



შრომის სამართლის ბიულეტენი

№ 6, აგვისტო 2024



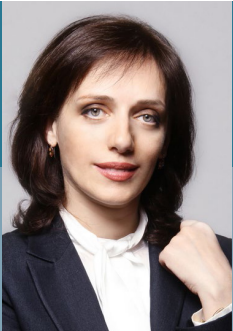
EUROPEAN
TIME

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

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

შრომის
სამართალი

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



სასამართლო პრაქტიკა

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა
პირადი განცხადების საფუძველზე

ეკატერინე გასიტაშვილი
საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე

სასამართლო პრაქტიკა ცხადყოფს, პირადი განცხადების საფუძველზე სამსახურის დატოვების მიუხედავად, დასაქმებულს აქვს უფლება იღავოს, რომ სამუშაოდან წასვლის ნება არ გამოუვლენია ან გამოვლენილი ნება არ იყო მისი თავისუფალი გადაწყვეტილების შედეგი.

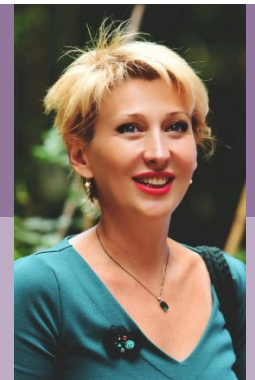
ერთ-ერთ საქმეში (სუსგ N ას-1202-2023, 1.11.2023წ.) დადგინდა, რომ სამედიცინო დოკუმენტაციის თანახმად დასაქმებულს მნიშვნელოვნად შეზღუდული შესაძლებლობები აქვს უვადო სტატუსით (მისი დიაგნოზია საშუალო გონებრივი ჩამორჩენილობა). იგი გათავისუფლდა სშკ-ის 47.1-ე მუხლის „დ“ (პირადი განცხადება) და „ო“ ქვეპუნქტების (სხვა ობიექტური გარემოება...) საფუძველზე. დასაქმებულმა, რომელთანაც მუშად დასაქმების ერთთვიანი გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ, სამ თვეზე ცოტა მეტი ხნით გაგრძელდა ფაქტობრივი შრომითი ურთიერთობა, სადავო განადა მის მიერ სამსახურიდან წასვლის შესახებ გამოვლენილი ნება იმის გამო, რომ მას არ დაუწერია განცხადება, რადგან ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე, არ გააჩნია წერისა და კითხვის უნარები; სადავო განცხადება, დაწერილია სხვის მიერ, მისთვის უცნობი შინაარსით და არ გამოხატავს დასაქმებულის ნებას.

სასამართლომ სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერება შეამოწმა და არ გაიზიარა დამსაქმებლის არგუმენტი, რომ დასაქმებულთან ამოიწურა გამოსაცდელი ვადა და ამიტომ გათავისუფლებისას მასზე განსხვავებული რეჟიმი მოქმედებდა, ამასთან, ის პირადი განცხადებით წავიდა სამსახურიდან, რადგან, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, თავი ვერ გაართვა დაკისრებულ მოვალეობებს.

სასამართლომ საქმეზე დადგენილ გარემოებებზე მითითებით განმარტა, რომ დასაქმებულის განცხადებაში არ იყო გამოვლენილი მისი ნამდვილი ნება, ხოლო დამსაქმებლის ის არგუმენტი, რომ გათავისუფლების ბრძანების ბათილობის შემთხვევაში, ასევე ბათილად უნდა მიჩნეულიყო დასაქმებულის დანიშვნის შესახებ ბრძანებაც, რადგან იგი გამოცემული იყო შშმ პირის მიერ გამოვლენილი ნების (განცხადების) საფუძველზე, არ იქნა გაზიარებული. სასამართლოში დავის საგანი იყო დასაქმებულის გათავისუფლების და არა მისი დანიშვნის კანონიერება, ასევე, ფაქტია, რომ გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგაც დასაქმებული ფაქტობრივად გარკვეული პერიოდი მუშაობდა (სმკ-ის მე-15 მუხლით შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული).

კითხვა-პასუხი:

1. რა უფლებით სარგებლობს დასაქმებული, რომელიც სისხლის დონორია?



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

საქართველოს შრომის კოდექსის 24(10 პრიმ ერთი) მუხლის თანახმად „**პირს, რომელიც არის სისხლის ან მისი კომპონენტის დონორი, უფლება აქვს, გათავისუფლდეს სამსახურიდან სისხლის ან მისი კომპონენტის ჩაბარების დროს. დამსაქმებელი ვალდებულია წინასწარი შეთანხმებით, შეუფერხებლად გაუშვას დასაქმებული სისხლის ან მისი კომპონენტის ჩასაბარებლად. დასაქმებულს სისხლის ან მისი კომპონენტის ჩაბარების მიზნით გაცდენილი სამუშაო საათები სისხლის ან მისი კომპონენტის ჩაბარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენის შემთხვევაში საპატიოდ ჩაეთვლება და შეუნარჩუნდება შრომის ანაზღაურება.**“

ზემოაღნიშნული ნორმა ამოქმედდება 2025 წლის 1 იანვრიდან.

საქართველოში ფუნქციონირებს კანონი „ადამიანის სისხლისა და მისი კომპონენტების ხარისხისა და უსაფრთხოების შესახებ“. ამ კანონის თანახმად, **2025 წლის 1 ივლისამდე პირს უფლება აქვს, სისხლი ან სისხლის კომპონენტი გაიღოს ფულადი ანაზღაურებით ან/და ფულადი ანაზღაურების ტოლფასი სარგებლით, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ფულადი ანაზღაურების ტოლფასი სარგებლად არ მიიჩნევა დონორისთვის დასვენების დროისთვის მიცემული შრომის ანაზღაურება, საპატიო დონორისთვის გათვალისწინებული ერთდროული ფულადი გასაცემელი, დონორისთვის გადაცემული სიმბოლური ნიშანი, სუვენირი ან საჩუქარი, რომლის ღირებულება არ შეიძლება გახდეს უანგარობის პრინციპის დარღვევის სტიმული, მაგრამ რომელიც ხელს შეუწყობს დონორობის წახალისებას.**

[სისხლისა და სისხლის კომპონენტების დონორობა უნიკალური ჰუმანიტარული აქტია, რომელითაც ადამიანი სხვა ადამიანს ეხმარება. ამავდროულად, საქართველოში სისხლი და მისი კომპონენტების გაღება და ექსპორტი კომერციული საქმიანობის მიმართულებას].

2. რას ნიშნავს კონფიდენციალურობის დაცვა შრომის ინსპექტორის მხრიდან?

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, შრომის ინსპექტორი ვალდებულია, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული შემთხვევების გარდა, არ გაამჟღავნოს ინფორმაცია, რომელიც მისთვის სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას გახდა ცნობილი; შრომის ინსპექტორი უფლებამოსილი არ არის გაამჟღავნოს საჩივრის ავტორის ან გამოკითხული პირის ვინაობა.

ინსპექტირების განხორციელებისას შრომის ინსპექციის სამსახური არ უთითებს, რომ ინსპექტირება საჩივრის საფუძველზე დაიწყო.

შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ მიღებული საჩივრის ავტორის ან/და გამოკითხული პირის ვინაობა შეიძლება გამჟღავნდეს მხოლოდ ამ პირის თანხმობის საფუძველზე ან საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევაში.

უფლების/ შრომითი ნორმების დარღვევის შესახებ შრომის ინსპექციას შეუძლია მიმართოს „საქართველოს შრომის კოდექსის“ ან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის საფუძველზე **დასაქმებულმა ან საჯარო მოსამსახურემ.**

შრომის ინსპექციას, ასევე, შეუძლია მიმართოს დაინტერესებულმა პირმა, რომელიც არამხოლოდ დასაქმებულია, არამედ რომლისთვისაც ცნობილი გახდა დასაქმებულის მიმართ შრომითი ნორმების დარღვევის ფაქტი.

ევროკავშირი და შრომა სუროგაციის გზით დაბადებული ბავშვის მიმღები დედის შვებულება

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასმართლომ **საქმეში C-167/12** (რომელიც ეხებოდა სუროგაციის გზით დაბადებული ბავშვის მიმღები დედის მხრიდან წამოწყებულ დავას იმ საფუძველით, რომ მას არ მისცეს დეკრეტული შვებულება და არის დისკრიმინირებული) **დაადგინა შემდეგი:**

- » 2006/54 დირექტივის მიზანია უზრუნველყოს თანაბარი შესაძლებლობებისა და ქალისა და მამაკაცის თანაბარი მოპყრობის პრინციპი დასაქმების საკითხებში. დისკრიმინაცია გულისხმობს ქალის ნებისმიერ ნაკლებად ხელსაყრელ მოპყრობას, რომელიც დაკავშირებულია ორსულობასთან ან დეკრეტულ შვებულებასთან. დასაქმებულთა ინფორმირება და კონსულტაცია;

- » დირექტივა 92/85 დეკრეტული შვებულების შესახებ, ქალის ბიოლოგიური სპეციფიკური მდგომარეობის დაცვის ინსტრუმენტი. დეკრეტული შვებულების უფლება ვერ შეედრება ავადმყოფობის/შრომისუუნარობის შვებულებაში მყოფ მამაკაცს ან ქალს.
- » რაც შეეხება დისკრიმინაციას, - დეკრეტულ შვებულებაზე უარი წარმოადგენს პირდაპირ დისკრიმინაციას სქესის საფუძველზე 2006/54 დირექტივის მნიშვნელობით, თუ უარის ფუნდამენტური მიზეზი ეხება მხოლოდ ერთი სქესის მუშაკებს.
- » შესადარებელ ანალოგიურ ვითარებაში, მამა, რომელსაც შეეძინა შვილი სუროგაციის გზით, იგივე უფლებებით სარგებლობს, როგორც დედა, რომელიც არის სუროგაციის გზით შვილის მიმღები. ამ კონკრეტული შემთხვევის მიმართ, არ არსებობს ღონისძიება ან სამართლებრივი ნორმა, რომელიც ქალი მუშაკებს არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს მამაკაც მუშაკებთან შედარებით.
- » მოცემულ დავაში, დასაქმებული არ იყო ორსულად. ქალი, რომელიც არის სუროგაციის გზით მიმღები შვილის დედა, არ/ვერ ვარდება 92/85 დირექტივის მე-8 მუხლის ფარგლებში, რომელიც ეხება დეკრეტულ შვებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და მეძუძურობის საფუძველზე. წევრ სახელმწიფოებს არ მოეთხოვებათ მიანიჭონ ასეთ დასაქმებულებს დეკრეტული შვებულების უფლება. თუმცა, დირექტივა არ ზღუდავს წევრ სახელმწიფოებს, შემოიღონ უფრო ხელსაყრელი რეგულაციები ასეთი დედების დასაცავად. ამასთან, სუროგაციის გზით მიმღები შვილის დედა არ შეიძლება დაექვემდებაროს ნაკლებად ხელსაყრელ მოპყრობას იმ საფუძველით, რომ არ ყოფილა ორსულად.
- » დეკრეტული შვებულების მინიჭებაზე უარის თქმა არ წარმოადგენს პირდაპირ ან ირიბ დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით 2006/54 დირექტივის 2(1)(a) და (b) მუხლის მნიშვნელობით.

მოგვწერეთ, გვკითხეთ
european.time.geo@gmail.com
ekakardava2014@gmail.com

