



## შრომის სამართლის ბიულეტენი



EUROPEAN  
TIME

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

FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

შრომის  
სამართალი

აგვისტო, 2024

ყოველთვიური შრომის ბიულეტენი ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით



ეკატერინე ქარდავა, სამართლის დოქტორი, ასოციაციის „ევროპის დროით“ თავმჯდომარე

კანონიერია თუ არა არასრულწლოვანის დასაქმებისას ჯანმრთელობის ცნობის მოთხოვნა?

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, არასრულწლოვანი განსაკუთრებული დაცვის სუბიექტია. მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 16 წლის ასაკიდან (კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობის გარეშე), კოდექსი 18 წლამდე ნებისმიერი პირის (არასრულწლოვანის) შრომის პირობებს იმპერატიული ნორმებით აწესრიგებს.

სშკ-ის 10(5) მუხლის თანახმად, აკრძალულია არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მავნე, მძიმე და საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესასრულებლად. შრომის კოდექსზე რეფერირებით მიღებულია საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №147/ნ. აქ ჩამოთვლილ სამუშაოებზე აკრძალულია არასრულწლოვანთა დასაქმება. ამავდროულად, სშკ-ის 28(3) მუხლის საფუძველზე აკრძალულია არასრულწლოვანის დასაქმება ღამის სამუშაოზე; შრომის კოდექსი აწესრიგებს არასრულწლოვანის შრომის პირობების სხვა საკითხებსაც (სამუშაო დრო, შვებულება და ა.შ.). ეს ნიშნავს, რომ არასრულწლოვანი დაცულია მავნე და არასახარბიელო ზეგავლენისგან.

თუმცა, კანონისმიერი სტანდარტის დაცვის პირობებში, უზრუნველყოფილია არასრულწლოვანის შრომის უფლებისა და შრომის თავისუფლების რეალიზება. არასრულწლოვანის მიმართ არ უნდა განხორციელდეს იმაზე მეტი აკრძალვა ან შეზღუდვა, ვიდრე ეს შრომის კოდექსით არის დადგენილი (რომ არ განვითარდეს პრაქტიკა არასრულწლოვანის დასაქმების შესაძლებლობებიდან გამორიცხვა). შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებულს მხოლოდ იმ ინფორმაციის მოპოვება შეუძლია კანდიდატისგან, რაც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან (სშკ-ის 11(1) მუხლი). ჯანმრთელობის ცნობის მოთხოვნა უნდა იყოს გონივრულად გამართლებული და პირდაპირ კავშირში სამუშაო ვალდებულების შესრულების ბუნებასთან.

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, ჯანმრთელობის შესახებ ინფორმაცია არის განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემი. ამავე კანონის თანახმად, „არასრულწლოვანის შესახებ მონაცემთა დამუშავება მისი თანხმობის საფუძველზე დასაშვებია, თუ მან 16 წლის ასაკს მიაღწია, ხოლო 16 წლამდე არასრულწლოვანის შესახებ მონაცემთა დამუშავება – მისი მშობლის ან სხვა კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობით, გარდა კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული შემთხვევებისა...“. მონაცემთა დამუშავებაში კი შედის მონაცემთა მიმართ შესრულებული ნებისმიერი მოქმედება, მათ შორის, მათი შეგროვება, მოპოვება, მათზე წვდომა... ამიტომაც, როცა შრომის კოდექსი იმპერატიულად არ ითხოვს შრომითი ხელშეკრულების დადებისას არასრულწლოვანის ჯანმრთელობის ცნობის მოთხოვნას, შესაძლოა ასეთი მოთხოვნა გასცდეს ლეგიტიმურ მიზნებს, გახდეს კანონსაწინააღმდეგო და არასრულწლოვანის შრომის თავისუფლების შემზღუდველი.

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის თანახმად, „დამსაქმებელმა არ უნდა დაასაქმოს 18 წლამდე პირი (არასრულწლოვანი) ისეთ სამუშაოზე, რომელმაც, მისი შესრულების ხასიათის ან გარემოებების გათვალისწინებით, შეიძლება ზიანი მიაყენოს ამ პირის ჯანმრთელობას ან უსაფრთხოებას.“. 2020 წელს, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონზე რეფერირებით, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრმა მიიღო ბრძანება №01-126/ნ „18 წლამდე ასაკის პირისთვის მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალის დამტკიცების თაობაზე“. ეს ბრძანება ეხება არასრულწლოვანის დასაქმების აკრძალვას ან დასაქმების საგამონაკლისო დასაშვებობას მხოლოდ მავნე, მძიმე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე (სათაურიდან და მიზნიდან გამომდინარე). ამ ბრძანებით დაშვებულია დანართებში ჩამოთვლილ სამუშაოებსა და რისკფაქტორების ფარგლებში არასრულწლოვანის დასაქმება მხოლოდ იმ გამონაკლის შემთხვევებში, როდესაც ეს სამუშაოები უკავშირდება მოზარდის პროფესიულ მომზადებას, ხორციელდება ხელმძღვანელის ან მისი მინდობილი პირის უშუალო თანდასწრებით და სრულად დაცულია საქართველოს შრომის კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნები. ამდენად, ასეთ ვითარებაში არასრულწლოვანის მიერ შესასრულებელი ყველა სამუშაო ექვემდებარება ჯანმრთელობის მდგომარეობის მუდმივ მონიტორინგს და ბრძანების თანახმად, „არასრულწლოვანს, რომელსაც არ გაუვლია წინასწარი სამედიცინო შემოწმება და რომელსაც არ აქვს დასკვნა ჯანმრთელობის მდგომარეობის

*შესახებ, სამუშაოზე არ დაიშვება.*“ ეს შემთხვევა (მოწესრიგებული მინისტრის ბრძანებით „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონზე რეფერირებით, რომელიც ეხება არასრულწლოვანის დასაქმების აკრძალვას, ხოლო გამონაკლის შემთხვევებში დასაქმებას მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე) ჯანმრთელობის ცნობის მოთხოვნის კანონიერ საფუძველს ქმნის დამსაქმებლისთვის. ეს მოთხოვნა ეხება მხოლოდ ამ ბრძანების ფარგლებში დადგენილ სამუშაოებზე არასრულწლოვანის დასაქმებას.

**ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დაუშვებელია ნებისმიერ სამუშაოზე არასრულწლოვანს მოსთხოვონ ჯანმრთელობის ცნობა. მოთხოვნა:**

- პირდაპირ კავშირში და აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ვალდებულების შესრულებასთან (საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“).
- საჭიროებს თავად არასრულწლოვანის თანხმობას ან კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობას („პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონი).
- უნდა იყოს კანონმდებლობის იმპერატიული მოწესრიგების საგანი (კონკრეტული შემთხვევის მომწესრიგებელი მინისტრის ბრძანება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონზე რეფერირებით).
- არ უნდა ზღუდავდეს შრომის თავისუფლებას (საქართველოს კონსტიტუცია).

**მოგვწერეთ, გვკითხეთ**  
**[european.time.geo@gmail.com](mailto:european.time.geo@gmail.com)**  
**[ekakardava2014@gmail.com](mailto:ekakardava2014@gmail.com)**  
**[eka\\_kardava@yahoo.com](mailto:eka_kardava@yahoo.com)**