზღაურებისას პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან.²⁹

დასკვნა

2021 წლის 1 სექტემბრის №01.09.21/01 ბრძანებით, 2021 წლის 1 სექტემბრიდან გაუქმდა სერვისებისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის დეპარტამენტი, მასში შემავალი ფუნქციები და სამუშაო მოცემულობები და მის ნაცვლად შეიქმნა ახალი საინფორმაციო დეპარტამენტი, რომლის დანიშნულება იქნებოდა მომხმარებლებთან კომუნიკაცია, ამავდროულად, მათი ინფორმირება ელექტრონული მიმოწერითა და ზეპირი სატელეფონო საუბრებით. საინფორმაციო დეპარტამენტის სამტატო ნუსხა განისაზღვრა შემდეგნაირად: მითერი; ცხელი ხაზის ოპერატორი; საინფორმაციო სამსახურის სპეციალისტი.

რაც შეეხება მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლების აცილებლობას, როგორც კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციის გარდაუვალი და უშუალო შედეგს, დამსაქმებელმა თავისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში მიუთითა იმაზე, რომ ადგილი ჰქონდა კომპანიის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლას, რიგ შემთხვევაში (ქუთაისი,

რუსთავი) გაუქმებულ იქნა კომპანიის ფილიალები და, ამასთან, გაუქმდა უშუალოდ ის დეპარტამენტი, რომელშიც დასაქმებული იყვნენ მოსარჩელები – სერვისებისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის დეპარტამენტი, მასში შემავალი ფუნქციებითა და სამუშაო მოცემულობებით და მის ნაცვლად შეიქმნა ახალი საინფორმაციო დეპარტამენტი, რომელიც უზრუნველყოფდა მომხმარებელთან უშუალო კომუნიკაციას. გარდა მოსარჩელებისა, კომპანიიდან გათავისუფლდნენ ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირები (დირექტორები) და კომპანიის სხვა რიგითი მენეჯერები, რაც საკმარისი ფაქტობრივი გარემოება მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლების აუცილებლობისთვის არ არის.

საზოგადოების ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, თუნდაც განსაზღვრული ფილიალის გაუქმება განეკუთვნება საწარმოს მოწყობასთან დაკავშირებულ საკითხს, რაც ვერ გამოდგება მოსარჩელეთა გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველად.

რეორგანიზაცია არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოჰყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ, რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან, რეორგანიზაცია თავისთავად არ იწვევს შტატების შემცირებას.

იმ პირობებში, როდესაც თავისუფალი მეწარმეობა და კონკურენცია სწრაფად ვითარდება, ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება დამსაქმებლის ნებაზეა დამოკიდებული და მის დისკრეციულ უფლებამოსილებას განეკუთვნება. რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ ქმნის დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის, რეორგანიზაციის საფუძველით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისა და არჩევანის დროს, დამსაქმებელი ვალდებულია, იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს.

²⁸ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-951-901-2015; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 15 აპრილის განჩინება საქმეზე №ას-1083-1020-2015.

²⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 27 იანვრის განჩინება საქმეზე №ას-863-825-2014.

IV. იურიდიული კომპანიის პრაქტიკის
მიმოხილვა

IV. LAW FIRM PRACTICE REVIEW

შრომითსამართლებრივი დავების წარმოების სპეციფიკა სასამართლოში

შესავალი

წინამდებარე სტატიაში აღწერილია როგორც შრომითი დავის წარმართვის სპეციფიკა, ისე მასთან დაკავშირებული პროცესები. დასაწყისში, რამდენიმე სიტყვით შევეხებით შრომის სამართლის უზოგადეს პრინციპებს, მის როლს თანამედროვე ქართულ სამართლებრივ სისტემაში და ადგილს სასამართლო პრაქტიკაში. აქვე განვიხილავთ დასაქმებულსა (დასაქმებულთა გაერთიანებას) და დამსაქმებელს შორის დავის წარმოშობის მეტად გავრცელებულ საფუძვლებს, რომლებიც ხშირად შეგვხვდრია „გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისის“ პრაქტიკაში.

სტატიის ფარგლებში, ასევე, განვიხილავთ დავათა პერსპექტიულობას სასამართლოში და გადაწყვეტილების აღსრულების შედეგებს.

1. დავის წარმოების ზოგადი პრინციპები შრომის სამართალში

შრომის სამართლის მარეგულირებელმა კანონმდებლობამ ქართულ რეალობაში მრავალი მოდიფიკაცია განიცადა. დღევანდელი მოცემულობით, ნორმატიული აქტები და, უწინარეს ყოვლისა, საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ არ არის მორგებული მხოლოდ დამსაქმებლის ინტერესებსა და საბაზრო პოლიტიკაზე, არამედ, ის დაბალანსებულია დასაქმებულის მოთხოვნებითა თუ საჭიროებებით. ამაზე მეტყველებს, მათ შორის, დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გონივრული მისადაგების მუხლების ინკორპორირება შრომის კოდექსში. აღნიშნული ცვლილებები არა მხოლოდ კონკრეტული მუხლების, არამედ, პრინციპების დონეზეცაა განმტკიცებული კოდექსში, რაც შრომითი ურთიერთობის სუბიექტებს უკეთ ეხმარებათ საკუთარი სტატუსის განსაზღვრასა და, დავის წარმოშობის შემთხვევაში, რელევანტური, ქმედითი მექანიზმების გამოყენებაში.

1.1. „შრომის თავისუფლება და სუსტი მხარის დავის პრინციპი“

კერძოსამართლებრივი ურთიერთობების ძირითადი შინაარსი მხარეთა ავტონომიურობისა და თანასწორობის პრინციპიდან გამომდინარეობს. ნებისმიერი სამოქალაქო ურთიერთობა სწორედ მხარეთა ნების თავისუფალი გამოვლენისა და თანაბარუფლებიანობის შინაარსზეა დაფუძნებული. დაუშვებელია რომელიმე კონტრაქტის პრიმატი ან პირიქით, მისი მდგომარეობის განზრახ გაუარესება. სამოქალაქო კოდექსის პირველი და ყველაზე მნიშვნელოვანი მუხლიც სწორედ ამ მიდგომის გამყარებას ემსახურება: „ეს კოდექსი აწესრიგებს პირთა თანასწორობაზე დამყარებულ კერძო ხასიათის ქონებრივ, საოჯახო და პირად ურთიერთობებს“.

შეიძლება თუ არა მსგავსი მიდგომის შენარჩუნება ურთიერთობის ნებისმიერ ეტაპზე? რამდენად სამართლიანი იქნებოდა მრავალმილიონიანი კაპიტალის მქონე კომპანიისა და დასაქმებული პირის ერთ სიბრტყეზე დაყენება, ან მათთვის თანაბარი სამართლებრივი დაცვის მექანიზმების შეთავაზება: „ამ ურთიერთობებში აშკარად გამოკვეთილია [დამსაქმებლის] უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან – [დასაქმებულთან] შედარებით, რაც, უდავოდ, იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საშიშროებას. სწორედ ამგვარ „უთანასწორობაში“ ბალანსის აღდგენასა და დაცვას ემსახურება შრომის კოდექსი“.¹

შრომის კოდექსი განამტკიცებს პატერნალისტურ პრინციპს, რომლის მიხედვითაც, კანონმდებელი, ან, გნებავთ, სახელმწიფო, ითავსებს ერთგვარი პროტექციონისტის, სუსტი მხარის დამცველის როლს და უზრუნველყოფს დასაქმებულის უფლებათა დაცვას საკანონმდებლო რეგულაციებით. ამ შემთხვევაში, მხარეთა შორის არსებულ სამართლებრივ ურთიერთობაში ჩარევა

* „გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისის“ უმცროსი იურისტი.
¹ შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბ., 2020, 12.

არა თანასწორობის პრინციპის დარღვევად, არამედ, მის ერთგვარ შენარჩუნებადაც კი შეიძლება იქნეს აღქმული, რადგან, აღნიშნული ინტერვენცია ემსახურება ხელშეკრულების მონაწილეთა შორის არსებული უთანასწორობის დაბალანსებას. სადაც კონსტიტუციის მე-6 მუხლით განმტკიცებულია ეკონომიკური თავისუფლება, საპირწონედ, მე-5 მუხლი უზრუნველყოფს სოციალური სახელმწიფოს პრინციპს და შეიძლება ითქვას, რომ კანონშემოქმედი, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის რეგულირებისას, სწორედ ამ ზოგადი დებულებიდან ამოდის.

ამას ემსახურება შრომის კოდექსით გათვალისწინებული სამუშაო დროის, ხელშეკრულების ვადის, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების, წესისა და სხვა მნიშვნელოვანი ასპექტების განსაზღვრა, რაც უზრუნველყოფს დასაქმებულის უფლებების ქმედით, როგორც პრევენციულ, ისე რეპრესიულ, დაცვას: (შრომითი ხელშეკრულება) „ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მსგავსი ხელშეკრულებებისაგან იმით განსხვავდება, რომ ხელშეკრულების დადებით სახეს იცვლის მხარეთა თანასწორობის პრინციპი – დასაქმებული დამსაქმებლის გავლენის სფეროში ექცევა და დამოკიდებული ხდება მის მითითებებზე“.²

1.2. სუბორდინაციის პრინციპი

ბუნებრივია, შრომითი ურთიერთობაც წარმოადგენს ვალდებულებითი სამართლის ნაწილს, მხარეები თანაბარ მდგომარეობაში, კერძო ავტონომიისა და ურთიერთმფარავი ნების გამოვლენის ფარგლებში შედიან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში, თუმცა, შრომით ხელშეკრულებას ახასიათებს სპეციფიკური ნიშან-თვისებები. ამ უკანასკნელის შინაარსიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი დასაქმებულს განუსაზღვრავს სამუშაოს შესრულების მასშტაბს, დასვენებისა და სამუშაო დროს, ანაზღაურებას, პასუხისმგებლობას დისციპლინური ხასიათის გადაცდომის შემთხვევაში და ა.შ. შესაბამისად, მართალია, მხარეები ცვლიან სიკეთებს (დასაქმებული იღებს ანაზღაურებას და სანაცვლოდ სთავაზობს საკუთარ სამსახურს), თუმცა, სწორედ ამ „დღის

წესრიგისა“ თუ სხვა მნიშვნელოვანი დეტალების განსაზღვრულობის გამო, რომლებიც, ძირითად შემთხვევებში, დამსაქმებლის მიერაა ნაკარნახევი, დასაქმებული პირი ითვლება ქვემდებარედ.

„გურამ ჩადუნელის იურიდიული ოფისი“ იურიდიულ მომსახურებას უწევს არაერთ მსხვილ საწარმოს, რომელთა ინტერესებშია ეფექტიანი კომუნიკაციის დამყარება დასაქმებულთან. ინფორმაციის მიმოცვლის დროს, სიახლეებისა თუ ცვლილებების ძირითადი ინიციატორი სწორედ ორგანიზაციაა, დასაქმებულის როლი კი, უმეტეს შემთხვევაში, ახალი პირობების მოწონებას ან კორექტირებების შეთავაზებას წარმოადგენს. ბუნებრივია, სიახლე არსებითად არ უნდა ცვლიდეს შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ პირობებს. იგივე, შრომის შინაგანაწესში შეტანილი ცვლილება დამსაქმებელმა დასაქმებულს მისი შეტანიდან 14 კალენდარული დღის ვადაში უნდა გააცნოს (შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-3 პუნქტი). აქაც, დამსაქმებლის ვალდებულებას მხოლოდ ინფორმაციის გაცნობა წარმოადგენს და არაა სავალდებულო დასაქმებულის თანხმობის მიღება.

ქვემდებარეობის (იგივე, სუბორდინაციის) „ნიშანია დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად სავალდებულო შრომითი პირობების დადგენა. სამუშაოს შინაარსის განსაზღვრისა და შრომითი პირობების დადგენის გარდა, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, განახორციელოს ზედამხედველობა და კონტროლი დაკისრებული სამუშაოს შესრულებაზე. დამსაქმებელი დასაქმებულს არა მარტო აძლევს მითითებებს, თუ რა უნდა შეასრულოს, არამედ აკონტროლებს სამუშაოს შესრულების ხარისხს“.³

აღნიშნული პრინციპი მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც, დამსაქმებლის დომინანტური პოზიცია შემდგომში წარმოშობს ვალდებულების სახით მტკიცების ტვირთს სასამართლოში, რომელსაც მოგვიანებით შევეხებით.

1.3. “Favor prestatoris”

Favor prestatoris – ყველა ნორმა უნდა გადაწყდეს დასაქმებულის სასარგებლოდ. საქართველოს შრომის კოდექსი, როგორც

² ჩაჩავა ს., ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, წიგნში: ზაალიშვილი ვ. (რედ.), შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, თბ., 2011, 40.

³ დუმბაძე მ., ნარდობის ხელშეკრულება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების დადების გვერდის ავლის საშუალება, წიგნში: ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ. (რედ.), შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III, თბ., 2014, 311.

ზემოთ აღნიშნეთ, უპირველეს ყოვლისა, ემსახურება დასაქმებულის ინტერესების დაცვასა და მისთვის უსაფრთხო, ღირსეული სამუშაო გარემოს შექმნას. კოდექსის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით: „შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას“. იურიდიული ოფისის პრაქტიკაში ხშირად ვაწყდებით კომპანიების მიერ დასაქმებულთან დასაძებ ხელშეკრულებაში გათვალისწინებულ ისეთ პირობებს, რომლებიც პირდაპირ მოდის წინააღმდეგობაში შრომის კოდექსთან. ასეთი მოცემულობა ხშირია დასაქმებულის სამუშაო დროის, შვებულების გაცემის წესისა, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში. ყოფილა ისეთი შემთხვევებიც, როდესაც შესვენების დრო სამუშაო დროისაგან დამოუკიდებლად (8+1 საათის პრინციპით) აღურიცხავთ ან რამდენჯერმე გაუფორმებიათ ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით (შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის პირველი პუნქტი უშვებს გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების ერთჯერადად დადებას, მაქსიმუმ 6 თვის ვადით, თუმცა, პრაქტიკაში, კომპანიის სამეწარმეო პოლიტიკის მიზნების გათვალისწინებით, ამ ვადას ხშირად საკუთარი ინტერესისამებრ ყოფენ, მაგალითად, 2 დამოუკიდებელ 3-თვიან ხელშეკრულებად), რაც, ბუნებრივია, ნორმის არასწორი, დასაქმებულისთვის არახელსაყრელი განმარტებაა. შრომის ინსპექციის ოფისი, მსგავსი შემთხვევის დაფიქსირების შემთხვევაში, ადგენს დასაქმებულის უფლების დარღვევას და იყენებს შესაბამის სანქციას.

იმავე შინაარსს განამტკიცებს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტი: „ბათილია დასაქმებულთან დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას“.

„აღნიშნული მიდგომიდან ჩამოყალიბდა შრომის სამართლის ძირითადი პრინციპი – შრომის სამართლის დებულებების ინტერპრეტირება მხოლოდ დასაქმებულის სასარგებლოდ და მათი შეცვლა-მოდინიცირება მხოლოდ დასაქმებულის

სასარგებლოდ არის დასაშვები“.⁴

შესაბამისად, სასამართლო დავის არსებობის შემთხვევაში, ერთი მხრივ, ბათილი იქნება ყველა ის ხელშეკრულება ან მისი ნაწილი, რომელიც დასაქმებულის მდგომარეობას გააუარესებს, ხოლო, მეორე მხრივ, ყველა ნორმა გადაწყვეტილი იქნება დასაქმებულის სასარგებლოდ.⁵

2. დავის წარმოშობის ზოგიერთი საფუძველი

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც, ერთი მხრივ, არსებობს დასაქმებულის ინტერესი, დაიცვას მისთვის კანონით მინიჭებული უფლებები ყველაზე ეფექტიანი საშუალებებით, ხოლო, მეორე მხრივ, სასწორის პინაზე დევს დამსაქმებლის სურვილი, უზრუნველყოს საკუთარი საწარმოს შეუქცევადი პროგრესი, ბიუროკრატიული გართულებებისა თუ ზედმეტი პროცედურების გარეშე.

ასე, მაგალითად, კონკრეტული კომპანიის მფლობელისთვის, როგორც ფისკალურად, ისე ადამიანური რესურსის გათვალისწინებით, სამუშაო დროის აღრიცხვისათვის გაწეული პროცედურები არახელსაყრელია. ეს დაკავშირებულია ინფრასტრუქტურულ ცვლილებებთან, მონაცემთა ანალიზთან, რაც, ბუნებრივია, დამატებით ძალისხმევას მოითხოვს. თუმცა, აქვე არსებობს დასაქმებულის ინტერესი, სამუშაო შეასრულოს მხოლოდ იმ დროის მონაკვეთში, რომელიც ხელშეკრულებითაა გათვალისწინებული. ბუნებრივია, რომ ფურცელზე დატანილი დრო, ხშირ შემთხვევაში, ცვალებადი გარემოს გათვალისწინებით, ვერ ირეკლავს სამუშაო პროცესის საჭიროებებს და აუცილებელი ხდება ხელშეკრულებით გაუთვალისწინებელ დროს მუშაობაც. ამ უკანასკნელს ვერ უარგყოფთ, თუმცა, სწორედ მსგავსი შემთხვევების დასაბალანსებლად, რათა დაცული იყოს ორივე მხარის ინტერესი, კანონმდებელი ითვალისწინებს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების შესაძლებლობას. ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება შეუძლებელია, თუ არ ხდება ნორმირებული სამუშაო დროის სწორი მონიტორინგი. დასაქმებულის უფლებას, მიიღოს ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის ანაზღაურება, უპირისპირდება

⁴ მჭედლიშვილი თ., სამუშაო დროის ნორმირებიდან გამომდინარე გამოწვები ბიზნესისა და დასაქმებულის პერსპექტივაში, თბ., 2021, 9.

⁵ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 9 თებერვლის განჩინება საქმეზე №ას-1501-2023.

დამსაქმებლის საჭიროება, ხელმომჭირნედ გასწიოს ლოგისტიკური ხარჯები. ეს მრავალთაგან მხოლოდ ერთი შემთხვევაა, სადაც ინტერესთა კონფლიქტმა, შესაძლოა, შრომითსამართლებრივ დავამდე მიგვიყვანოს.

ძირითადად, კომპანიები ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებად ხასიათს შინაგანაწესში უთითებენ, თუმცა, ხშირად, არაა გათვალისწინებული ანაზღაურების კონკრეტული ოდენობა. ამ და სხვა საკითხებზე არსებობს უზენაესი სასამართლოს უახლესი პრაქტიკა, რომელიც დეტალურად განსაზღვრავს ცნების ხასიათსა და მისი სამუშაო სივრცეში სწორი ინტეგრაციის წესს. №ას-1497-2022 საქმეში ვაწყდებით შემდეგ პრეცედენტს: მიუხედავად იმისა, რომ კონკრეტული ორგანიზაციის მიერ აღრიცხული არ იყო ავტოსატრანსპორტო საშუალების მძღოლის პოზიციაზე დასაქმებული პირის სამუშაოდრო, ამოღებულ იქნა GPS მონაცემები, რამაც შესაძლებელი გახადა მორიგეობის განრიგის დადგენა. უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ იმ შემთხვევაშიც კი, თუ შეთანხმება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის იყო კონკლუდენტური (სამუშაოს შესრულების შესახებ), ე.ი., ორივე მხარე იაზრებდა სამუშაოს შესრულებას ნორმირებული დროის მიღმა, აღნიშნული სამუშაო ექვემდებარება ზეგანაკვეთური მუშაობისათვის ანაზღაურების წესებს. საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, ნორმირებულ სამუშაო დროდ ითვლება კვირაში 40 საათი. შესაბამისად, ამ დროის მიღმა შესრულებული სამუშაო ითვლება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ.

საინტერესოა, ასევე, შრომის კოდექსის ჩანაწერი, რომლის მიხედვითაც, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში ნორმირებულ სამუშაო დრო შეადგენს 48 საათს (შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-3 პუნქტი). მსგავსი ტიპის საწარმოთა ჩამონათვალში შეიძლება შედიოდეს „მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიანი სამუშაო“ ადგილი (შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტის ა) ქვეპუნქტი). აქ, შვებულების გაცემის წესიც განსაკუთრებული რეგულირების ქვეშ ექცევა და ნაცვლად 24 დღისა, დასაქმებულს ეძლევა 24+10 დღით განსაზღვრული ანაზღაურებადი შვებულება.

მართალია, მსგავსი ტიპის საწარმოების სახელდებით ჩამონათვალს მინისტრის ბრძანება⁶ განსაზღვრავს, თუმცა, როგორც ჩვენი ოფისის

პრაქტიკაში არსებული შემთხვევები გვიჩვენებს, ხშირად, მსგავს საწარმოებში დასაქმებულ ოფისის ადმინისტრაციულ პერსონალსაც აქვს პრეტენზია, მიიღოს 24+10 დღით განსაზღვრული ანაზღაურებადი შვებულება.⁷ მეორე მხრივ კი, დამსაქმებელი მოითხოვს, მათ კვირაში 48 საათი იმუშაონ ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლებში. მიდგომა, თითქოს, ასეთ საწარმოში ნებისმიერ პოზიციაზე დასაქმებული პირი ექცევა განსაკუთრებული რეგულირების სფეროში, მცდარია. კანონის ტელეოლოგიური და არა გრამატიკული დეფინიციის საფუძველზე, შეგვიძლია მივიდეთ იმ დასკვნამდე, რომ „სპეციალური ნორმები“ ეხება მხოლოდ იმ პირებს, რომლებიც უშუალოდ ასრულებენ მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოს. ამ უკანასკნელს შრომის ინსპექციის ოფისის პრაქტიკაც განამტკიცებს.

შრომითი დავის წარმოშობის საფუძველები შეიძლება იყოს შემდეგი: „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“.

რა თქმა უნდა, სტატიის ფარგლებში ვერ მოხერხდება დავის წარმოშობის ყველა საფუძველის ჩამოთვლა, თუმცა, ეს ბლანკეტური განმარტება და ზემოთჩამოთვლილი მაგალითები შესაძლებლობას გვაძლევს, ზოგადად წარმოვიდგინოთ აღნიშნულ დავათა სიმრავლის სპექტრი.

3. Ultima Ratio, ე.ი., როგორ ავარიდოთ თავი სასამართლოს

საქართველოს კონსტიტუცია ადამიანის ძირითადი უფლებების თავში განამტკიცებს პირის უფლებას, მიიღოს სამართლიანი მართლმსაჯულება (საქართველოს კონსტიტუცია 31-ე მუხლის პირველი პუნქტი) სწრაფად და ეფექტიანად. რა შეიძლება იყოს უკეთესი პოსტულატი, მით უფრო, როდესაც ანალოგიურ საპროცესო უფლებებს „ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის“

⁶ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 3 მაისის ბრძანება №147/ნ „მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოთა ნუსხის“ დამტკიცების თაობაზე.

⁷ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 27 მაისის განჩინება საქმეზე №ას-333-318-2015.

მე-6 მუხლიც განმარტავს. როგორც ერთი, ისე მეორე დანაწესი სასამართლო დავის გონივრულ ვადაში გადაწყვეტას მოიაზრებს. ისეც არაა საქმე, თითქოს, ეს გონივრული ვადა აბსტრაქტი იყოს და კანონში არ ვხვდებოდეთ მის უფრო კონკრეტულ, დეტერმინირებულ ვარიაციას. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 59-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობებისგან გამომდინარე დავები გადაწყვეტილ უნდა იქნეს არაუგვიანეს 1 თვისა. ზოგ შემთხვევაში, ზემოთ ხსენებული მუხლი ითვალისწინებს განსაკუთრებული სირთულის საქმეების განხილვის 5 თვით გადადებას, თუმცა, კანონმდებელი არსებით მნიშვნელობას ანიჭებს შრომით დავებს და მისი განხილვის ვადის გაზრდის ბერკეტს არ მოიაზრებს მუხლის დისპოზიციამში.

მაშასადამე, ყველაზე არასასურველ სცენარშიც კი, სასამართლო დავა უნდა გაგრძელდეს 1 თვის განმავლობაში. ეს უკანასკნელი დარეგულირებულია ნორმატიულ აქტთა იერარქიის რამდენიმე დონეზე, თუმცა, როგორც ყოველთვის, პრაქტიკა ამ შემთხვევაშიც სცდება პერფექციონისტულ შეხედულებებს. სასამართლოს გადატვირთულობის გამო, შრომითი დავა შეიძლება (კარგ შემთხვევაში) რამდენიმე თვეს გაგრძელდეს (ამისათვის საკმარისია საერთო სასამართლოების გადაწყვეტილების საძიებო სისტემაში შესვლა და ნებისმიერი შრომითსამართლებრივი დავის გახსნა: <https://info.court.ge/Decision#>).

შესაბამისად, სასამართლოსთვის მიმართვა ხშირად გამოიყენება, როგორც დავის დასრულების უკანასკნელ, ნაკლებად სასურველ, თუმცა, საჭირო მეთოდად (Ultima Ratio). ზემოთ ნახსენებ მიზეზთა გამო, მხარეები იყენებენ მათ ხელთ არსებულ ყველა ზომას, რათა თავი აარიდონ სასამართლოს გზით კონფლიქტის მოგვარებას და ეძებენ ალტერნატიულ გამოსავალს. ასეთი მოდელის პირობებში, მეტია ალბათობა იმისა, რომ სარჩელი უფრო მეტად იქცეს მხარის საშუალებად, დაარწმუნოს საზოგადოება პრობლემის არსებით ხასიათსა და მის სერიოზულობაში, ვიდრე, მიაღწიოს რეალურ შედეგს გონივრულ ვადაში (SLAPP suits⁸).

კანონმდებელმა შრომის კოდექსშივე მოახდინა დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული გზების იმპლემენტაცია. უფრო სიღრმისეული მსჯელობისათვის, აუცილებელია, გვესმოდეს,

რომ როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნულ დონეზე, შრომითი დავა იყოფა ორ: ინდივიდუალური და კოლექტიური დავის კატეგორიებად. ინდივიდუალური დავის დროს: 1) სავალდებულოა, მხარეები ეცადონ პირდაპირი მოლაპარაკების გამართვას. კომუნიკაციას უნდა ჰქონდეს წერილობითი ფორმა, სადაც, ერთი მხარე მეორეს მიუთითებს დავის წარმოშობის საფუძველსა და საკუთარ მოთხოვნებზე; 2) მეორე მხარე ვალდებულია, გაეცნოს წერილობით პოზიციას და, წერილის მიღებიდან 10 დღის განმავლობაში, გააცნოს განმცხადებელს საკუთარი გადაწყვეტილება; 3) თუ შეტყობინების მიღებიდან 14 დღის გასვლის შემდეგ, მხარეებმა ვერ შეძლეს შეთანხმება, მხარეს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს. შეთანხმების შემთხვევაში, მხარეთა წერილობითი პოზიციები ხდება შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი.

მნიშვნელოვანია, რომ ინდივიდუალური დავის პირობებში, ადგილი არ აქვს ტრიპარტიზმს, სადაც მესამე მხარე ერთვება ფასილიტატორად. პირდაპირი კომუნიკაციის წარუმატებლობის შემთხვევაში, მხარეებს შეუძლიათ მიმართონ არბიტრაჟს (შრომის კოდექსის 62-ე მუხლის მე-7 პუნქტი) ან სასამართლოს, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 177-ე და შემდეგი მუხლების მიხედვით. შესაბამისად, სასამართლოსთვის მიმართვას 2 წინაპირობა სდევს თან: 1) არ უნდა არსებობდეს მხარეთა წერილობითი შეთანხმება; 2) წერილობითი პრეტენზიის მიღებიდან გასული უნდა იყოს 14 დღე.

კოლექტიური დავა მეტად კომპლექსურია. აქ, კონფლიქტის გადაჭრაში ჩართულია მესამე მხარეც, რაც განამტკიცებს ტრიპარტიზმის პრინციპს. ბუნებრივია, მხარეებს აქვთ პირდაპირი მოლაპარაკების გზით დავის გადაწყვეტის შესაძლებლობა, თუმცა, მედიაციისათვის, ერთ-ერთ მხარეს შეუძლია, წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს მინისტრს, რათა პროცესი უფრო ეფექტიანი გახდეს. იმისათვის, რათა დავა ჩაითვალოს კოლექტიურად, აუცილებელია, მასში ჩართული იყოს მინიმუმ 20 დასაქმებული. მინისტრს აქვს საკუთარი მედიატორის დანიშვნის უფლება, რომელიც ზედამხედველობას გაუწევს პროცესს და, ამავდროულად, უშუალოდ იქნება ჩართული დავის გადაწყვეტაში.

„სწორედ კოლექტიური დავის არსებობის დროს წარმოიშობა გაფიცვის უფლება. გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი

⁸ <<https://www.merriam-webster.com/dictionary/SLAPP%20suit>>.

ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე“ (შრომის კოდექსი 64-ე მუხლის პირველი პუნქტი). იმისათვის, რათა გაფიცვა უკანონოდ არ იქნეს ცნობილი და შემდეგ დამსაქმებელს არ წარმოემვას სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის გამო ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება (სამოქალაქო კოდექსის 992-ე მუხლის საფუძველზე), აუცილებელია, დასაქმებულთა გაერთიანებამ ან პირთა ჯგუფმა გაფიცვის დაწყებამდე 3 კალენდარული დღით ადრე მინისტრს წერილობითი ფორმით აცნობონ გაფიცვის დაწყების შესახებ, გაფიცვის დრო, ადგილი, ხასიათი და ინფორმაცია გაფიცვის მონაწილე პირთა რაოდენობის შესახებ.

მნიშვნელოვანია ის ფაქტიც, რომ დაუშვებელია გაფიცვის გამო დასაქმებულისთვის ანაზღაურების გადახდის ან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

„საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „შემათანხმებელ პროცედურებში მხარეთა მონაწილეობის მიზანი გაფიცვის პრევენციაა, რაც მნიშვნელოვანი პრაქტიკული და სამართლებრივი საშუალებაა მხარეთა შორის კონფლიქტის თავიდან ასაცილებლად და დავის „მშვიდობიანი“ გზით მოსაწესრიგებლად. დავის ინიციატორის მიერ შემათანხმებელი პროცედურების დაწყებამდე მეორე მხარისა და მედიატორის (სამინისტროს) ინფორმირების მიზანი არა მარტო დავის ალტერნატიული საშუალების – მედიაციის გამოყენებით დავის მოგვარების მცდელობაა, არამედ შეტყობინება იმის თაობაზე, რომ მედიაციის პროცესის წარუმატებლად დასრულების შემთხვევაში დავის ინიციატორი პრობლემის გადასაწყვეტად უკიდურეს ზომას – გაფიცვას მიმართავს“.⁹

უზენაესი სასამართლოს აღნიშნული განმარტებიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ გაფიცვა კოლექტიური დავის პირობებში დავის გადაწყვეტის უკიდურესი ზომაა, რომელიც არ უნდა იყოს გამოყენებული, თუ შესაძლებელია მხარეთა შორის კონსენსუსის მიღწევა.¹⁰

⁹ შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბ., 2020, 307.

¹⁰ კოლექტიური დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის მეთოდებს შეეძლიათ გაეცნოთ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შექმნილ დოკუმენტში: “Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives”, ხელმისაწვდომია <<https://www.ilo.org/media/125186/download>>.

4. სასამართლო პროცესის ზოგიერთი სპეციფიკა შრომითსამართლებრივ დავებზე

სტატიის პირველ პარაგრაფში განხილული პრინციპები თან სდევს სასამართლო პროცესს შრომითსამართლებრივი დავის განხილვისას. სუბორდინაციის პრინციპი, თუ დასაქმებულისათვის უპირატესი შინაარსის განმარტების გამოყენება ის ქვაკუთხედი ელემენტებია, რომლებსაც სასამართლო თავის გადაწყვეტილებას აფუძნებს. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-5 მუხლი სასამართლო პროცესის განხორციელებას პირთა თანასწორობის საწყისებს უკავშირებს, მე-4 მუხლი კი, განამტკიცებს შეჯიბრებითობის პრინციპს. „საქართველოს საერთო სასამართლოების სისტემაში უკანასკნელ წლებში გამოიკვეთა შრომითი დავების სიმრავლე: სამოქალაქო საქმეთა კატეგორიის ფარგლებში 2013 წელს დარეგისტრირდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე 1258 სამოქალაქო სარჩელი, 2014 წელს – 1323 სარჩელი, 2015 წელს – 1227 სარჩელი, 2016 წელს – 1205 სარჩელი, 2017 წელს – 1180 სარჩელი და 2018 წელს – 1273 სარჩელი“.¹¹

მსგავსი დაინტერესების ფონზე, კიდევ უფრო მეტ ყურადღებას მოითხოვს პროცედურული ნაწილის გამჭვირვალობა და ერთგვაროვანი პრაქტიკის ჩამოყალიბება. ბუნებრივია, რომ კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპი ფუნდამენტური მნიშვნელობისაა დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი სასამართლოს არსებობისათვის, თუმცა, ეს არ გამორიცხავს მტკიცების ტვირთის ალტერნატიულ განაწილებას. მაგალითად, პრაქტიკაში ყველაზე ხშირად გვხვდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გამომდინარე წარმოშობილი სასამართლო დავები. ასეთ შემთხვევებში, ძირითადად, სასარჩელო მოთხოვნაა პოზიციასაზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება. აღნიშნულ მოთხოვნათა დასაკმაყოფილებლად, სასამართლომ უნდა გამოიკვლიოს ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. იმ შემთხვევაში, თუ პირის სამსახურიდან გათავისუფლებიდან 1 თვის განმავლობაში, ეს უკანასკნელი 7 დღის განმავლობაში მოითხოვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობით დასაბუთებას, ხოლო, დამსაქმებელი 30 დღის ვადაში ამ დასაბუთებას ვერ წარმოადგენს,

¹¹ შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბ., 2020, 6.

დასაქმებულს შეუძლია, მიმართოს სასამართლოს, რა შემთხვევაშიც, მტკიცების ტვირთი სრულიად გადადის დამსაქმებელზე (იხ. შრომის კოდექსის 48-ე მუხლი).

მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, ასევე, დისკრიმინაციის არსებობის შესახებ გონივრული ეჭვის შემთხვევაში. „უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის შესაბამისად, სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს იმის მტკიცების ტვირთი ეკისრება, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.¹²

ყველა ინდივიდუალურ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთი განსხვავებულად შეიძლება განაწილდეს, თუმცა, ძირითადი მიდგომა შემდეგია: დასაქმებული ასახელებს, მისი აზრით, არამართლზომიერ ხდომილებებსა თუ ფაქტებს, რაც გონივრული ვარაუდის სტანდარტს აკმაყოფილებს, ხოლო, მოპასუხე (დამსაქმებელი) შესაბამისი მტკიცებულებებისა თუ მსჯელობის საფუძველზე ადასტურებს ან უარყოფს აღნიშნულ ფაქტებს.

სპეციფიკურ თავისებურებებს შეიცავს, ასევე, სასამართლოს გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების კანონიერების დადგენის ნაწილში. ასე, მაგალითად, თუ მხარეებს არ აქვთ დაცული სავალდებულო ფორმა ან ისეთი არსებითი პირობა, რომელიც აზრს უკარგავს ხელშეკრულების დადებას, ხოლო, სასამართლო ამას ბათილობის საფუძველად მიიჩნევს, გადაწყვეტილების აღსრულებისას მოქმედებს ex nunc პრინციპი: ფორმადაუცველობის გამო შრომითი ხელშეკრულების ბათილობის შედეგებზე მსჯელობისას, აუცილებლად გასათვალისწინებელი იქნება შრომითი ხელშეკრულების ბათილობის სამართლებრივი შედეგების სპეციფიკა. გარიგების ბათილობის შედეგების მიმართ, შრომის სამართალში აღიარებულია პრინციპი – ბათილობა ex nunc, რაც გულისხმობს ხელშეკრულების ბათილობას ბათილობის საფუძველის გამოვლენის და არა – ხელშეკრულების დადების მომენტიდან.

დასკვნა

იმ განსაკუთრებული დეტალების ცოდნა, რომლებიც თან სდევს შრომითსამართლებრივ დავებს და განასხვავებს მას სხვა ტიპის სამოქალაქო დავებისაგან, აუცილებელია, არა მხოლოდ წმინდად თეორიული თვალსაზრისით, არამედ, პრაქტიკული შეფასების მასშტაბიდანაც. ცხოვრების გარკვეულ ეტაპზე, თითოეულ ადამიანს ერთხელ მაინც უწევს, ნებისთ თუ უნებლიეთ, შემხებლობა ჰქონდეს შრომით სამართალთან, გახდეს დასაქმებული ან თავადვე მოიხროს დამსაქმებლის როლი. სტატიაში განხილული პრინციპები და დავის წარმოების პროცედურული სპეციფიკა სცდება სამეცნიერო სიბრტყეს და უშუალოდ ეხება შრომით ბაზარზე დასაქმებულ ნებისმიერ პირს. ციტირებული სტატიები, სასამართლოს გადაწყვეტილებები თუ საერთაშორისო ორგანიზაციათა მიერ შემუშავებული საორიენტაციო დოკუმენტები გვიჩვენებს, თუ რამდენად პროგრესირებადია შრომის სამართლის სფერო და როგორ ახდენს ის გავლენას კონკრეტულ ინდივიდთა ისეთ ფუნდამენტურ უფლებებზე, როგორცაა შრომის თავისუფლება, პროფესიული კავშირის თავისუფლება და გაფიცვის უფლება.

¹² იქვე, 67.

The Specificity of Resolving Labour Disputes in Court

Introduction

This paper describes both the specificity of resolving labour disputes and related processes. At the beginning, we will touch on the general principles of labour law, its role in the contemporary Georgian legal system and its place in judicial practice. Here, we will discuss the most common grounds for disputes between the employee (an employees' association) and the employer, which we often encounter in the practice of the Guram Chaduneli Law Office.

Within the paper, we will also consider the prospects of the disputes in court and the results of the execution of a decision.

1. General Principles of Resolving Disputes in Labour Law

The legislation regulating labour law has undergone many modifications in the Georgian reality. In today's situation, normative acts and, above all, the Organic Law of Georgia "Labor Code of Georgia" are not adjusted only to the interests and market policy of the employer, but it is balanced with the demands and needs of the employee. This is evidenced, among other things, by the incorporation of the prohibition of discrimination and reasonable accommodation clauses into the Labour Code. The mentioned changes are reinforced not only at the level of specific articles, but also at the level of principles in the Code, which better help the subjects of labour relations to determine their status and, in the event of a dispute, to use relevant, effective mechanisms.

1.1. "Freedom of Labour and the Principle of Protection of the Weaker Party"

The main content of private legal relations derives from the principle of autonomy and equality of the parties. Any civil relationship is based on the content of the free expression of will and equality of the parties. It is not allowed to take advantage of any counterparty or, on the contrary, to deliberately worsen their situation. The first and most important article of the Civil Code

serves to strengthen this approach: "This Code regulates property, family and personal relations of a private nature based on the equality of persons."

Can such an approach be maintained at any stage of the relationship? How fair would it be to put a multi-million dollar company and an employed person on the same level, or offer them equal legal protection mechanisms? "In these relations, the superior position of the [employer] compared to the 'weaker' party – [the employee] is clearly marked, which, undoubtedly, causes the danger of the 'strong' party using their rights to the detriment of the other party. It is such unequal situations that the Labour Code serves to restore and protect the balance."¹

The Labour Code reinforces the paternalistic principle, according to which the legislature or the state, plays the role of a kind of protectionist or defender of the weak party and ensures the protection of the employee's rights through legal regulations. In this case, the intervention in the existing legal relationship between the parties can be perceived not as a violation of the principle of equality but rather as a kind of preservation of it, because the said intervention serves to balance the existing inequality between the parties to the agreement. Where economic freedom is strengthened by Article 6 of the Constitution, as a counterbalance, Article 5 ensures the principle of the social state, and it can be said that the legislation, when regulating the labour relationship, comes from this general provision.

This is served by determining the working time, the term of the contract, the grounds for terminating the contract, the rules and other important aspects provided by the Labour Code, which ensure the protection of the rights of the employee, both preventively and repressively: (Labour agreement) "is a special type of binding contract and differs from similar contracts in that the principle of equality of the parties changes the positive form of the contract; the employee falls under the influence of the employer and becomes dependent on the latter's instructions."²

* Junior Associate at Guram Chaduneli Law Office.

¹ Shvelidze Z., Georgian Judicial Practice on Labour Disputes (Collection of Decisions), German Agency for International Cooperation (GIZ), Tb., 2020, 12.

² Chachava S., Recommendations for Improvement of Current Legislation via Judge-Made Law Related to Cancellation of Employment

1.2. The Principle of Subordination

Naturally, the labour relationship is also a part of the law of obligations. The parties enter into a contractual relationship in an equal position, within the scope of private autonomy and mutual will; however, the employment agreement has specific characteristics. Depending on the content of the latter, the employer defines the scope of work performance, rest and working time, remuneration, responsibility in case of disciplinary misconduct, etc., to the employee. Therefore, it is true that the parties exchange favours (the employee receives a salary and offers their service in return). However, precisely because of the determination of this agenda or other important details, which in most cases are dictated by the employer, the employed person is considered subordinate.

Guram Chaduneli Law Office provides legal services to a number of large enterprises, whose interests are to establish effective communication with employees. During the exchange of information, the main initiator of novelties or changes is the organization, and the role of the employee, in most cases, is to approve new conditions or propose adjustments. Naturally, the innovation should not fundamentally change the conditions defined by the labour agreement. Similarly, the employer must inform the employee of the change made in the internal labour regulations within 14 calendar days after its introduction (Paragraph 3 of Article 14 of the Labour Code). Here too, the employer's obligation is only to provide information, and it is not mandatory to obtain the employee's consent.

Subordination "is the establishment of unilaterally binding labour conditions by the employer. In addition to determining the content of the work and determining the working conditions, the employer is authorized to supervise and control the performance of the assigned work. The employer not only gives instructions to the employee on what to do but also monitors the quality of the work performed."³

The mentioned principle is important to the extent that the employer's dominant position subsequently generates the burden of proof in the form of an obligation in court, which we will touch on later.

1.3. Favor prestatoris

Favor prestatoris means that all norms should be decided in favour of the employee. The Labour Code of Georgia, as mentioned above, primarily serves to protect the interests of the employees and create a safe and decent working environment for them. According to Paragraph 3 of Article 1 of the Code: "A labour agreement may not establish norms different from those provided for by this Law, which worsen the conditions of employees." In the practice of our Law Office, we often come across such conditions provided by the companies in the contract with the employee, which directly contradict the Labour Code. Such a situation is common in the case of the employee's working time, the way of granting leave or the termination of the employment agreement. There have been cases when the break time is recorded independently of the working time (on the principle of 8+1 hours) or the agreement has been signed several times with a trial period (Paragraph 1 of Article 17 of the Labour Code allows for a one-time agreement with a trial period, for a maximum period of 6 months. However, in practice, taking into account the goals of the company's entrepreneurial policy, this period is often divided according to their interests, for example, into 2 independent 3-month agreements), which, naturally, is a wrong interpretation of the norm and unfavourable for the employee. The Labour Inspection Office, in case of a similar case, determines the violation of the employee's right and applies the appropriate sanction.

Paragraph 7 of Article 14 of the Labour Code reinforces the same content: "Provision in an individual employment agreement concluded with an employee that contravenes this Law or a collective agreement with the same employee shall be void, except where the individual labour agreement improves the conditions of the employee."

"The main principle of labour law was formed from the mentioned approach, i.e., interpreting provisions of the labour law only in favour of the employee and their amendment or modification is allowed only in favour of the employee."⁴

Accordingly, in the event of a court dispute, on the one hand, all agreements or their parts that worsen the situation of the employee will be invalid and, on the other hand, all norms will be decided in favour of the employee.⁵

Contracts of Fixed and Unlimited Duration, in: *Zaalishvili V.* (Ed.), Employment Law (Collection of Articles) I, Tb., 2011, 40.

³ *Dumbadze M.*, Service Contract as a Mechanism to Evade Conclusion of Employment Contract, in: *Chachava S., Zaalishvili V.* (Eds.), Labour Law (Collection of Articles) III, Tb., 2014, 311.

⁴ *Mtchedlishvili T.*, Problems Arising from the Regulation of Working Time in the Perspective of Business and Employees, Tb., 2021, 9.

⁵ See Judgment of the Chamber of the Civil Cases at the Supreme Court of Georgia of 9 February 2024 on case No. AS-1501-2023.

2. Some Grounds for the Origin of the Dispute

The labour relationship is important to the extent that, on the one hand, there is the employee's interest in protecting the rights granted to them by the law by the most effective means and, on the other hand, the employer's desire to ensure the irreversible progress of their enterprise, without bureaucratic complications or unnecessary procedures, is at the tip of the scale.

For example, for the owner of a particular company, both fiscally and human resource-wise, the procedures for recording working time are unfavourable. This is related to infrastructural changes and data analysis, which naturally requires additional efforts. However, here there is an interest of the employee to perform the work only in the period of time stipulated by the agreement. It is natural that the time on the paper, in many cases, considering the changing environment, cannot reflect the needs of the work process and it becomes necessary to work at times not provided for by the agreement. We cannot deny the latter, however, in order to balance similar cases to protect the interests of both parties, the law provides for the possibility of overtime pay. Overtime work cannot be paid if the standard working time is not properly monitored. The employee's right to be paid for overtime work is countered by the employer's need to cover logistical costs. This is just one of many cases where a conflict of interest may lead to a labour dispute.

Companies indicate the nature of overtime pay in the internal labour regulations, however, often, the specific amount of pay is not provided. On these and other issues, there is the latest practice of the Supreme Court, which defines in detail the nature of the concept and the manner of its correct integration into the workspace. In the case No. AS-1497-2022, we faced the following precedent: although the working time of the person employed in the position of motor vehicle driver was not recorded by a specific organization, GPS data was extracted, which made it possible to determine the shift schedule. The Supreme Court clarified that even if the agreement between the employer and the employee was conclusive (on the performance of work), i.e., both parties intended to perform work beyond the stipulated time, this work is subject to overtime pay rules. According to Article 24, Paragraph 2 of the Organic Law of Georgia "Labour Code", the standard working time is 40 hours per week. Therefore, work performed outside this time is considered overtime.

Also interesting is the clause of the Labour Code, according to which the standard working time in enterprises with specific operating conditions is 48 hours (Paragraph 3 of Article 24 of the Labour Code). The list of similar types of enterprises may include an "arduous, harmful or hazardous workplace" (Subparagraph "a" of Article 31, Paragraph 3 of the Labour Code). Here, the leave granting procedure is also subject to special regulation and the employee is given a paid leave of 24+10 days instead of 24 days.

It is true that the list of similar types of enterprises is determined by the Minister's Order⁶, however, as the cases in our office's practice show, often, office administrative staff employed in such enterprises also have a claim to receive 24+10 days of paid leave.⁷ On the other hand, the employer requires them to work 48 hours a week within the normal working hours. The approach, as if a person employed in any position in such an enterprise falls within the sphere of special regulation, is wrong. Based on the teleological and not the grammatical definition of the law, we can conclude that special norms apply only to persons who directly perform arduous, harmful or hazardous work. The latter is also confirmed by the practice of the Labour Inspection Office.

The grounds for the emergence of a labour dispute can be the following: "a) the violation of human rights and freedoms under the legislation of Georgia; b) the violation of the conditions of an individual employment agreement or a collective agreement or the violation of employment conditions; c) a disagreement between an employer and an employee over the essential conditions of an individual employment agreement and/or the conditions of a collective agreement."

Of course, within the scope of the paper, it will not be possible to list all the grounds for the emergence of a dispute, however, this blanket definition and the examples listed above allow us to generally imagine the spectrum of the mentioned number of disputes.

3. Ultima Ratio, i.e. How to Avoid Court

The Constitution of Georgia, in the chapter on basic human rights, is strengthening the right of a person to receive fair justice (Article 31, Paragraph 1 of the

⁶ Order No. 147/N of the Minister of Labour, Health and Social Affairs of Georgia of 3 May 2007 on the approval of the "List of arduous, harmful or hazardous works".

⁷ See Judgment of the Chamber of the Civil Cases at the Supreme Court of Georgia of 27 May 2015 on case No. AS-1501-2023.

Constitution of Georgia) quickly and effectively. What could be a better postulate, especially when Article 6 of the “European Convention on Human Rights” explains similar procedural rights. Both the first and the second provision envisage the resolution of the court dispute within a reasonable period of time. It is not like that this reasonable term is abstract and we do not find its more concrete and deterministic variation in the law. According to Article 59, Paragraph 3 of the Civil Procedure Code of Georgia, disputes arising from labour relations must be resolved within 1 month at the latest. In some cases, the above-mentioned article provides for a 5-month postponement of consideration of cases of special complexity, however, the law attaches great importance to labour disputes and does not consider the lever to increase the term of its consideration in the disposition of the article.

Therefore, even in the worst-case scenario, the litigation should last for 1 month. The latter is regulated at several levels of the hierarchy of normative acts, although, as always, practice in this case also goes beyond perfectionist views. Due to court overload, labour disputes can (at best) last several months (for this, it is enough to visit the search system of the decisions of the general courts and open any labour dispute: <https://info.court.ge/Decision#>).

Therefore, an application to a court is often used as the last, less desirable, but necessary method (*ultima ratio*) of closing a dispute. For the reasons mentioned above, the parties use all measures at their disposal to avoid resolving the conflict through the courts and seek alternative solutions. Under such a model, the lawsuit is more likely to become a way for the party to convince the public of the nature of the problem and its seriousness than to achieve a real result within a reasonable time (SLAPP suits⁸).

The legislature implemented alternative ways of dispute resolution in the Labour Code itself. For a more in-depth discussion, it is necessary to understand that, both at the international and national level, labour disputes are divided into two categories, namely, individual and collective disputes. During an individual dispute: 1) It is obligatory for the parties to try to hold direct negotiations. Communication should be in written form, where one party indicates to the other the ground of the dispute and its requirements; 2) the other party is obliged to get acquainted with the written position and, within 10 days after receiving the letter, to

inform the applicant of their decision; 3) if after 14 days of receiving the notification, the parties could not reach an agreement, the party has the right to apply to the court. In case of agreement, the written positions of the parties become part of the labour agreement.

It is important that, in the case of an individual dispute, there is no place for tripartism where a third party is involved as a facilitator. If direct communication fails, the parties may refer to arbitration (Paragraph 7 of Article 62 of the Labour Code) or the court, according to Articles 177 ff. of the Code of Civil Procedure. Accordingly, there are 2 prerequisites for applying to the court: 1) there should be no written agreement between the parties; 2) 14 days must have passed since the receipt of the written claim.

A collective dispute is more complex. Here, the third party is also involved in conflict resolution, which reinforces the principle of tripartism. Naturally, the parties have the possibility to resolve the dispute through direct negotiation, however, for mediation, one of the parties can send a written message to the Minister to make the process more effective. In order for the dispute to be considered collective, it is necessary that at least 20 employees are involved in it. The Minister has the right to appoint their mediator, who will oversee the process and, at the same time, be directly involved in the resolution of the dispute.

“It is during the existence of a collective dispute that the right to strike arises. A strike shall be an employee’s temporary and voluntary refusal, in the case of a dispute, to fulfil, wholly or partially, the duties under an employment agreement (Paragraph 1 of Article 64 of the Labour Code). In order to prevent the strike from being declared illegal and the employer not having the right to claim damages for non-fulfilment of duty (based on Article 992 of the Civil Code), it is necessary for an employees’ association or a group of persons to notify the Minister in writing about the start of the strike, the time, place, type and information about the number of persons participating in the strike, 3 calendar days before the strike.

It is also important to note that it is not allowed to pay compensation to an employee or to terminate employment due to a strike.

According to the explanation of the Court of Cassation, “The purpose of the participation of the parties in the conciliation procedures is to prevent a strike, which is an important practical and legal means to avoid conflict between the parties and to settle the dispute in a

⁸ <<https://www.merriam-webster.com/dictionary/SLAPP%20suit>>.

‘peaceful’ way. The goal of the initiator of the dispute to inform the other party and the mediator (Ministry) before the start of the conciliation procedures is not only to try to resolve the dispute using an alternative means of dispute, i.e., mediation, but also a notification that in case of unsuccessful completion of the mediation process, the initiator of the dispute will resort to an extreme measure to solve the problem, namely, a strike.”⁹

Based on the abovementioned definition of the Supreme Court, it can be said that a strike is an extreme measure of dispute resolution in the context of a collective dispute, which should not be used if a consensus can be reached between the parties.¹⁰

4. Some Features of Court Proceedings on Labour Disputes

The principles discussed in the first paragraph of the paper follow the judicial process when considering a labour dispute. The principle of subordination, if the use of the definition of content preferred by the employee, is the cornerstone element on which the court bases its decision. Article 5 of the Civil Procedure Code connects the implementation of the judicial process with the principles of equality of persons, and Article 4 reinforces the adversarial principle. “In the system of general courts of Georgia, in recent years, the abundance of labour disputes has been revealed: in 2013, within the category of civil cases, 1,258 civil lawsuits based on labour relations were registered, in 2014 – 1323 lawsuits, in 2015 – 1227 lawsuits, in 2016 – 1205 lawsuits, in 2017 – 1180 lawsuits, and in 2018 – 1273 lawsuits.”¹¹

Against the backdrop of such interest, the transparency of the procedural part and the establishment of a uniform practice require even more attention. It is natural that the principle of equality before the law is of fundamental importance for the existence of an independent and impartial court. However, this does not exclude an alternative distribution of the burden of proof. For example, in practice, most often there are lawsuits arising from the termination of the employ-⁹ *Shvelidze Z.*, Georgian Judicial Practice on Labour Disputes (Collection of Decisions), German Agency for International Cooperation (GIZ), Tb., 2020, 307.

¹⁰ Alternative collective dispute resolution methods can be found in the document created by the International Labour Organization: “Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives”, available at <<https://www.ilo.org/media/125186/download>>.

¹¹ *Shvelidze Z.*, Georgian Judicial Practice on Labour Disputes (Collection of Decisions), German Agency for International Cooperation (GIZ), Tb., 2020, 6.

ment agreement. In such cases, the claim is mainly for reinstatement and compensation for lost earnings. In order to meet the mentioned requirements, the court must investigate the grounds for the termination of the relationship. In the event if, within 1 month after the dismissal of a person, the employee requires a written justification for the termination of the employment agreement within the last 7 days, and the employer fails to provide this justification within 30 days, the employee can apply to the court, in which case the burden of proof is completely transferred to the employer (see Article 48 of the Labour Code).

The burden of proof rests with the employer even in cases of reasonable suspicion of discrimination. According to the definition of the Supreme Court, “In accordance with Article 363³ of the Civil Procedure Code of Georgia, when filing a lawsuit, a person should present to the court the facts and relevant evidence that provide a basis for presuming that a discriminatory action has taken place, after which the defendant has the burden of proving that discrimination did not occur.”¹²

In each case, the burden of proof may be allocated differently, however, the basic approach is as follows: the employee names, in their opinion, unjust actions or facts that meet the standard of reasonable assumption, while the defendant (employer) confirms or denies the mentioned facts based on relevant evidence or reasoning.

The decision of the court in the part of determining the legality of the labour agreement also contains specific features. For example, if the parties have not observed a mandatory form or such an essential condition that renders the conclusion of the agreement meaningless, and the court considers this to be a ground for invalidity, the *ex nunc* principle applies during the execution of the decision. When discussing the consequences of the invalidity of the employment agreement due to lack of form requirements, the specifics of the legal consequences of the invalidity of the employment agreement should be taken into account. Regarding the consequences of the invalidity of the transaction, the principle of invalidity *ex nunc* is recognized in labour law, which means the invalidity of the agreement from the moment of the discovery of the grounds for invalidity, and not from the moment of concluding the agreement.

¹² *Ibid*, 67.

Conclusion

Knowing the special details that accompany labour disputes and distinguish them from other types of civil disputes is necessary, not only from a purely theoretical point of view but also from the scale of practical evaluation. At a certain stage of life, each person at least once, willingly or unwillingly, has to come into contact with labour law, become an employee or adapt to the role of an employer. The principles discussed in the paper and

the procedural specificity of resolving disputes go beyond the scientific level and directly apply to any person employed in the labour market. Cited works, court decisions or reference documents developed by international organizations show how progressive the field of labour law is and how it affects such fundamental rights of specific individuals as freedom of labour, freedom of association and the right to strike.

Translated in English by Dr. Giorgi Amiranashvili

გამომცემლობა „მერიდიანი“ / “Meridiani” Publishers
თბილისი, ალ. ყაზბეგის გამზ. №47 / Tbilisi, Al. Kazbegi Ave. 47
ელფოსტა / E-mail: meridiani777@gmail.com
ტელ. / Tel: 239-15-22

ჟურნალი გამოიცემა გურამ ჩადუნელის
იურიდიული ოფისის მხარდაჭერით.



The Journal is published with the support of
the **Guram Chaduneli Law Office**.