



# შრომის სამართლის ბიულეტენი

№ 10, დეკემბერი 2024



EUROPEAN  
TIME

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



შრომის  
სამართალი

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

## სასამართლო პრაქტიკა:

### საწარმოს გადატანა და დასაქმებულის უფლებების დაცვა

სადაო საკითხი ეხებოდა უკანონო გათავისუფლებას. გათავისუფლების საფუძვლად დამსაქმებელმა მიუთითა რეორგანიზაცია (სმკ, 47.1.ა), ხოლო გათავისუფლებული დასაქმებული (მოსარჩელე) დავისას მიუთითებდა, რომ რეალურად განხორციელდა საწარმოს გადაცემა (სმკ, 50).

**დადგინდა, რომ სსიპ ახალციხის მუნიციპალიტეტის გადაწყვეტილებით, შპს „კ-ბა“ გარდაიქმნა ა(ა)იპ „ა.ს.ჯ-ად“.**

სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოკასუხეთა (დამსაქმებელთა) მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა იმ გარემოებების დადასტურება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად ლ.შ-ძესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერი იყო, თუმცა, საქმეში არ იყო წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება, ან ვალიდური არგუმენტი, რაც დაადასტურებდა რეორგანიზაციის შედეგად ლ.შ-ძესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერებას.

სადავო საკითხთან მიმართებით, საკასაციო პალატამ პირველ რიგში განმარტა, რომ დასაქმებულსა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში, დასაქმებულთა უფლებების დაცვას უკავშირდება ევროკავშირის საბჭოს 2001 წლის 12 მარტის 2001/23/EC დირექტივა, რომლის რეგულირების სფეროში შედის საწარმოს ან ბიზნესის ნებისმიერი გასხვისება ან მათი ნაწილების ნებისმიერი გადაცემა სხვა დამსაქმებლებისადმი კანონიერი გასხვისების ან შერწყმის შედეგად. დირექტივა ვრცელდება ნებისმიერ საჯარო თუ კერძო საწარმოზე, რომლებიც ეწევიან ეკონომიკურ საქმიანობას მიუხედავად იმისა, ორიენტირებული

არის თუ არა მოგებაზე. გამსხვისებელი/Transferor არის ნებისმიერი ფიზიკური თუ იურიდიული პირი, რომელიც საწარმოს, ბიზნესის ან საწარმოსა და ბიზნესის ნაწილების გასხვისების/ გადაცემის გამო წყვეტს ფუნქციონირებას, როგორც დამსაქმებელი; მიმღები/Transferee არის ნებისმიერი ფიზიკური თუ იურიდიული პირი, რომელიც საწარმოს, ბიზნესის ან საწარმოსა და ბიზნესის ნაწილების გასხვისების/გადაცემის საფუძვლით ხდება დამსაქმებელი. **აღნიშნული დირექტივის თანახმად, გამსხვისებლის ვალდებულებები და უფლებები, რომლებიც განსაზღვრული იყო შრომის ხელშეკრულებით ან გამომდინარეობდა შრომითი ურთიერთობებიდან, უნდა გადაეცეს მიმღებს ანუ ახალ დამსაქმებელს.**

ზემოაღნიშნული დირექტივის მითითებები ასახულ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 50-ე მუხლში (ცვლილება 29.09.2020წ. №7177), რომლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით, ამ კანონის მიზნებისთვის, საწარმოს გადაცემა ნიშნავს გარიგების ან კანონის საფუძველზე საწარმოს ან ბიზნესის ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილის სხვა დამსაქმებლისთვის გადაცემას, რაც, მათ შორის, მოიაზრებს ეკონომიკური საქმიანობის გადაცემას, რომლის დროსაც შენარჩუნებულია მისი იდენტურობა ან/და არსებითი მსგავსება და რომელიც გულისხმობს რესურსების ორგანიზებულ დაჯგუფებას ძირითადი და დამხმარე ეკონომიკური საქმიანობების განსახორციელებლად. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, საწარმოს გადაცემის თარიღის დროს მოქმედი შრომითი ურთიერთობებიდან გამომდინარე გადამცემი საწარმოს უფლებები და ვალდებულებები საწარმოს გადაცემის საფუძვლით გადაეცემა მიმღებ საწარმოს. **ამავე მუხლის მე-10 პუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის პასუხისმგებლობა მიმღებ საწარმოს ეკისრება, თუ შრომითი ხელშეკრულება წყდება იმ საფუძვლით, რომ საწარმოს გადაცემა მოიცავს შრომის პირობების დასაქმებულთა საზიანოდ ცვლილებას.** (იხ. №ას-1512-2023 03 ოქტომბერი, 2024 წელი).

## იხება თუ არა ევროკავშირის ახალი კანონი ხელოვნური ინტელექტის შესახებ შრომის პოლიტიკას?

ევროკავშირმა მიიღო 2024/1689 რეგულაცია ხელოვნური ინტელექტის სფეროში ჰარმონიზებული წესების დამკვიდრების შესახებ.

რეგულაციაში აღნიშნულია შემდეგი:

- მუშაკთა დასაქმებისა და დაცვის კონტექსტში, რეგულაციამ, შესაბამისად, არ უნდა იმოქმედოს კავშირის კანონმდებლობაზე სოციალური პოლიტიკის სფეროში და ეროვნული შრომის კანონმდებლობაზე დასაქმებისა და სამუშაო პირობების, მათ შორის სამსახურში ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სფეროში. რეგულაციამ ასევე არ უნდა იმოქმედოს წევრ სახელმწიფოებში და გაერთიანების დონეზე აღიარებული ფუნდამენტური უფლებების განხორციელებაზე, მათ შორის გაფიცვის უფლებაზე.
- რეგულაცია უნდა იქნას გამოყენებული ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა ქარტილაში მოცემული ღირებულებების შესაბამისად, რაც ხელს უწყობს ფიზიკური პირების, საწარმოების, დემოკრატიის, კანონის უზენაესობისა და გარემოს დაცვას. რეგულაცია უნდა იქნას გამოყენებული ინოვაციებისა და დასაქმების სტიმულირების მიზნით, რაც კავშირს ლიდერად აქცევს.

- **ხელოვნური ინტელექტის სისტემები, რომლებიც გამოიყენება დასაქმებაში, მუშაკთა მენეჯმენტში, თვითდასაქმებაში, კერძოდ, პირთა დაქირავებისა და შერჩევისთვის, გადაწყვეტილების მიღებისთვის (რომელიც გავლენას ახდენს ურთიერთობის პირობებზე), დაწინაურებისთვის, შეწყვეტისთვის, დავალებების განაწილებისთვის, ინდივიდუალური ქცევის, პიროვნული თვისებების ან მახასიათებლების საფუძველზე და სამუშაოსთან დაკავშირებულ სახელშეკრულებო ურთიერთობებში მყოფი პირების მონიტორინგისა და შეფასებისთვის, - უნდა იყოს კლასიფიცირებული, როგორც მაღალი რისკი, რადგან ამ სისტემებმა შეიძლება მნიშვნელოვანი გავლენა იქონიოს სამომავლო კარიერულ პერსპექტივაზე, ამ პირთა საარსებო წყაროზე და დასაქმებულთა უფლებებზე.** სამუშაოსთან დაკავშირებულ შესაბამის სახელშეკრულებო ურთიერთობებში მნიშვნელოვანი ფორმით უნდა იყოს ჩართული თანამშრომლები და პირები, რომლებიც უზრუნველყოფენ მომსახურებას პლატფორმების მეშვეობით, როგორც ეს მითითებულია ევროკომისიის 2021 წლის სამუშაო პროგრამაში.

## კანონიერია ერთდღიანი შვებულებების პრაქტიკა

შვებულება, თავისი არსით, არის დიდი დასვენება წელიწადში ერთხელ, ერთგვარი „საჩუქარი“ დასაქმებულისთვის ხანგრძლივი (11 თვიანი) მუშაობის გამო. თანამედროვე სამართალმა და პრაქტიკამ, დემოკრატიულ სამყაროში, დასვენების უფლება აქცია დაცვის ობიექტად. შვებულების მოთხოვნისას არ არის საჭირო დასახელდეს მიზეზი, რატომ სურს დასაქმებულს დასვენება ან რისთვის სურს შვებულების გამოყენება. ეს გარანტირებული შრომითი ურთიერთობების თანმდევი კატეგორიაა, სადაც არ მოითხოვება დასაქმებულის ახსნა-განმარტება.

შვებულებები სხვადასხვა სახისაა და ისინი ერთმანეთს ხელს არ უშლიან. ერთის გამოყენება არ აუქმებს მეორეს.

შვებულებაში არ შედის ავადობის გამო დროებითი შრომისუუნარობის დღეები. თუ პირი ავადაა, უნდა მოითხოვოს დროებითი შრომისუუნარობა და არა შვებულება.

### საქართველოში მომრავლებულია ერთდღიანი შვებულებები, მაგალითად:

- მეცნიერ-მუშაკი, პროფესორი, აკადემიური პერსონალი ითხოვს ერთდღიან შვებულებას იმ მიზნით რომ ფიზიკურად ვერ გამოცხადდება სამსახურის შენობაში, რამეთუ მიდის ბიბლიოთეკაში, რაც კავშირშია მის სამეცნიერო-აკადემიურ საქმიანობასთან და წარმოადგენს სამუშაო დროს.
- დასაქმებული ითხოვს ერთდღიან შვებულებას იმ მიზნით რომ ვერ გამოცხადდება სამსახურში, რამეთუ მიდის ექიმთან (კონსულტაციაზე, გამოკვლევებზე, სამედიცინო მანიპულაციებზე);
- ხშირია, შემთხვევები, როცა ბევრი ერთად ითხოვს ერთდღიან შვებულებას ერთიდაიგივე დაწესებულებაში/ორგანიზაციაში.

ზემოაღნიშნული და მისთანა პრაქტიკები ამორალურია, კანონსაწინააღმდეგოა, განსაკუთრებით მაშინ, როცა აღნიშნული ხელშეწყობილია ანდა ნაკარნახევია (პირდაპირ თუ ირიბად) დამსაქმებლის/მენეჯმენტის მხრიდან.

**შვებულება განსხვავდება დასვენების დღეებისგან.** დასვენების დღე მოკლევადიანია - ერთი დღე, ორი დღე ან სამი დღე საქართველოს პრაქტიკის გათვალისწინებით. **შვებულება განსხვავდება Day-off-გან**, რომელიც, ზოგადად, არის დასვენების დღეებში მუშაობის ან ზეგანაკვეთური მუშაობის შედეგად დაგროვილი დასვენების საათები/დღეები. შვებულება კი ცალსახად ხანგრძლივადიანია, შრომითი ურთიერთობების დიდი ხნით შეჩერებაა და არ უნდა დაემსგავსოს დასვენების ან day-off-ის დღეებს.

შვებულების მოთხოვნისა და ამ უფლების დაცვის დროს, პრიორიტეტი ენიჭება შვებულების სრულად და უწყვეტად გამოყენებას არანაკლებ 24 სამუშაო დღით (რომელიც კალენდარულად 28 და მეტი დღეა). ხელოვნურად/იძულებით დახლეჩილი და არაგონივრულად დანაწევრებული შვებულება უფლების დარღვევის ფაქტად უნდა იქნეს მიჩნეული. შრომის ინსპექციის მხრიდან, მოკლე ვადიანი შვებულებების პრაქტიკა ცალკე შესწავლის საგანი უნდა გახდეს საქართველოში.

მოგვწერეთ, გვკითხეთ  
european.time.geo@gmail.com  
ekakardava2014@gmail.com  
eka\_kardava@yahoo.com

