

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
იურიდიული ფაკულტეტი

ნატა სტურუა

შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს
კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებით სამართლებრივი ანალიზი
დასავლურ სტანდარტებთან

სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად

სამეცნიერო ხელმძღვანელი – სოფიო ჩაჩავა

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
იურიდიული ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი

სამართლის დოქტორი

თბილისი, 2018

სარჩევი

აბრევიატურები.....	5
შესავალი.....	6
I. ევროპული კავშირის და ქართული შრომის სამართლის განვითარება და გამოწვევები	11
1. ევროპული კავშირის ფარგლებში შრომის სამართლის განვითარების ისტორია	12
2. ევროპული კავშირის შრომის სამართლის გამოწვევები	15
3. შრომის სამართლის ისტორია საქართველოში.....	17
4. ქართული შრომის სამართლის გამოწვევები ასოცირების შეთანხმების კონტექსტში	21
II. შრომითი ურთიერთობის კრიტერიუმები.....	22
1. დასაქმებული პირის განსაზღვრის კრიტერიუმები მუშახელის თავისუფალი გადაადგილების ფარგლებში	24
2. შრომითი ურთიერთობის განსაზღვრის კრიტერიუმები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით	25
3. არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებები.....	28
3.1. დასაქმებულის დაცვის სტანდარტი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში.....	29
3.2. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების წინაპირობები 1999/70/EC დირექტივის მიხედვით	31
3.3. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების წინაპირობები საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით	33
3.4. გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება, როგორც უვადო შრომითი ხელშეკრულების წინაპირობა	35
4. ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების ხელშეკრულება	37
4.1. ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირის დაცვის სტანდარტი	38
4.2. ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების მოთხოვნის უფლება	39
5. სამმხრივი შრომითი ურთიერთობა.....	40
5.1. დროებით დასაქმების სააგენტოს შესახებ 2008/104/EC დირექტივა.....	42
5.2. დროებით დასაქმების სააგენტოში დასაქმებულ პირთა დაცვის სტანდარტი.....	44

6.	მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებული პირის სტატუსი.....	45
7.	თვითდასაქმებული პირი	47
7.1.	დასაქმებული და თვითდასაქმებული პირის გამიჯვნა.....	50
7.2.	თვითდასაქმებული პირი საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით.....	54
7.3.	შრომის ხელშეკრულების და ნარდობის ხელშეკრულების გამიჯვნა.....	56
III.	შრომითი ხელშეკრულების დადების და ნამდვილობის წინაპირობები 59	
1.	ხელშეკრულების ფორმის განსაზღვრის თავისუფლება	61
2.	შრომის ხელშეკრულების მოქმედების ვადის განსაზღვრა	63
3.	შრომითი ხელშეკრულების დადებისას შრომის პირობების გაცნობის ვალდებულება 91/533/EEC დირექტივის მიხედვით.....	65
4.	შრომითი ხელშეკრულების დადებისას შრომის პირობების გაცნობის ვალდებულება საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით.....	67
5.	შრომითი პირობებში ცვლილების შეტანის წესი.....	68
IV.	შრომის პირობები	71
1.	სამუშაო დრო.....	71
1.1.	სამუშაო დრო საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად.....	74
1.2.	ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო.....	76
1.3.	შესვენების და დასვენების დრო.....	79
2.	შვებულება	81
2.1.	შვებულება შრომისუნარობის გამო.....	84
2.2.	შვებულება ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო 86	
3.	არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების სამუშაო პირობები	87
3.1.	ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით და ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირის შესვენების, დასვენების და შვებულებით სარგებლობის უფლება	87
3.2.	2003/88/EC დირექტივის მოქმედების ფარგლები დროებით დასაქმების სააგენტოს დასაქმებულების, მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებული და თვითდასაქმებული პირის მიმართ.....	89
4.	შრომის უსაფრთხოება	92

4.1. შრომის უსაფრთხოების სტრატეგიის განვითარება ევროპული კავშირის ფარგლებში.....	95
4.2. უსაფრთხოების დაცვის მინიმალური სტანდარტი.....	97
4.3. უსაფრთხო შრომის პირობები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით.....	98
4.4. შრომის უსაფრთხოების სფეროში დასაქმებულის კომპენსაციის და დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის ფარგლები ევროპული კავშირის რეგულაციების მიხედვით	100
4.5. შრომითი მოვალეობის შესრულებისას მიყენებული ზიანის ანაზღაურების წესი სშკ-ის მიხედვით.....	102
4.6. შრომის მოვალეობის შესრულებისას მიყენებული ზიანის ანაზღაურების წესი საქართველოს მთავრობის დადგენილების საფუძველზე.....	104
5. შრომის ინსპექცია	107
V. დისკრიმინაციის აკრძალვა.....	110
1. თანასწორობის, თანაბარი მოპყრობის და პროპორციულობის პრინციპი.....	111
2. დისკრიმინაციის განმარტება ევროპული კავშირის სამართლებრივი აქტების შესაბამისად	113
3. დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.....	115
4. დისკრიმინაციის განმარტება საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკის შესაბამისად	117
5. ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირები.....	119
6. დისკრიმინაციის გამომრიცხველი გარემოებები.....	122
7. მტკიცების ტვირთი დისკრიმინაციული დავების განხილვისას.....	125
8. თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლება.....	126
8.1. ანაზღაურების და თანაბარი ღირებულების სამუშაოს განმარტება	128
8.2. დისკრიმინაციის გამომრიცხველი გარემოებები თანაბარი ანაზღაურების გაცემის წესის ფარგლებში.....	129
9. დისკრიმინაციის აკრძალვის მოქმედების ფარგლები.....	130
9.1. დისკრიმინაციის აკრძალვა არასტანდარტულ შრომით ხელშეკრულებებში	132
9.2. დროებით დასაქმების სააგენტოში დასაქმებულ პირთა მიმართ დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები.....	135

VI. დასაქმებულთა გაერთიანების უფლება.....	137
1. კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების უფლება.....	140
2. შრომითი დავები გადაჭრის გზები.....	143
2.1. მედიაცია, როგორც შრომითი დავის გადაჭრის გზა.....	144
2.2. არბიტრაჟი, როგორც შრომითი დავის გადაჭრის გზა.....	147
3. დასაქმებულთა კოლექტიური მოქმედების უფლება – გაფიცვის უფლება.....	150
VII. შრომითი ხელშეკრულების მოშლა.....	153
1. ხელშეკრულების მოშლა ეკონომიკური გარემოებების არსებობისას.....	155
1.1. ხელშეკრულების მოშლის უფლება საწარმოთა გასხვისების დროს 2001/23/EC დირექტივის მიხედვით.....	156
1.2. დასაქმებულთა უფლებების დაცვა საწარმოს გასხვისებისას ქართული კანონმდებლობის თანახმად.....	158
2. დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან.....	160
3. ხელშეკრულების მოშლა დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.....	162
4. ხელშეკრულების მოშლა ვალდებულების განმეორებით დარღვევის გამო.....	163
5. ხელშეკრულების მოშლის სხვა ობიექტური გარემოებები.....	165
6. ხელშეკრულების მოშლა გამოსაცდელი ვადის დროს.....	165
7. ხელშეკრულების მოშლის პროცედურა.....	168
8. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების ვადა.....	170
9. ხელშეკრულების მოშლისათვის დადგენილი პროცედურის დარღვევის სამართლებრივი შედეგები.....	171
10. მასობრივი დათხოვნა.....	172
10.1. დაწესებულების განმარტება მასობრივი დათხოვნის მოწესრიგების მიზნებიდან გამომდინარე.....	173
10.2. დასაქმებულთა დათხოვნა, როგორც მასობრივი დათხოვნის სამართლებრივი წინაპირობა.....	175
10.3. დამსაქმებლის ვალდებულება მასობრივი დათხოვნის დროს.....	177
დასკვნა.....	180
ბიბლიოგრაფია.....	188

აბრევიატურები

ქართულ ენაზე:

გვ.	გვერდი (გვერდები)
იხ.	იხილე
სსკ	საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი
სშკ	საქართველოს შრომის კოდექსი
სსსკ	საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი
შსო	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია

უცხოურ ენაზე:

p.	page
ECJ	European Court of Joustice
ILO	International Labour Organisation
ADR	Alternative Dispute Resolution

შესავალი

2014 წლის 27 ივნისს ხელი მოეწერა ასოცირების შეთანხმებას საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის.¹ ასოცირების შეთანხმების მიზანია ხელი შეუწყოს მხარეებს შორის პოლიტიკურ ასოცირებასა და ეკონომიკურ ინტეგრაციას, რომელიც დაფუძნებული იქნება საერთო ღირებულებებსა და მჭიდრო კავშირებზე.²

ასოცირების შეთანხმების მე-4 თავის ფარგლებში მოწესრიგებულია შრომითი პოლიტიკის განსაზღვრის საკითხები. შეთანხმების 228-ე მუხლის მიხედვით მხარეები აღიარებენ თითოეული მხარის უფლებას, განსაზღვრონ ქვეყნის მდგრადი განვითარების პოლიტიკა და პრიორიტეტები, შექმნან ადგილობრივი გარემოსა და შრომითი ურთიერთობების დაცვის დონე და შესაბამისად, მიიღონ ან შეცვალონ კანონები და პოლიტიკა.³

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში მოცემულია შრომითი პოლიტიკის ფარგლებში კონკრეტული ღირეპქივები, რომელთა იმპლემენტაცია უნდა განხორციელდეს განსაზღვრული ვადის ფარგლებში.⁴

ღირეპქივები, რომლებიც უნდა აისახოს საქართველოს კანონმდებლობაში განსაზღავენ ევროპული კავშირის ფარგლებში დასაქმებულის დაცვის მინიმალურ სტანდარტს.

დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტი აღიარებულია ევროპის სოციალური ქარტიის მეშვეობით და ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს.⁵ დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტის ქვეშ გაერთიანებულია ისეთი ფუნდამენტური ღირებულებები, როგორიცაა – შრომის უფლება, რომელიც გულისხმობს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე და უკანონოდ გათავისუფლებისას გასაჩივრების უფლებას.⁶

ევროპული კავშირის ფარგლებში არსებული დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტის საქართველოს კანონმდებლობაში ასახვის მიზნით, ცვლილებები უნდა შეეხოს შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ

¹ ასოცირების შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებასა და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, მიღების თარიღი: 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14. matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959

² იქვე, მუხლი 1.

³ იქვე, მუხლი 228

⁴ იქვე, დანართი XXX

⁵ Bercusson, B, European Labour Law, Cambridge University Press, 2009, 370 p.

⁶ იქვე.

ნორმებს, დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპს და სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების განსაზღვრის საკითხებს.

ევროპული კავშირის დირექტივების თანახმად, სშკ-ში უნდა აისახოს არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებების ფარგლებში დასაქმებულთა უფლებები.⁷

სშკ-ში უნდა აისახოს დირექტივით გათვალისწინებული მოწესრიგება სამუშაო პირობებთან მიმართებით.⁸ სშკ-ით უნდა განისაზღვროს დამსაქმებლის ვალდებულება, ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულს, შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ.⁹

სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მოწესრიგების მიზნით საქართველომ უნდა მიიღოს 26 დირექტივა.¹⁰

დისკრიმინაციის საკითხის მოწესრიგების თვალსაზრისით, საქართველოს კანონმდებლობაში უნდა აისახოს 6 დირექტივა, რომელიც შეეხება პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპს.¹¹

⁷ 1999 წლის 28 ივნისის საბჭოს 1999/70/EC დირექტივა ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC), ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირისა (UNICE) და დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრის (CEEP) მიერ გაფორმებული “გადიანი სამუშაოს შესახებ” ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე
1997 წლის 15 დეკემბრის საბჭოს 97/81/EC დირექტივა ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის (UNICE), დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრისა (CEEP) და ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC) მიერ გაფორმებული “ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ” ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე - დანართი: ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ” ჩარჩო შეთანხმება.

⁸ 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივა სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ

⁹ 91/533/EEC დირექტივა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ.

¹⁰ 1989 წლის 12 ივნისის 89/391/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღების შესახებ.

¹¹ 2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას;

2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/EC დირექტივა, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას;

2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას;

2004 წლის 13 დეკემბრის საბჭოს 2004/113/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს საქონლისა და მომსახურებების ხელმისაწვდომობასა და მომარაგების საკითხებთან დაკავშირებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას;

დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ნაწილში გათვალისწინებული უნდა იყოს საწარმოთა გასხვისების და მასობრივი დათხოვნის მომწესრიგებელი ნორმები.¹² აღნიშნული ღირეპტივების იმპლემენტაციისთვის განსაზღვრულია 4-6 წელი.

კვლევის მიზანია, საქართველოს კანონმდებლობის ევროპული კავშირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, შესწავლილ იყოს ევროპული კავშირის შრომის სამართალი, რა პრინციპებს ეყრდნობა ის, რა ურთიერთობები ექცევა შრომის სამართლის სფეროში, რა ფაქტორები ახდენდა გავლენას იმ ღირეპტივის შემუშავების დროს, რომელთა იმპლემენტაციის ვალდებულება აქვს აღებული საქართველოს.

ნაშრომის აქტუალობა შრომის სამართლის ევროპული კავშირის ღირეპტივებთან დაახლოების პერსპექტივიდან გამომდინარეობს. შრომის სამართალი მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს ქვეყნის ეკონომიკურ-სოციალურ განვითარებას, შესაბამისად, ევროპული და ქართული შრომის სამართლის განვითარების პროცესის სამართლებრივი გაანალიზება და ანალიზის საფუძველზე ჩამოყალიბებული რეკომენდაციები მნიშვნელოვანია შრომის კოდექსის ცვლილების განხორციელების პროცესში.

კვლევა ეფუძნება ევროპული კავშირის ღირეპტივების და ქართული შრომის სამართლის შედარებით ანალიზს, გამოყენებულია დოგმატური და ნორმატიული კვლევის მეთოდები. ევროპული კავშირის ღირეპტივის მიზნების უკეთ გასაგებად განხილულია ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო გადაწყვეტილებები და დადგენილი შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტი.

ლოგიკური ანალიზის საფუძველზე შესწავლილია საქართველოს საერთო სასამართლოების მიერ ჩამოყალიბებული შრომის სამართლებრივი პრინციპები და მისი მიმართება ევროპული კავშირის ღირეპტივებთან. წარმოჩენილია ევროპული კავშირის ღირეპტივებით შემოთავაზებულ მოწესრიგებასა და საქართველოს სამართლებრივ გადაწყვეტის გზებს შორის განსხვავება და ამ განსხვავების გადაჭრის გზები.

ნაშრომი შედგება შესავალის, შვიდი თავისა და დასკვნისგან. პირველ თავში განხილულია ევროპული კავშირის ფარგლებში შრომის სამართლის განვითარების მნიშვნელოვანი ეტაპები, ქართული შრომის სამართლის ჩამოყალიბების თავისებურებები და გამოწვევები.

1978 წლის 19 დეკემბრის საბჭოს 79/7/EEC ღირეპტივა, რომელიც უზრუნველყოფს სოციალური უსაფრთხოების საკითხებზე მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპების განხორციელებას.

¹² 2001 წლის 12 მარტის საბჭოს 2001/23/EC ღირეპტივა საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე;

1998 წლის 20 ივლისის საბჭოს 98/59/EC ღირეპტივა სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე

მეორე თავში განხილულია შრომითი ურთიერთობის განსაზღვრის კრიტერიუმები. შესწავლილია თუ ვინ სარგებლობს ევროპული კავშირის თანახმად შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტით და შედარებულია საქართველოში კანონმდებლობით დადგენილი დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის მოქმედების ფარგლები, ამ მიზნით არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებები. განხილულია ევროპული კავშირის ფარგლებში დადგენილი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების და ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების ხელშეკრულების მომწესრიგებელი ნორმები და მათი შესაბამისობა სშკ-სთან. ამავე თავის ფარგლებში განხილულია დასაქმების სააგენტოში დასაქმებულ პირთა შრომითი ურთიერთობის ხასიათი და დასაქმებულის დაცვის სტანდარტი. მეორე თავი მოიცავს თვითდასაქმებული პირის ცნებას, თვითდასაქმებული პირის სახეებს და თვითდასაქმებული და დასაქმებულის პირის გამიჯვნის საკითხს საქართველოსა და ევროპული კავშირის ფარგლებში.

მესამე თავი ეხება შრომითი ხელშეკრულების დადებას, ევროპული კავშირის ფარგლებში შრომით ხელშეკრულებაში არსებითი პირობების განსაზღვრის მნიშვნელობას და არსებით პირობებთან დაკავშირებით დასაქმებულის ინფორმირების ვალდებულებას. ამავე თავში დასმულია საკითხი, თუ რამდენად მიზანშეწონილია სშკ ადგენდეს შრომითი ხელშეკრულებისათვის საგადასახადო წერილობითი ფორმას.

მეოთხე თავი ეთმობა შრომის პირობების ანალიზს, რათა დადგინდეს, თუ რა ცვლილებები უნდა განხორციელდეს საქართველოს შრომის კოდექსში, რომ საქართველოსა და ევროპული კავშირის ფარგლებში დასაქმებული პირი თანაბარი შრომითი უფლებებით სარგებლობდეს. აღნიშნული თავის ფარგლებში განხილულია არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებების ფარგლებში დასაქმებულ პირთა შრომითი უფლებები. მეოთხე თავი ეხება დასაქმებულთა უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის დაცვის სტანდარტებს, განხილულია შრომის ინსპექციის ჩამოყალიბების საკითხი.

მეხუთე თავი მოიცავს დისკრიმინაციის აკრძალვის და მასთან დაკავშირებულ სამართლებრივი მოწესრიგების საკითხებს. განხილულია დისკრიმინაციის სახეები, ქართული სასამართლო პრაქტიკა და ევროპული კავშირის დირექტივის მოთხოვნები. განხილულია თანაბარი მოპყრობის პრინციპი და მისი მოქმედების ფარგლები არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებების მიმართ.

მექვსე თავი ეხება დასაქმებულთა გაერთიანების უფლებას, გაერთიანების უფლების ფარგლებში განხილულია გაფიცვის უფლება და შრომითი დავების გადაჭრის ალტერნატიული გზები.

მეშვიდე თავი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საკითხს, რომლის ფარგლებში შესწავლილია ევროპული კავშირის დირექტივა საწარმოთა გასხვისების დროს დასაქმებულთა დაცვის შესახებ. შედარებულია ქართული

სასამართლო პრაქტიკა, ჩამოყალიბებულია დირექტივის იმპლემენტაციის გზები. ხელშეკრულების მოშლის თავი მოიცავს მასობრივი დათხოვნის მომწესრიგებელი ნორმების შედარებით ანალიზს.

ნაშრომის დასკვნაში წარმოდგენილია ის შედეგები, რომელიც დასმული პრობლემური საკითხების განხილვის შედეგად გამოვლინდა და ჩამოყალიბებულია შრომის კოდექსში განსახორციელებული ცვლილებების პროექტი, რომელიც ხელს შეუწყობს საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებას და ქართული შრომის სამართლის თანამედროვე მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მოყვანას.

I. ევროპული კავშირის და ქართული შრომის სამართლის განვითარება და გამოწვევები

„შეუძლებელია შრომის სამართალში საერთაშორისო სტანდარტების და ქვეყნის ნაციონალური კანონმდებლობის შედარებითი ანალიზი დაიწეროს, მხოლოდ სამართლებრივი ნორმების შედარების შედეგად.“¹³ შრომის სამართლის შედარებითი ანალიზი აუცილებელია მოიცავდეს, როგორც სტანდარტების, ისე ქვეყნის ისტორიულ და ეკონომიკური განვითარებას, რომელიც აისახება შრომის სამართლის ნორმებში.¹⁴

შრომითი ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელია სამუშაოს შესრულება, ანაზღაურება და დაქვემდებარება.¹⁵ აღიარებულია ის ფაქტი, რომ მხარეთა შორის ბალანსის ჩამოყალიბების მიზნით აუცილებელი გახდა შრომის სამართლის ჩამოყალიბება, რომლის დეტალური დამუშავება დაიწყო XVIII-XIX საუკუნეში დასავლეთ ევროპაში.¹⁶ შრომის სამართლის მიზანია არ დაუშვას დამსაქმებელის მხრიდან დაქვემდებარების უფლების ბოროტად გამოყენება.¹⁷

დასაქმებულის დაცვის პრინციპმა და შრომის სამართალმა განვითარების სხვადასხვა ეტაპები გაიარეს და ქვეყნების მიხედვით შრომის სამართლის რეგულირების განსხვავებული წესები მოქმედებს თუმცა პრინციპი ერთია, შრომის სამართლის ქვაკუთხედი არის შრომითი ხელშეკრულება. დასაქმებულის დაცვის მიზანი ვრცელდება შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილ ურთიერთობებზე.¹⁸

თანამედროვე პირობებში დასაქმებული პირის დაცვის სტანდარტი განსაზღვრულია ევროპული კავშირის ძირითადი უფლებების ქარტიაში, რომელიც მოიცავს: დასაქმების უფლებას,¹⁹ იძულებითი შრომის აკრძალვას,²⁰ ქალისა და მამაკაცის თანაბარი თანასწორობის პრინციპს,²¹ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების პროფესიული ინტეგრაციის უფლებას,²²

¹³ Servais, J, M, International Labour Law, Kluwer Law International, 2011, 86 p.

¹⁴ იქვე, 86 p.

¹⁵ ჩაჩავა, ს, მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძვლების კონკურენცია კერძო სამართალში, თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, 2010, გვ 98-99.

¹⁶ ადგიშვილი, ლ, კერესელიძე, დ, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 2003, №6, 4 გვ.

¹⁷ ჩაჩავა, ს, მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძვლების კონკურენცია კერძო სამართალში, თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, 2010, გვ 98-99.

¹⁸ Bronstein, A, International and Comparative Labour Law: Current Challenges, Palgrave Macmillan, 2009, pp 2-5.

¹⁹ Article 15, Right to engage in work. The EU Charter of Fundamental Rights, 2000.

http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 15/02/2018.

²⁰ Article 5, Prohibition of slavery and Forced Labour.

²¹ Article 23, Equality between men and women.

²² Article 26, occupational integration of persons with disabilities.

უკანონო გათავისუფლებისაგან დაცვის უფლებას,²³ უსაფრთხო და სამართლიანი სამუშაო პირობების უფლებას,²⁴ მშობიარობისა და ფეხმძიმობის დროს ანაზღაურების მიღების უფლებას და ფეხმძიმობის საბაბით უკანონო გათავისუფლებისგან დაცვის უფლებას,²⁵ სოციალური დაცვის უფლება, რომელიც გულისხმობს სამუშაო პერიოდში ჯანმრთელობისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების და ეკონომიკური საფუძვლებით, შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას კომპენსაციის მიღების უფლებას.²⁶

თითოეული უფლება დამტკებით მოწესრიგებულია ევროპული კავშირის დირექტივებით და განსაზღვრულია წევრი სახელმწიფოს ვალდებულებები, დასაქმებულთა უფლებების უზრუნველყოფის მიზნით.²⁷

თანამედროვე ურთიერთობები გაცდა ინდუსტრიალიზაციის პერიოდში ჩამოყალიბებულ შრომით ურთიერთობებს, შეიცვალა ურთიერთობათა ფორმა. ხშირად რთულია განისაზღვროს არის თუ არა სახეზე დაქვემდებარებული მდგომარეობა, დასაქმებული სარგებლობს თავისუფლებით თავად დაგეგმოს საკუთარი სამუშაო დღე, წინასწარ არ არის განსაზღვრული სამუშაო ადგილი, დასაქმებული დამოუკიდებელია სამუშაოს შესრულების პროცესში და დამსაქმებელს არ შეუძლია მისცეს მითითებები.²⁸ თანამედროვე შრომის სამართლის გამოწვევას წარმოადგენს განისაზღვროს, თუ ვისზე გავრცელდება შრომითი ურთიერთობის დაცვითი ნორმები.²⁹

1. ევროპული კავშირის ფარგლებში შრომის სამართლის განვითარების ისტორია

ევროპული კავშირი წარმოადგენს 28 სახელმწიფოს ეკონომიკურ და პოლიტიკურ გაერთიანებას,³⁰ რომლის შექმნის ერთ-ერთ მთავარ მიზეზს ერთიანი ეკონომიკური გარემოს ჩამოყალიბება წარმოადგენდა.³¹ ამჟამად ევროპული კავშირის მიზნები გაფართოებულია და სხვადასხვა

²³ Article 30, Right to protection against unjustified dismissal.

²⁴ Article 31, Fair and just working conditions.

²⁵ Article 33, right to protection from dismissal for maternity reasons and to paid maternity and parental leave.

²⁶ Article 34, Social security and social assistance, including in cases of industrial accidents and loss of employment. Bercusson, B, European Labour Law, Cambridge University Press, 2009, 370 p.

²⁷ Blanpain, R, Regulation of Fixed-term Employment Contracts: A Comparative Overview, Kluwer Law International, 2010, pp 45-47.

²⁸ Singer, R, Bazzani, T, European Employment Policies: Current Challenges, Berliner Wissenschafts-Verlag, 2017, pp 69-72.

²⁹ იქვე, pp 69-72.

³⁰ დიდი ბრიტანეთი რჩება ევროპული კავშირის წევრად, სანამ არ დასრულდება გამოყოფის ხელშეკრულება. https://europa.eu/european-union/about-eu/countries_de, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -22/01/2018.

³¹ Barnard, C, Peers, S, European Union Law, Oxford University Press, 2017, 599 p.

მიმართულებით შემუშავებს პოლიტიკას, მათ შორის შრომის სამართლის მიმართულებით.³²

დღესდღეობით ევროპული კავშირის სხვადასხვა დირექტივებით არის მოწესრიგებული შრომითი ურთიერთობები, თუმცა ევროპული კავშირის ფარგლებში ერთიანი სოციალური პოლიტიკის ჩამოყალიბება დიდი ხნის განმავლობაში მიიჩნეოდა ერთ-ერთ მნიშვნელოვან სირთულედ.³³

1957 წლის 25 მარტს ხელი მოეწერა ევროპის ეკონომიკური გაერთიანების შექმნის ხელშეკრულებას,³⁴ აღნიშნული ხელშეკრულების მე-2 მუხლის საფუძველზე განისაზღვრა საქონლის, მომსახურების, შრომის და კაპიტალის თავისუფალი მიმოსვლა. ხელშეკრულების თანახმად განისაზღვრა კავშირის სოციალური პოლიტიკაც, ხელშეკრულების 117-ე მუხლის მიხედვით ხელშემკვრელი მხარეები შეთანხმდნენ შრომის პირობების გაუმჯობესებისათვის ხელშემწყობი ღონისძიებების განხორციელების შესახებ.³⁵ 119-ე მუხლის³⁶ მიხედვით განისაზღვრა ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლება. თუმცა აღნიშნული ხელშეკრულების ძირითადი მიზანი სოციალური პოლიტიკის ჩამოყალიბება არ ყოფილა, ამიტომ მასში შეზღუდულად იყო მოცემული სოციალური საკითხების მომწესრიგებელი ნორმები.³⁷

1970 წლიდან ევროპული გაერთიანების ფარგლებში დაიწყო საკანონმდებლო სიახლეების აქტიური პერიოდი³⁸ და შემუშავებული იქნა კოლექტიური დათხოვნის შესახებ დირექტივა,³⁹ საწარმოთა გასხვისების შესახებ დირექტივა⁴⁰ და გაკოტრების შესახებ დირექტივა.⁴¹

³² იქვე, pp 37-39.

³³ Schelinger, A, EU Labor Market Policy, Ideas, Thought Communities, and Policy Change, 2016, pp 31-32.

³⁴ Treaty of Rome – Treaty establishing European Economic Community (EEC); <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:02016ME/TXT-20160901>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული- 12/01/2018

³⁵ Treaty of Rome – Treaty establishing European Economic Community (EEC) Article 117, 118, 119. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:02016ME/TXT-20160901>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული- 12/01/2018

³⁶ ამჟამად ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 153-ე მუხლი.

³⁷ Barnard, C, Peers, S, European Union Law, Oxford University Press, 2017, 601 p.

³⁸ Barnard, C, European Employment Law, Oxford University Press, 2013, 48 p.

³⁹ Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. No longer in force, Date of end of validity: 31/08/1998; <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:31975L0129>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული - 12/01/2018.

⁴⁰ Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses. No longer in force, Date of end of validity: 10/04/2001. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31977L0187>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული - 12/01/2018.

⁴¹ Council Directive 80/987/EEC of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer.

1986 წელს ევროპული გაერთიანების წევრმა ქვეყნებმა ხელი მოაწერეს ერთიან ევროპულ აქტს,⁴² რომელიც მიზნად ისახავდა შრომის სამართლის ლიბერალიზაციას და ამ კუთხით სამუშაო ადგილების გაზრდის პოლიტიკას ამკვიდრებდა.⁴³

ევროპის ეკონომიკური ერთიანების შექმნის შესახებ ხელშეკრულების⁴⁴ 118-ე მუხლით გათვალისწინებული დანაწესის ფარგლებში მიღებული იქნა დირექტივა სამუშაო დროსთან,⁴⁵ ახალგაზრდების შრომასთან⁴⁶ და მუშების განთავსებასთან⁴⁷ დაკავშირებით.

1990-1992 წლებში ევროპის ეკონომიკური გაერთიანების შექმნის შესახებ ხელშეკრულება⁴⁸ შეიცვალა 1992 წელს ევროპული კავშირის შესახებ მასტრიხტის ხელშეკრულებით. მასტრიხტის ხელშეკრულების შედეგად გაიზარდა ევროპული კავშირის ძალაუფლება, მაგრამ მაინც ვერ მოხერხდა სოციალური საკითხების მოწესრიგება, რადგან წევრი სახელმწიფოები მიიჩნევდნენ, რომ სოციალური პოლიტიკა სახელმწიფოთა შიდა პოლიტიკის საგანი იყო.⁴⁹

1997 წლის 2 ოქტომბერს ხელი მოეწერა ამსტერდამის ხელშეკრულებას, რომლის საფუძველზე ცვლილებები და დამატებები შევიდა ევროპული კავშირის შესახებ ხელშეკრულებასა და ევროპული გაერთიანების დამფუძნებელ ხელშეკრულებაში.⁵⁰ სოციალური პოლიტიკის შესახებ

⁴² The Single European Act: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0027>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული - 12/01/2018.

⁴³ გაერთიანებული სამეფო ეწინააღმდეგებოდა სოციალური საკითხების ევროპული გაერთიანების ფარგლებში მოწესრიგებას, ევროპული გაერთიანების ფარგლებში გადაწყვეტილების მიღებისათვის საჭირო იყო ყველა წევრის თანხმობა, მხოლოდ ევროპის ეკონომიკური გაერთიანების შექმნის შესახებ ხელშეკრულების 118-ე მუხლის მიხედვით მხოლოდ ჯანმრთელობის და შრომის უსაფრთხოების ფარგლებში იყო შესაძლებელი კვალიფიციური უმრავლესობით გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობა. Barnard, C, European Employment Law, Oxford University Press, 2013, 10 p.

⁴⁴ Treaty of Rome – Treaty establishing European Economic Community (EEC), Article 118: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0023>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული - 12/01/2018.

⁴⁵ Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, ამჟამად Council Directive 2003/88, <http://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31993L0104&from=DE>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული - 12/01/2018.

⁴⁶ Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31994L0033>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული - 12/01/2018.

⁴⁷ Directive 96/71/EC Of The European Parliament and of the councils of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:en:HTML>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული - 12/01/2018.

⁴⁸ Treaty of Rome - Treaty establishing European Economic Community (EEC).

⁴⁹ Barnard, C, Peers, S, European Union Law, Oxford University Press, 2017, pp 22-24.

⁵⁰ სხვა მნიშვნელოვან ცვლილებებთან ერთად ამსტერდამის ხელშეკრულების საფუძველზე განხორციელდა ევროპული კავშირის შესახებ ხელშეკრულების და ევროპული გაერთიანების დამფუძნებელი ხელშეკრულების ხელახალი ნუმერაცია.

შეთანხმებაც მოექცა ევროპული გაერთიანების დამფუძნებელი ხელშეკრულების მოქმედების ფარგლებში და ევროპულ გაერთიანებას ახალი კომპეტენცია - დასაქმების პოლიტიკის განსაზღვრის უფლება მიენიჭა.⁵¹

ლისაბონის ხელშეკრულების ძალაში შესვლის შემდეგ, ევროპული გაერთიანების დამფუძნებელ ხელშეკრულებას ეწოდა ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება და ევროპულ კავშირს სამართლის სუბიექტის სტატუსი მიენიჭა.⁵²

ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 153-ე მუხლის საფუძველზე განისაზღვრა მინიმალური შრომითი სტანდარტები, რომლებიც სავალდებულოა წევრი ქვეყნებისთვის.⁵³

2. ევროპული კავშირის შრომის სამართლის გამოწვევები

1980 წლამდე აშკარად ევროპული კავშირის წევრ უმეტეს ქვეყნებში სტანდარტული იყო შრომითი ურთიერთობები და დასაქმების დიდი წილი ინდუსტრიის სფეროზე მოდიოდა. ინდუსტრიალიზაციის შესუსტებასთან ერთად გაიზარდა მომსახურების სფეროში დასაქმებული პირების რაოდენობა, დასაქმების მსურველთა უნარები არ შეესაბამებოდა შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებს, აქედან გამომდინარე, საჭირო გახდა შრომითი ხელშეკრულების მოდიფიცირება, რომ დასაქმების პრობლემა მოგვარებულიყო.⁵⁴

შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად ჩამოყალიბდა სამუშაოს ისეთი ტიპები, რომლებიც კლასიკური შრომითი ურთიერთობისგან განსხვავდება. სტანდარტულ შრომით ურთიერთობაში იგულისხმება გრძელვადიანი შრომითი ურთიერთობა, სადაც დასაქმებული არის დამსაქმებლის მითითებებზე დამოკიდებული, დაქვემდებარებული და იგი სარგებლობს კანონმდებლის მიერ დადგენილი სხვადასხვა დაცვითი მექანიზმებით.⁵⁵ ხოლო შრომითი ხელშეკრულებები, რომელიც არ ითვალისწინებს მხარეთა შორის გრძელვადიან ურთიერთობას, აძლევს დასაქმებულს შესაძლებლობას იმუშაოს თავისუფალ რეჟიმში და ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვის ნაკლებ მექანიზმებს, მიიჩნევა არასტანდარტულ შრომით ხელშეკრულებად.⁵⁶

გაბრიჩიძე, გ. ევროპული კავშირის სამართალი, ევროპული და შედარებითი სამართლის ინსტიტუტის გამომცემლობა, 2012, გვ 18-21.

⁵¹ იქვე, გვ 21-25

⁵² იქვე, გვ 20-25.

⁵³ ევროპული კომისია დირექტივების იმპლემენტაციის პროცესს მონიტორინგს უწევს. Johnstone, A, D, Reforming Labor Markets in the EU, North Carolina Journal of International Law, 2016, pp 665-690.

⁵⁴ Eichhorst, W, Marx, P, Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets, Edward Elgar Publishing, 2015, pp 1-5.

⁵⁵ Wilkinson, A, Wood, G, Deeg, R, The Oxford Handbook of Employment Relations, Oxford University Press, 2014, 541 p.

⁵⁶ Countouris, N, Freedland, M, Resocialising Europe in a Time of Crisis, Cambridge University Press, 2013, 62 p.

საკანონმდებლო აქტებში არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების განმარტება არ არსებობს.⁵⁷ ლიტერატურაში მოცემულია, რომ არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების ყველაზე გავრცელებული სახეებია: ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების ხელშეკრულება, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, დასაქმების სააგენტოსთან დადებული ხელშეკრულება და თვითდასაქმება.⁵⁸

ევროპული კავშირის სოციალური და შრომის პოლიტიკის შემდეგ ეტაპად შეიძლება ჩაითვალოს 2006 წელს მიღებული „მწვანე წიგნი“,⁵⁹ რომლის მიზანიც იყო თანამედროვე შრომითი ბაზრის გამოწვევებისათვის პასუხის გაცემა და შესაბამისი ნორმების მიღება.⁶⁰ „მწვანე წიგნი“ სთავაზობს ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებს, დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით შრომითი რეგულაციების გამარტივებას და დასაქმებულთა კვალიფიკაციის ამაღლებაზე ზრუნვას.⁶¹ მავდროულად ჩამოყალიბდა ტერმინი „მოქნილი უსაფრთხოება“,⁶² რომელიც ითვალისწინებს ერთის მხრივ დასაქმებულთა უფლებების დაცვითი ნორმების შემუშავებას და მეორე მხრივ - მოქნილ რეგულაციებს.⁶³

„მწვანე წიგნის“ ფარგლებში დასაქმების ხელშეწყობის ერთ-ერთ მექანიზმად განხილულია არასტანდარტული ხელშეკრულებები.⁶⁴ ვინაიდან, არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებები დასაქმებულთა დაცვის ნაკლებ მექანიზმებს ითვალისწინებს, დამსაქმებლისათვის უფრო მარტივია მიიღოს პირის დასაქმების შესახებ გადაწყვეტილება.⁶⁵

„მწვანე წიგნით“ განსაზღვრულ შრომის პოლიტიკასთან დაკავშირებით, ლიტერატურაში არაერთგვაროვანი შეფასებებია გამოთქმული. მეცნიერთა ნაწილი მიიჩნევს, რომ დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით აუცილებელია ქმედითი რეგულაციების შემუშავება და არა გარკვეული ტიპის ხელშეკრულებების მიმართ ნაკლები რეგულაციების დაწესება.⁶⁶

⁵⁷ Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, International Labour Office, 2016, 10 p.

⁵⁸ Koch, M, Fritz, M, Non –Standard Employment in Europe, Paradigms, Prevalence and Policy Responses, Palgrave Macmillan UK, 2013, 507 p.

⁵⁹ Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. Brussels, 22.11.2006.

⁶⁰ [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf), უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 12/01/2018.

⁶¹ Countouris, N, Freedland, m, Resocialising Euorope in a Time of Crisis, Cambridge University Press, 2013, pp 62-64.

⁶² იქვე, pp 62-64.

⁶³ Green Paper on Modernising Labour Law. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c10312>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 12/01/2018.

⁶⁴ იქვე, pp 62-64.

⁶⁵ Bogg, A, Costello, C, Davies A.C.L, Research Handbook on EU Labour Law, Edward Elgar Publishing, 2016, 217 p.

⁶⁶ Bercusson, B, European Labour Law, Cambridge University Press, 2009, 644 p.

⁶⁷ შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგების მიზნით სჯობს რომ განისაზღვროს ერთიანი მიდგომა ან/და შესაძლოა გარკვეული სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით, ე.წ. სექტორული შეთანხმებები შედგეს. იქვე. 651 p.

„მოქნილი უსაფრთხოების“ სისტემას ყავს მხარდამჭერებიც, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებები საშუალებას აძლევს პირს შემდგომში გახდეს სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული პირი.⁶⁷ ამასთან ხაზს უსვამენ დასაქმებულთა გადამზადების მნიშვნელობას, რომელსაც „მწვანე წიგნი“ ითვალისწინებს, როგორც „მოქნილი უსაფრთხოების“ მნიშველოვან ელემენტს.

დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის და შრომითი ურთიერთობის შეფასებისას, ლიტერატურაში გამოთქვამენ მოსაზრებას, რომ თანამედროვე ევროპული კავშირის შრომის სამართლის გამოწვევას წარმოადგენს არა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებული უთანასწორობის აღმოფხვრა, არამედ სტანდარტული და არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებულ პირებს შორის უთანასწორობის აღმოფხვრა და ამ კუთხით ერთიანი სისტემის შექმნა.⁶⁸

ევროპული კავშირის ფარგლებში მიღებულია დირექტივები, რომელიც აწესრიგებს არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპებს.⁶⁹ მაგრამ ვინაიდან ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნები თავად განსაზღვრავენ დასაქმებულის ცნებას, რჩება შესაძლებლობა, რომ განსხვავებული მოპყრობის წესები გავრცელდეს მსგავსი საქმიანობის ფარგლებში მომუშავე პირებზე.⁷⁰

გარდა ამისა, ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნების წინაშე დადგა თვითდასაქმებული და დასაქმებული პირის გამიჯვნის საკითხი და ამ კუთხით ერთიანი სისტემის ჩამოყალიბების აუცილებლობა.⁷¹

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო შრომის სამართლის განვითარების თვალსაზრისით მნიშვნელოვან როლს თამაშობს და გადაწყვეტილებების საფუძველზე ყალიბდება შრომის სამართლის თანამედროვე ფარგლები და მიზნები.

3. შრომის სამართლის ისტორია საქართველოში

საქართველოში შრომის სამართლის მომწესრიგებელ პირველ აქტს წარმოადგენს საქართველოს დამფუძნებელი კრების და რესპუბლიკის

⁶⁷ Bogg, A, Costello, C, Davies A.C.L, Research Handbook on EU Labour Law, Edward Elgar Publishing, 2016, 217 p.

⁶⁸ Bercusson, B, European Labour Law, Cambridge University Press, 2009, 644 p.

⁶⁹ შრომის სამართლის დაცვითი ნორმების გავრცელების ვალდებულება ძირითადად ეხება ვადიან და ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების ხელშეკრულებებს. T, V, EU Limits for the Personal Scope of Employment Law, European Labour Law Journal, 2012, pp 35-53.

⁷⁰ იქვე.

⁷¹ Perniczka, S, Organizing the Self-Employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings, European Journal of Industrial Relations, 12, №2, 2006, pp 125-142.

მთავრობის 1920 წლის 14 აგვისტოს კანონი „შრომის ხელშეკრულების“ შესახებ.⁷²

1920 წლის კანონით შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში „ერთი პირი – დაქირავებული - თავის სამუშაო ძალას აძლევს სხვა პირს - დამქირავებელს - განსაზღვრული ან გაუსაზღვრელი ვადით ან გარიგებულ სამუშაოს დამთავრებამდე და ხდება დამქირავებლის მიერ ნაჩვენები განსაზღვრული სახის მოქმედება შეასრულოს სასყიდლით - სამუშაო ფასით, რომელიც აღირიცხება დროის მიხედვით, ვაჭრობით ან სხვა საშუალებით.“⁷³

ამავე კანონის მე-10 მუხლის მიხედვით „დაქირავებული ვალდებულია აასრულოს დამქირავებლის მიერ მინდობილი საქმე, ან ის სამუშაო, რომელიც მას თავს უდვია მოვალეობისამებრ.“⁷⁴

შრომის კანონის მოწესრიგების ფარგლებში არ ექცეოდა: ა) „სახელმწიფოში და ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებათა თანამდებობის პირნი და ადმინისტრაციაში მომსახურენი; ბ) ის ხელშეკრულობანი, რომელსაც დასდებენ საზოგადოდ ადმინისტრატიული მოქმედებისათვის დაქირავებულნი.“⁷⁵

წინამდებარე ნორმების საფუძველზე ცხადია, რომ 1920 წლის შრომის კანონი პასუხობდა შრომის სამართლის წინაშე ზოგადად არსებულ გამოწვევას და ადგენდა, დაქვემდებარების ელემენტს, როგორც შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ მთავარ დამახასიათებელ ნიშანს.⁷⁶

საბჭოთა კავშირის ფარგლებში ჩამოყალიბდა სოციალისტური შრომის სამართალი და საბჭოთა კავშირის შრომის სამართალი წარმოადგენდა საბჭოთა კავშირის რესპუბლიკების შრომის სამართლის საფუძველს.⁷⁷ 1973 წლის შრომის კანონთა კოდექსი სოციალისტურ შრომით ურთიერთობებს აყალიბებდა და შრომის უფლება განხილული იყო, როგორც მოვალეობა.⁷⁸

⁷² საქართველოს დამფუძნებელთა კრების და რესპუბლიკის მთავრობის 1920 წლის 14 აგვისტოს კანონი „შრომის ხელშეკრულების“, საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკის სამართლებრივი აქტების კრებული, 1918-1921, 1990.

⁷³ ჩაჩავა, ს, მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძველების კონკურენცია კერძო სამართალში, თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, 2010, გვ 97-99.

⁷⁴ მუხლი 10. საქართველოს დამფუძნებელთა კრების და რესპუბლიკის მთავრობის 1920 წლის 14 აგვისტოს შრომის ხელშეკრულების კანონი.

⁷⁵ იქვე, მუხლი 1.

⁷⁶ ჩაჩავა, ს, მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძველების კონკურენცია კერძო სამართალში, თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, 2010, გვ 97-99.

⁷⁷ საბჭოთა სისხლის სამართალში არსებული ნორმების საფუძველზე ისჯებოდა ადამიანი, რომელსაც გააჩნდა შრომის უნარი და არ მუშაობდა. ზოიძე, ბ, შრომის თავისუფლების არსი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული I, 2011, 2 გვ.

⁷⁸ იქვე, გვ 2-4.

საქართველოს დამოუკიდებლობის აღდგენის შემდეგ, 1995 წლის საქართველოს კონსტიტუციაში გაიწერა შრომის თავისუფლება და სხვადასხვა ცვლილებები განხორციელდა 1973 წლის კოდექსში.⁷⁹

შრომის თავისუფლების ცნების განმარტების თვალსაზრისით მნიშვნელოვანი როლი ითამაშა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ,⁸⁰ ლიტერატურაში გამოთქმულია მოსაზრება, რომ შრომის უფლებაზე საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებები შეიძლება დაიყოს ორ ეტაპად, როდესაც „საკონსტიტუციო სასამართლოს ერთობ ვიწროდ ესმის შრომის უფლება და მას განიხილავს მხოლოდ შრომის საქმიანობის არჩევის თავისუფლების ჭრილში და მეორე, როდესაც საკონსტიტუციო სასამართლო ხაზგასმით ლაპარაკობს სახელმწიფოს ვალდებულებებზე ამ თავისუფლებასთან დაკავშირებით.“⁸¹

ახალი შრომის კოდექსის მიღებამდე საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 1996 წლის 5 დეკემბერს არაკონსტიტუციურად ცნო საქართველოს რესპუბლიკის შრომის კანონთა კოდექსის 213-ე მუხლი. აღნიშნული სასამართლო გადაწყვეტილებით განმტკიცდა დარღვეული უფლების დასაცავად სასამართლოსადმი მიმართვის უფლება.⁸²

დამოუკიდებელი საქართველოს ფარგლებში პირველი შრომის კოდექსი მიღებული იქნა 2006 წელს,⁸³ რომელიც შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგების ლიბერალურ გზას ითვალისწინებდა და მხარეთა შორის ურთიერთობის მოწესრიგების ძირითად გზად შრომით ხელშეკრულებას განსაზღვრავდა.⁸⁴

აღნიშნული შრომის კოდექსის მოქმედების პერიოდში შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგებისას მნიშვნელოვანი როლი შეასრულა საქართველოს საერთო სასამართლოებმა. 2006 წლის სშკ-ით მოწესრიგებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის პრინციპი, საქართველოს საერთო

⁷⁹ იქვე, გვ 2-4.

⁸⁰ იქვე, გვ 2-10.

⁸¹ განხილულია საკონსტიტუციო სასამართლოს 1997 წლის 28 თებერვლის №2/4/-24 გადაწყვეტილება, 1998 წლის 3 ნოემბრის №2/80-9 გადაწყვეტილება და 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2/-385.ზოიძე, ბ, შრომის თავისუფლებას არსი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული I, 2011, გვ 1-11.

⁸² შრომის კანონთა კოდექსის 213-ე მუხლი ზოგიერთი კატეგორიის მუშაკებს, კერძოდ, იმ ხელმძღვანელ მუშაკებს, რომლებსაც ირჩევენ, ამტკიცებენ ან ნიშნავენ თანამდებობაზე სახელმწიფო ხელისუფლებისა და მმართველობის უმაღლესი ორგანოები, მოსამართლეებს, პროკურორებს, მათ მოადგილეებს და თანაშემწეებს, აგრეთვე გამომძიებლებს ფაქტიურად ართმევს საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებულ უფლებას – თავის უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად მიმართონ სასამართლოს. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 1996 წლის 5 დეკემბრის №2/3/13 გადაწყვეტილება.

⁸³ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -15/02/2018.

⁸⁴ ჩაჩავა, ს, მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძვლების კონკურენცია კერძო სამართალში, თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, 2010, 99 გვ.

სასამართლოებმა კითხვის ნიშნის ქვეშ დააყენეს და სხვაგვარი განმარტება დანერგეს.⁸⁵

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების საფუძველზე⁸⁶ კიდევ ერთხელ განმტკიცდა თანამდებობიდან უსაფუძვლოდ გათავისუფლების დაცვის გარანტიები,⁸⁷ რომელიც უკვე ერთგვაროვან პრაქტიკად იქცა.⁸⁸

2013 წელს განხორციელდა ცვლილებები შრომის კოდექსში, რომლის შედეგად უკეთ მოწესრიგდა რიგი საკითხები, მაგრამ საქართველოს შრომის კოდექსის წინაშე რჩება გამოწვევები.⁸⁹

⁸⁵ მაგ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 24 თებერვლის №ას-1206-1057-2010 გადაწყვეტილება. სსკ-ის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განოხიროციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლოს ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დარღვეულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ადგილი ხომ არ ჰქონია დისკრიმინაციის ფაქტს და აშ. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და არ ვიცით ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი.

⁸⁶ 2014 წლის 11 აპრილის საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №1/2/569.

⁸⁷ „კონსტიტუციის ეს ნორმები განამტკიცეს საქართველოს მოქალაქის უფლებას, დაიცავოს როგორც არჩევითი, ასევე დანიშნითი თანამდებობა და ადგენს სახელმწიფო სამსახურის განხორციელების კონსტიტუციურ საფუძვლებს. კონსტიტუციის აღნიშნული დებულება მოიცავს არა მხოლოდ კონკრეტული თანამდებობის დაკავების, არამედ ამ თანამდებობრივი უფლებამოსილების შეუფერხებლად განხორციელებისა და თანამდებობიდან უსაფუძვლოდ გათავისუფლებისაგან დაცვის გარანტიებს.“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 11 აპრილის №1/2/569 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – დავით კანდელაკი, ნატალია დვალი, ზურაბ დავითასვილი, ემზარ გოგუაძე, გიორგი მელაძე და მამუკა ფაჩუაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ.“

⁸⁸ საკონსტიტუციო სასამართლო განმარტავს, რომ რეგულაცია, რომელიც ქმნის საფრთხეს, რომ პირი უსაფუძვლოდ შეიძლება გათავისუფლდეს უნდა იყოს მიხნეული, რომ ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლს და არაკონსტიტუციურად ცნო „სამხედრო პოლიციის თანამშრომელთა სამსახურის გავლის წესის შესახებ“ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2011 წლის 21 ივლისის №582 ბრძანების მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის ის ნორმატიული შინაარსი, რომელიც ითვალისწინებს სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობას კადრების განკარგულებაში ყოფნის ვადის ამოწურვის მომენტიდან, თუ არ არსებობს სამსახურიდან გათავისუფლების კანონით განსაზღვრული სხვა საფუძვლები.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს №1/4/614,616 გადაწყვეტილება.

⁸⁹ Voßkuiler, B, ახალი ქართული შრომის სამართალი: რამდენიმე განსახილველად შერჩეული საკითხი, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, მერიდიანი, 2014, გვ 174-184.

4. ქართული შრომის სამართლის გამოწვევები ასოცირების შეთანხმების კონტექსტში

სშკ არ განსაზღვრავს დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის მოქმედების ფარგლებს, რაც გაურკვეველობას ქმნის არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებების მიმართ. ერთის მხრივ შეუძლებელია, ყველა არატიპიურ/არასტანდარტულ შრომით ურთიერთობაზე თანაბრად ვრცელდებოდეს სშკ-ით დადგენილი უფლებები, მეორე მხრივ ასევე დაუშვებელია, რომ მათზე საერთოდ არ ვრცელდებოდეს დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტი. შესაბამისად, აღნიშნული საკითხი საჭიროებს დეტალურ ანალიზს და სშკ-ით გათვალისწინებული დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის ფარგლების დადგენას.

შრომითი ურთიერთობის წარმოშობასთან დაკავშირებით საყურადღებოა 2013 წელს სშკ-ში განხორციელებული ცვლილებები, რომლის შედეგად შრომითი ხელშეკრულება წერილობითი ფორმით იდება. სავალდებულო წერილობითი ფორმა შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის და დასაქმებულის უფლებების დაცვის კუთხით მრავალ კითხვას აჩენს.⁹⁰

სშკ-ით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამუშაო პირობები განხილული უნდა იყოს ევროპული კავშირის სტანდარტებით დადგენილ მოთხოვნებთან მიმართებით, მათ შორის სამუშაო დრო, შესვენების და დასვენების უფლება, ზენეგაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური დრო.

სშკ-ით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის აკრძალვა განხილული უნდა იქნეს ევროპული კავშირის ფარგლებში დადგენილ თანაბარი მოპყრობის პრინციპთან მიმართებით.

რაც შეეხება, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის სტანდარტებს, ის მკვეთრად განსხვავდება ევროპული კავშირის ფარგლებში არსებულ სტანდარტებისგან, შესაბამისად უნდა დადგინდეს უსაფრთხოების სტანდარტების გაუმჯობესების გზები.

⁹⁰ იქვე.

II. შრომითი ურთიერთობის კრიტერიუმები

ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების და ევროპული კავშირის დირექტივების თანახმად დასაქმებულის უფლებების დაცვის სტანდარტის მოქმედების ფარგლები დაკავშირებულია შრომითი ხელშეკრულების სახესა და შინაარსზე.⁹¹ ამიტომ, მნიშვნელოვანია დადგინდეს რა კრიტერიუმებით განისაზღვრება შრომითი ურთიერთობა და დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის მოქმედების ფარგლები.

ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებში, შრომითი ურთიერთობის ძირითადად დამახასიათებელი ნიშნებია მხარეთა შეთანხმება, დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება პირადად ანაზღაურების სანაცვლოდ, დამსაქმებლის მითითება და ხელმძღვანელობა, დამსაქმებლის სახელით და ხარჯით მოქმედება.⁹²

არის თუ არა შრომითი ხელშეკრულება სახეზე ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო და წევრი ქვეყნების ნაციონალური სასამართლოები სხვადასხვა კრიტერიუმის საფუძველზე წყვეტენ.⁹³

დამსაქმებლის უფლებას მისცეს მითითებები დასაქმებულს სამუშაოს შესრულების პროცესში ეწოდება სუბორდინაციის/დაქვემდებარების პრინციპი.⁹⁴ აღნიშნული პრინციპის ფარგლებში, დამსაქმებელს აქვს საშუალება შექმნას ორგანიზაციული მოწყობილობა, რომლის ფარგლებშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, დამსაქმებელი უწევს ზედამხედველობას სამუშაოს შესრულების პროცესს და იღებს შესაბამის გადაწყვეტილებებს. სუბორდინაციის პრინციპი მოიცავს დასაქმებულისათვის სამუშაო საათების, სამუშაო ადგილის, შესასრულებელ სამუშაოთა განსაზღვრის და სანქციის დაწესების უფლებამოსილებას.⁹⁵

ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნების სასამართლოები შრომით ხელშეკრულებას სუბორდინაციის პრინციპის გარდა, ეკონომიკური დამოკიდებულების კრიტერიუმით აფასებენ. დასაქმებული შრომით ურთიერთობაში ეკონომიკურად სუსტ მხარეს წარმოადგენს და დამსაქმებლის სახელით და ხარჯით ეწევა საქმიანობას.⁹⁶

⁹¹ Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62001CJ0256>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 28/01/2018.

⁹² Waas, B, Voss, G, H, Restatement of Labour Law in Europe, The Concept of Employee, Hart Publishing, 2017, pp 15-30.

⁹³ Weiss, M, Schmidt, M, Labour Law and Industrial Relations in Germany, Kluwer Law International, 2008, 45 p.

⁹⁴ Fudge, J, McCrystal, Sh, Sankaran, K, Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation, Hart Publishing, 2012, 179 p.

⁹⁵ Waas, B, Voss, G, H, Restatement of Labour Law in Europe, The Concept of Employee, Hart Publishing, 2017. pp 15-30.

⁹⁶ Dependence.

ეკონომიკური დამოკიდებულების კრიტერიუმით ურთიერთობის შეფასებისას, სასამართლო მხედველობაში იღებს შემდეგ გარემოებებს: რამდენად მოქმედებს დასაქმებული დამოუკიდებლად, ყავს თუ არა მას დამხმარეები სამუშაოს შესრულებისას, ვისი სახელით და ვის ხარჯზე ახორციელებს საქმიანობას.⁹⁷ ვინ არის სამუშაოს შესრულებისათვის საჭირო ინვენტარის მესაკუთრე და აშ.

შრომითი ხელშეკრულების შეფასებისას სასამართლოები ხშირად განიხილავენ დასაქმებულის ინტეგრაციის კრიტერიუმს, რომლის თანახმად, სასამართლო აფასებს არის თუ არა დასაქმებული დაწესებულების ორგანიზაციულ სტრუქტურული ელემენტი. ინტეგრაციის კრიტერიუმის ფარგლებში, განიხილება არა დამსაქმებლის მიერ კონტროლის განხორციელების უფლება, არამედ თუ ვის აქვს დასაქმებულის საქმიანობის ჩარჩოს შექმნის უფლება.⁹⁸

შრომითი ხელშეკრულების შეფასების ერთ-ერთი კრიტერიუმია სამუშაოს შესრულების ხანგრძლივობა და სიხშირე. რაც გულისხმობს, რომ უნდა არსებობდეს დამსაქმებელის ვალდებულება მიაწოდოს შესასრულებელი სამუშაო დასაქმებულს, რომელსაც უნდა შეესაბამებოდეს დასაქმებულის თანმხვედრი ვალდებულება.⁹⁹

შრომითი ურთიერთობაში მნიშვნელოვანია ანაზღაურების კრიტერიუმი. ანაზღაურებასთან მიმართებით უნდა დადგინდეს, თუ რა სიხშირით გაიცემა ანაზღაურება, ანაზღაურდება თუ არა მოგზაურობის ხარჯები და სხვ.¹⁰⁰

თანამედროვე შრომითი ურთიერთობის ჩამოყალიბებასთან ერთად მეტად უფრო რთული გახდა შრომითი ხელშეკრულების წინასწარ ჩამოყალიბებული კრიტერიუმებით განსაზღვრა.¹⁰¹ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ ერთმანეთისგან გამოიჯნა დასაქმებულის ცნების გავრცელების ფარგლები იმისდა მიხედვით, თუ რომელ უფლებასთან კავშირში განიხილება დასაქმებული პირის სტატუსი, იქნება ეს მუშახელის თავისუფალი გადაადგილების უფლების, თანასწორობის უფლების თუ სოციალური დაცვის მოწესრიგების ფარგლები.¹⁰² შესაბამისად, გაიმიჯნა დასაქმებულის დაცვის სტანდარტი.

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ მუშახელის თავისუფალი გადაადგილების უფლების და დისკრიმინაციის

⁹⁷ Waas, B, Voss, G, H, Restatement of Labour Law in Europe, The Concept of Employee, Hart Publishing, 2017. pp 15-30.

⁹⁸ Waas, B, Voss, G, H, Restatement of Labour Law in Europe, The Concept of Employee, Hart Publishing, 2017. pp 15-30.

⁹⁹ Rosioru, F, Legal Acknowledgement of the Category of Economically Dependent Workers, European Labour Law Journal, №5, 2014, 279 p.

¹⁰⁰ იქვე, 279 p.

¹⁰¹ Schmid, G, Full Employment in Europe: Managing Labour Market Transitions and Risks, Edward Elgar Publishing, 2008, 166p.

¹⁰² Weatherill, S, The Internal Market as a Legal Concept, Oxford University Press, 2017, pp 42-43.

აკრძალვის შესახებ დირექტივების ფარგლებში,¹⁰³ წვერი სახელმწიფოები შებოჭილი არიან დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის დადგენისას და აუცილებლად უნდა გაითვალისწინონ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მიერ დადგენილი დასაქმებულის ფართო განმარტება.¹⁰⁴ მაგრამ სოციალური დაცვის საკითხების განხილვისას, წვერი ქვეყნები თავად წვევენ დასაქმებულის სტატუსის მინიჭების და დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის მოქმედების საკითხს შიდა კანონმდებლობის მიხედვით.¹⁰⁵

1. დასაქმებული პირის განსაზღვრის კრიტერიუმები მუშახელის თავისუფალი გადაადგილების ფარგლებში

დასაქმებულის ერთიანი ცნება არ არის მოცემული ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულებაში. ევროპული კავშირის დირექტივები ხშირად იყენებენ ტერმინს დასაქმებული, მაგრამ მის ერთიან ცნებას არ განსაზღვრავენ.¹⁰⁶

ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 45-48 მუხლებით განსაზღვრულია მუშახელის თავისუფალი გადაადგილების უფლება.¹⁰⁷ რომელიც მოიცავს წვერ სახელმწიფოთა მოქალაქეებისთვის ვაკანტური სამუშაო ადგილის დაკავების უფლებას. ამ მიზნით წვერი სახელმწიფოების ტერიტორიაზე ყოფნას, თავისუფალი გადაადგილების უფლებას და გარკვეული წინაპირობების გათვალისწინებით წვერ სახელმწიფოში დარჩენის უფლებას შრომითი ურთიერთობის დასრულების შემდეგ.¹⁰⁸

მუშახელის თავისუფალი გადაადგილების უფლების ფარგლებში, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ ჩამოაყალიბა დასაქმებულის ცნება, რომლის თანახმად პირი, რომელიც სხვა პირის მითითებებით ასრულებს სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ მიიჩნევა დასაქმებულად.¹⁰⁹

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ მუშახელის თავისუფალი გადაადგილების უფლების მოქმედების ფარგლების

¹⁰³ Hiebl, Ch, Basics on European Social Law, Linde, 2014, pp 69-70.

¹⁰⁴ იქვე, pp 69-70.

¹⁰⁵ იქვე.

¹⁰⁶ Davies, A, C, L, EU Labor Law, Edward Elgar Publishing, 2012, 174 p.

¹⁰⁷ Johnstone, A, D, Reforming Labor Markets in the EU, North Carolina Journal of International Law, 2016, pp 665-690.

¹⁰⁸ გაბრიჩიძე, გ, ევროპული კავშირის სამართალი, ევროპული და შედარებითი სამართლის ინსტიტუტის გამომცემლობა, თბილისი, 2012, გვ. 188-190.

¹⁰⁹ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო გადაწყვეტილება მუშახელი თავისუფალი გადაადგილების ფარგლებში ფეხბურთელის საქმიანობა განმარტა, როგორც შრომითი საქმიანობა. C-415/93, Judgment of the Court of 15 December 1995. Union royale belge des sociétés de football association ASBL v Jean-Marc Bosman, Royal club liégeois SA v Jean-Marc Bosman and others and Union des associations européennes de football (UEFA) v Jean-Marc Bosman <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61993CJ0415>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 12/01/2018.

დადგენის მიზნით დასაქმებულის სტატუსის მინიჭების საკითხის განხილვისას გადაწყვეტი მნიშვნელობა არ აქვს დასაქმებული ანაზღაურებას პირდაპირ იღებს დამსაქმებლისგან თუ მესამე პირისგან,¹¹⁰ ან როგორია ანაზღაურების ოდენობა.¹¹¹ დოქტორანს, როელიც ანაზღაურებას სასწავლო გრანტის ფარგლებში იღებს და ასრულებს სამუშაოს, შესაძლებელია მიენიჭოს დასაქმებულის სტატუსი.¹¹² დასაქმებულის ცნება მოიცავს ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულ პირებს¹¹³ და პირებს რომლებიც, დასაქმებულები არიან წინასწარ განსაზღვრული დროით.¹¹⁴

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო მხოლოდ ერთი კრიტერიუმით არ განსაზღვრავს დასაქმებულის სტატუსს, პირის დაქვემდებარების თუ დამსაქმებელზე ეკონომიკური დამოკიდებულების კრიტერიუმი ხშირად არ არის ურთიერთობის ხასიათის განმსაზღვრელი, ამ დროს მნიშვნელოვანი ხდება სამუშაოს ხასიათი, მოცულობა და სხვა ფაქტორები.¹¹⁵

2. შრომითი ურთიერთობის განსაზღვრის კრიტერიუმები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით

შრომითი ხელშეკრულება თავისი არსით კერძო სამართლებრივი ხელშეკრულებაა, მასზე ვრცელდება მხარეთა თანასწორობის და ნების ავტონომიის პრინციპი.¹¹⁶

¹¹⁰ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ თუ სახეზეა, რომ პირი სხვა პირის მითითებებით ასრულებს სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ მიიწვევა რომ დადებულია შრომითი ხელშეკრულება. C-66/86 Lawrie Blum v Land baden Württemberg. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61985CJ0066&from=DE>.

უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 12/01/2018.

¹¹¹ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებულად ჩაითვალა პირი, მიუხედავად იმისა, რომ მისი ანაზღაურება მინიმალურ შემოსავალზე ნაკლები იყო. C-53/ 81, Judgment of the Court of 23 March 1982. Levin v Staatssecretaris van Justitie. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61981CJ0053>, უკანასკნელად იქნა

გადამოწმებული – 12/01/2018.

¹¹² პირი, რომელიც უნივერსიტეტის დაქვემდებარებაში მუშაობს, იღებს სასწავლო-კვლევითი გრანტის ფარგლებში ანაზღაურებას, C-94/07, Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 17 July 2008. Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62007CJ0094>, უკანასკნელად იქნა

გადამოწმებული – 12/01/2018.

¹¹³ Judgment of the Court of 3 June 1986. - R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie, Case 139/85. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0139>, უკანასკნელად იქნა

გადამოწმებული – 12/01/2018.

¹¹⁴ C-413/01, Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 6 November 2003. Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-413/01>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 12/01/2018.

¹¹⁵ Blanpain, R, Baker, j, Comparative Labor and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Kluwer Law International, 2010, 352 p.

¹¹⁶ ჩახავა, ს, მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძვლების კონკურენცია კერძო სამართალში, თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, 2010, გვ 100-101.

სშკ-ის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ, დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს დამსაქმებლის მითითებით და ექცევა დამსაქმებლის ორგანიზაციული მოწესრიგების ფარგლებში.¹¹⁷ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულება განგრძობადი პროცესია და ერთჯერადი ხასიათი არ აქვს.¹¹⁸

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით „შრომითი ურთიერთობა გამოირჩევა სხვა ვალდებულებითი ურთიერთობიდან „გენერალური პრინციპების“ საფუძველზე, ეს პრინციპებია: შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები: დამსაქმებელი და დასაქმებული, დაქვემდებარებული მდგომარეობა და გადამწყვეტია სამუშაო პროცესი, რომელიც ორგანიზებულად წარიმართება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით.“¹¹⁹

საქართველოს საერთო სასამართლოები შრომითი ურთიერთობის შეფასებისას გადაწყვეტილებებში მიუთითებენ, რომ შრომის ხელშეკრულების ფარგლებში, დაქირავებული ვალდებულია, სამუშაო შეასრულოს დამქირავებლის მითითების მიხედვით, რის სანაცვლოდ დამქირავებელი ვალდებულია მას გადაუხადოს შეთანხმებული ანაზღაურება. დასაქმებული არის პირი, რომელიც ვალდებულია იმყოფებოდეს სხვის სამსახურში, ხოლო ასეთი ვალდებულება გულისხმობს დასაქმებულის დაქვემდებარებას დამსაქმებელზე.¹²⁰

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ თუ ხელშეკრულებაში მითითებულია, რომ მხარე ვალდებულია დაემორჩილოს დამსაქმებლის წესდებსა და შინაგანაწესს, ეს ნიშნავს, რომ დასაქმებული ექცევა დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში, იმისდა მიუხედავად იქნება ეს მოკლევადიანი თუ კონკრეტული შედეგის დადგომაზე დამყარებული ურთიერთობა.¹²¹

¹¹⁷ ადგიშვილი, ლ, კერესელიძე, დ, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ჟურნალი ქართული სამართლის მიმოხილვა, 2003, 1, 10 გვ.

¹¹⁸ ჩანავა, ს, მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძველების კონკურენცია კერძო სამართალში, თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, 2010, გვ 100-101.

¹¹⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 17 თებერვლის №ას-1132-1088-2016 გადაწყვეტილება.

¹²⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 21 ოქტომბერის №ას-795-751-2015 გადაწყვეტილება.

¹²¹ დამსაქმებლის (უნივერსიტეტის) მითითებით, მათი მოთხოვნა იყო უნივერსიტეტის ბიზნესისა და გამოყენებით მეცნიერებათა ფაკულტეტზე სწავლების რეორგანიზაციის საექსპერტო მომსახურების მიღება. ნათელია, რომ უნივერსიტეტის ინტერესს წარმოადგენდა ჯ-ას მიერ ისეთი სამუშაოების ჩატარება, იმგვარი შრომის გაწევა, რაც გულისხმობდა ფაკულტეტზე არსებული სიძნელეების დაძლევა. ჯ-ას სამუშაო არ იყო ჩვეულებრივი, რიგითი თანამშრომლის სამუშაოსთან გათანაბრებული, ჯ-სთან ხელშეკრულების გაფორმების მიზეზი სწორედ რომ ფაკულტეტისათვის საექსპერტო მომსახურების გაწევის აუცილებლობა იყო. შესაბამისად, უნივერსიტეტი დაინტერესებული იყო მიეღო შედეგი აღნიშნული ხელშეკრულებიდან გამომდინარე.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შესაძლებელია მხარეები შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი სიკეთეებით სარგებლობის საშუალებასა და წესზე არ იყვნენ შეთანხმებული, მაგრამ შრომითი ურთიერთობა იყოს სახეზე.¹²²

საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკის ანალიზიდან ჩანს, რომ შრომითი ურთიერთობის განმარტებისას სასამართლოები ეყრდნობიან, როგორც დაქვემდებარების პრინციპს, ასევე განიხილავენ ეკონომიკურ დამოუკიდებლობას, შესასრულებელი სამუშაოს ხასიათს და შრომითი ურთიერთობის ფართო განმარტებას ამკვიდრებენ.

საქართველოს საერთო სასამართლო პრაქტიკაში დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტის მოქმედების ფარგლები განხილულია საზოგადოებასა და საზოგადოების დირექტორს შორის წარმოშობილ ურთიერთობასთან მიმართებით და დადგენილია, რომ დასაქმებულის დაცვის სტანდარტი საზოგადოების დირექტორთან მიმართებით მოქმედებს შეზღუდულად.¹²³

სასამართლო პრაქტიკა დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის შეზღუდვის სხვა საფუძველს არ იცნობს. გასათვალისწინებელია, რომ თბილისის სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება შრომითი ურთიერთობის კლასიკური ფორმა არ არის,¹²⁴ თუმცა დასაქმებულთა დაცვის სტანდარტის შეზღუდვაზე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში სასამართლო არ მსჯელობს.¹²⁵ შესაბამისად, საქართველოში დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის მოქმედების ფარგლები მხოლოდ საზოგადოების დირექტორებთან მიმართებით არის დაკონკრეტებული. ღიად არის დარჩენილი საკითხი, რა უფლებებით სარგებლობს ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები, ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირები.

სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, საქმეში წარდგენილი 2010 წლის 1 თებერვლის ხელშეკრულებიდან გამომდინარეობდა, რომ დასაქმებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისას ექვემდებარებოდა ადმინისტრაციას ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ფარგლებში. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობდა ხელშეკრულების პირველი და მე-3 პუნქტიდან, რომლის შესაბამისად, ხელშეკრულება გაფორმდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილი, შპს უნივერსიტეტის წესდებიდან და შინაგანაწესის საფუძველზე. მე-3 პუნქტის შესაბამისად, დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს დამსაქმებლის კონკრეტული დავალებები, ამავდროულად, იგი ვალდებულია დაკისრებული მოვლებები შეასრულოს კეთილსინდისიერად პროფესიულ დონეზე. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 10 ოქტომბრის №ას-1129-1156-2011 გადაწყვეტილება.
¹²² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის 2017 წლის 17 თებერვლის №ას-1132-1088-2016 გადაწყვეტილება.

¹²³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 15 ივლისის №ას-101-97-2016 გადაწყვეტილება.

¹²⁴ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 6 აგვისტოს №2ბ/1028-15 განჩინება.

¹²⁵ იქვე.

3. არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებები

როგორც ნაშრომის პირველ თავშია მოცემული, შრომითი ხელშეკრულებები, რომელიც არ ითვალისწინებს მხარეთა შორის გრძელვადიან ურთიერთობას, აძლევს დასაქმებულს შესაძლებლობას იმუშაოს თავისუფალ რეჟიმში და ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვის ნაკლებ მექანიზმებს, მიიჩნევა არასტანდარტულ შრომით ხელშეკრულებად.¹²⁶

არასტანდარტული ხელშეკრულების ფარგლებში შესაძლოა ხელშეკრულების ვადა წინასწარი იყოს განსაზღვრული, ან დასაქმება ვრცელდებოდეს მხოლოდ ნახევარ განაკვეთზე, ან დასაქმებული შრომით საქმიანობას სამმხრივი ხელშეკრულების საფუძველზე ასრულებდეს.¹²⁷

არასტანდარტული ხელშეკრულების სახედ ლიტერატურაში განხილულია დამოკიდებული თვითდასაქმებული პირი, რომელიც არ ექცევა დამსაქმებლის დაქვემდებარების/სუბორდინაციის ქვეშ, მაგრამ არის ეკონომიკურად სამუშაოს მიმწოდებელზე დამოკიდებული.¹²⁸

ევროპული კავშირის ფარგლებში დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის მოქმედება არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებზე მოწესრიგებულია სხვადასხვა დირექტივებით¹²⁹ და გამყარებულია პროპორციულობის - *Pro rata temporis* პრინციპის საფუძველზე.¹³⁰

Pro rata temporis პრინციპის¹³¹ თანახმად არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებული პირები უნდა სარგებლობდნენ სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებთან შედარებით პროპორციულად თანაბარი უფლებებით.¹³² მაგ. ნამუშევარი დროის პროპორციული დასვენების უფლებით და ა.შ. შრომითი კანონმდებლობით დასაქმებულის დაცვის მიზნით გათვალისწინებული ყველა უფლების მიმართ პროპორციული პრინციპის დადგენა რთულია, ამიტომ

¹²⁶ Countouris, N, Freedland, M, *Resocialising Euorope in a Time of Crisis*, Cambridge University Press, 2013, 62 p.

¹²⁷ Koch, M, Fritz, M, *Non –Standard Employment in Europe, Paradigms, Prevalence and Policy Responses*, Palgrave Macmillan UK, 2013, 507 p.

¹²⁸ Muehlberger, U, *Dependent Self-Employment: Workers on the Border between Employment and Self Employment*, Springer, 2007, 38 p.

¹²⁹ Countouris, N, *The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context*, 2016, 87 p.

¹³⁰ Meenan, H, *Equality Law in an Enlarged European Union: Understanding the Article 13 Directives*, Cambridge University Press, 2007, 156 p.

¹³¹ Hiebl, Ch, *Basics on European Social Law*, Linde, 2014, 70 p.

¹³² შრომითი კანონმდებლობით დასაქმებულის დაცვით მიზნით გათვალისწინებული ყველა უფლების მიმართ პროპორციული პრინციპის დადგენა რთულია, ამიტომ დირექტივებით განსაზღვრულია, რომ *pro rata temporis* პრინციპი გამოყენებული უნდა იყოს საჭიროების შემთხვევაში Bogg, A, Costello, C, Davies A.C.L, *Research Handbook on EU Labour Law*, Edward Elgar Publishing, 2016, 260 p.

დირექტივებით განსაზღვრულია, რომ *pro rata temporis* პრინციპი გამოყენებული უნდა იყოს საჭიროების შემთხვევაში.¹³³

არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებების ფარგლებში დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის დადგენის თვალსაზრისით ლიტერატურაში გამოყოფენ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების შესახებ 1999/70/EC დირექტივას, ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების ხელშეკრულების შესახებ 97/81/EC დირექტივას და დროებით დასაქმების სააგენტოში დასაქმებულ პირთა შესახებ 2008/104/EC დირექტივა.¹³⁴

ასოცირების შეთანხმების თანახმად, საქართველომ 2018 წლისათვის უნდა განახორციელოს ვადიანი სამუშაოს შესახებ 1999 წლის 28 ივნისის ევროპული კავშირის 1999/70/EC დირექტივის და ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების 1997 წლის 15 დეკემბრის 97/81/EC დირექტივის იმპლემენტაცია.

შესაბამისად, საქართველოს კანონმდებლობაში უნდა განისაზღვროს ვადიანი და ნახევარ განაკვეთზე ხელშეკრულების დადების წინაპირობები და დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის მოქმედების ფარგლები.¹³⁵

ამ მიზნით, შემდეგ ქვეთავებში განხილულია ვადიან და ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებული პირის დაცვის სტანდარტი, ვადიან და ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების ხელშეკრულების დადების წინაპირობები, სშკ-ში არსებული მოწესრიგება და ასოცირების შეთანხმებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების გზები.

დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის მოქმედების ფარგლების დადგენის მიზნით, წინამდებარე თავში განხილულია ასევე სხვა არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებები და მათი მოწესრიგების გზები.

3.1. დასაქმებულის დაცვის სტანდარტი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში

1999 წლის 28 ივნისის საბჭოს ევროპული კავშირის 1999/70/EC დირექტივის თანახმად, ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებულია პირი, თუ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება

¹³³ თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ზოგადი პრინციპი ითვალისწინებს დისკრიმინაციის აკრძალვას და ადგენს, რომ მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირები ერთი და იგივე უფლებებით უნდა სარგებლობდნენ, თუ არ არსებობს განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური გარემოებები. Hießl, Ch, Basics on European Social Law, Linde, 2014, 56 p.

¹³⁴ Countouris, N, The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context, 2016, 87 p.

¹³⁵ Numhauser-Henning, A, Rönnmar, M, Normative Patterns and Legal Developments in the Social Dimension of the EU, Hart Publishing, 2013, 222 p.

დამოკიდებულია სამუშაოს შესრულებაზე, განსაზღვრული შედეგის დადგომაზე ან შემოსაზღვრულია გარკვეული ვადით.¹³⁶

პირველი დირექტივები, რომელიც შეეხო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს, ითვალისწინებდა მათი ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების პირობების დაცვას სამუშაოზე.¹³⁷ 1999 წელს მიღებულ დირექტივით დაწესდა თანაბარი მოპრეობის პრინციპი და გაიწერა, რომ დაუშვებელია ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებული პირის სამუშაო პირობები განსხვავდებოდეს სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის სამუშაო პირობებისგან.¹³⁸

იმისათვის, რომ დადგინდეს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის დაცვის სტანდარტი, აუცილებელია განიმარტოს რა იგულისხმება სამუშაო პირობებში. ლიტერატურაში გამოთქმულია მოსაზრება, რომ ვინაიდან 1999/70/EC დირექტივა მიღებულია ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 153-ე მუხლის საფუძველზე, რომელიც თავის მხრივ ეყრდნობა ხელშეკრულების 155-ე მუხლს, სწორედ 155-ე მუხლით განსაზღვრული სამუშაო პირობები იგულისხმება 1999/70/EC დირექტივის მე-4 მუხლში და მოიცავს სამუშაო დროს, შვებულებას, ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, ღამის სამუშაოს და სხვ.¹³⁹

მიუხედავად იმისა, რომ ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 153-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, ევროპული კავშირის უფლებამოსილება არ ვრცელდება ანაზღაურების ოდენობის დადგენის საკითხებზე, ეს არ ნიშნავს, რომ ანაზღაურების გაანგარიშების პრინციპის დადგენის უფლებამოსილება არ გააჩნია ევროპულ კავშირს.¹⁴⁰ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების ანაზღაურების გაანგარიშების პრინციპის განსაზღვრისას მოქმედებს დასაქმებულის დაცვის ზოგადი სტანდარტი.¹⁴¹

კონკრეტულად ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების სამუშაო პირობები და დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის პროპორციულად გავრცელების ფარგლები ნაშრომის მე-5 თავში – შრომის პირობების ნაწილშია განხილული.

¹³⁶ Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999, Clause 3, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31999L0070>, უკანასკნელად გადამოწმებული იქნა – 13/01/2018

¹³⁷ Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991, OJ L, 206, 29 Jul, 1991.

¹³⁸ ruppe, Th, Rogowski, R, Schömann, K, Labour Market Efficiency in the European Union: Employment Protection and Fixed Term Contracts, Routledge, 2013, 70 p.

¹³⁹ Schlachter, M, EU Labour Law, A Commentary, Kluwer Law International, 2015, 235 p.

¹⁴⁰ იქვე, 235 p.

¹⁴¹ Pennings, F, Konijn, Y, Veldman, A, Social Responsibility in Labour Relations: European and Comparative Perspectives, Kluwer Law International, 2008, 308 p.

3.2. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების წინაპირობები 1999/70/EC დირექტივის მიხედვით

გარდა იმისა, რომ ევროპული კავშირის 1999/70/EC დირექტივის მიზანია გააგრძელოს დასაქმებულის დაცვის შესაბამისი სტანდარტი ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებზე, დირექტივა ასევე მიზნად ისახავს, არ დაუშვას დამსაქმებელთა მხრიდან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების უფლების ბოროტად გამოყენება.¹⁴²

ამ მიზნით, დირექტივა ითვალისწინებს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადების წინაპირობებს. ვადიანი ხელშეკრულების დადებისთვის უნდა არსებობდეს ობიექტური გარემოებები, შესაძლებელია შეზღუდული იყოს ვადიანი ხელშეკრულების გაგრძელების შესაძლებლობა ან განსაზღვრული იყოს მაქსიმალური ვადა, რითაც შეიძლება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდოს.¹⁴³ ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებს უფლება აქვთ, საკითხის მოწესრიგებისას აირჩიონ დირექტივით განსაზღვრული ერთი ან მეტი წინაპირობა.¹⁴⁴

1999/70/EC დირექტივის იმპლემენტაციის საინტერესო ეტაპები გაიარა შვედეთის სახელმწიფომ, სადაც თავდაპირველად ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების ფართო შესაძლებლობა იყო დაშვებული.¹⁴⁵ დროებით არმოცი პირის ჩანცვლების ხელშეკრულება არ ითვლებოდა უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადებისათვის განსაზღვრულ გამოსათვლელ ვადაში და უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადების ვადლებულება დამსაქმებელს 5 წლის შემდეგ წარმოეშობოდა.¹⁴⁶ აღნიშნული დებულებები შეიცვალა 2016 წელს და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადების შესაძლებლობა 2 წლამდე შეიზღუდა.¹⁴⁷

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განიხილა გერმანიის ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების და ვადიანი ხელშეკრულებების მომწესრიგებელი კანონის დირექტივებთან შესაბამისობის საკითხი. კანონის

¹⁴² Barnard, C, Peers, S, European Union Law, Oxford University Press, 2017, 613 p.

¹⁴³ Ales, E, Deinert, O, Kenner, J, Core and Contingent Work in the European Union: A Comparative Analysis, Hart Publishing, 2017, 213 p.

¹⁴⁴ Feria, R, Vogenauer, S, Prohibition of Abuse of Law: A New General Principle of EU Law? Hart Publishing, 2011, 249 p.

¹⁴⁵ Hardy, S, Butler, M, European Employment Laws: A comparative guide, Spiramus, 2016, 304 p.

¹⁴⁶ შვედეთის დასაქმებულთა დაცვის აქტი გაასახივრა ევროკომისიაში პროფესიულმა კავშირმა – TCO (The Swedish Confederation for Professional Employee). ევროკომისიამ გაფრთხილება მისცა შვედეთის სახელმწიფოს ევროპული კავშირის დირექტივის არასრულყოფილად მოწესრიგების გამო. რის გამოც შვედეთის დასაქმებულთა დაცვის აქტში შევიდა ცვლილება და ჩამოყალიბდა, რომ ვადიანი ხელშეკრულება ჩაითვლება უვადოდ დადებულ ხელშეკრულებად, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება ან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები იდება თანმიმდევრობით და შრომითი ურთიერთობა გრძელდება 2 წლის განმავლობაში. Hardy, S, Butler, M, European Employment Laws: A comparative guide, Spiramus, 2016, 304 p.

¹⁴⁷ Ales, E, Deinert, O, Kenner, J, Core and Contingent Work in the European Union: A Comparative Analysis, Hart Publishing, 2017, 213 p.

თანახმად, 52 წელს გადაცილებულ დასაქმებულებთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება და მისი განახლება შეუზღუდავად შეიძლებოდა. ეს დანაწესი შეადგენდა გამონაკლისს ზოგადი წესიდან, რომლის თანახმად ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადება დასაშვებია იყო მხოლოდ სათანადო დასაბუთების შემთხვევაში, თუკი ეს განპირობებული იყო შესასრულებელი სამუშაოს ხასიათით.¹⁴⁸ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ შეუზღუდავი რაოდენობით ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების უფლების ერთადერთ წინაპირობად კანონი დასაქმებული პირის ასაკს განსაზღვრავდა. ამგვარი მოწესრიგების დადგენის ობიექტური საჭიროება თუ დასაქმებულის ინდივიდუალური ინტერესები არ იყო გათვალისწინებული.¹⁴⁹ შესაბამისად, სასამართლომ ჩათვალა, რომ ჩანაწერი იყო დისკრიმინაციული.¹⁵⁰

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო გადაწყვეტილებებში განმარტავს, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების „ობიექტური საფუძვლის“ კონცეფცია წვერი სახელმწიფოს სასამართლოების მიერ გაგებული უნდა იქნეს, როგორც მითითება შრომითი ურთიერთობების კონკრეტულ გარემოებებზე, რითაც შესაძლოა მხარემ დაასაბუთოს თანმიმდევრული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გამოყენება. ეს გარემოებები, რომელთა არსებობისას ამგვარი ხელშეკრულებების დადება არის გამართლებული, შესაძლოა ემსახუროდეს წვერ სახელმწიფოთა ლეგიტიმურ სოციალურ-პოლიტიკურ მიზნებს.¹⁵¹

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილება მიიღო Bianca Küçük-ის საქმეზე. Bianca Küçük 11 წლის განმავლობაში მუშაობდა Land Nordrhein-Westfalen-ის მიწის ადმინისტრაციაში. მთელი ამ პერიოდის განმავლობაში დამსაქმებელმა მასთან გააფორმა 13 ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. ყოველ ჯერზე ხდებოდა შეწყვეტილი შრომითი ურთიერთობის განახლება ან ხელშეკრულების გაგრძელება. დამსაქმებელი უთითებდა, რომ ხელშეკრულებების დადების მიზეზი იყო, დროებით არ მყოფი პირის ჩანაცვლება.

სასამართლომ განმარტა, რომ დებულება, რომელიც უშვებს, რომ ვადიანი ხელშეკრულებების განახლებით ჩანაცვლდნენ დასაქმებულები, რომლებიც იმ მომენტში ვერ ასრულებდნენ სამუშაოს, არ არის დირექტივით დადგენილი მოთხოვნების საწინააღმდეგო. სხვა დასაქმებულის დროებითი ჩანაცვლება იმ მიზნით, რომ დამსაქმებლის დროებითი საკადრო მოთხოვნები

¹⁴⁸ Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge- Teilzeit und Befristungsgesetz- TzBfG.

¹⁴⁹ Judgment of the Court (Grand Chamber) of 22 November 2005. Werner Mangold v Rüdiger Helm.C-144/04, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-144/04>, ukanasknelad iqna gadamowmebuli – 14/01/2018.

¹⁵⁰ Blanke, H, J, Mangiameli, S, The European Union After Lisbon, Constitutional Basis, Economic Order and External Action, Springer, 2011, 200 p.

¹⁵¹ C-586/10, Judgement of 26 January 2012, Bianca Küçük v Land Nordrhein-Westfalen, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-586/10&language=DE>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული.

დაკმაყოფილდეს, შესაძლოა, ჩაითვალოს ობიექტურ მიზეზად.¹⁵² სასამართლომ ყურდღება გაამახვილა იმ ფაქტზე, რომ დროებით არ მყოფი პირი თავის მხრივ სარგებლობს ევროპული კავშირის დირექტივებით დაცული უფლებით. იქნება ეს მშობიარობის, შვილად აყვანის თუ სხვა მიზეზით დროებით არ ყოფნა.¹⁵³

3.3. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების წინაპირობები საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით

სშკ-ის მე-6 მუხლის 1-ლი პუნქტით განსაზღვრულია, რომ შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს განსაზღვრული ან გაუსაზღვრელი ვადით.¹⁵⁴ სშკ განსაზღვრავს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების სამართლებრივ წინაპირობებს.

სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტი ადგენს, თუ რომელი ობიექტური გარემოებების არსებობისას არის შესაძლებელი დაიდოს განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულება. მე-6 მუხლის 1² „ე“ პუნქტი დამატებით განსაზღვრავს, რომ სხვა ობიექტური გარემოებები შესაძლებელია იყოს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების გამამართლებელი გარემოება.¹⁵⁵

საკითხის ამგვარი მოწესრიგებით, კანონმდებელს სავარაუდოდ სურდა განესაზღვრა კონკრეტული ობიექტური გარემოებები, რომელთა არსებობის შემთხვევაში იქნება შესაძლებელი დაიდოს ვადიანი ხელშეკრულება და დაედგინა – ვადიანი შრომითი ურთიერთობის მაქსიმალური ვადა.¹⁵⁶

კანონმდებელმა სშკ-ის მე-6 მუხლის მოწესრიგებისას რეალურად განსაზღვრა როგორც კონკრეტული ობიექტური გარემოებები, რომელთა არსებობისას უნდა დაიდოს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. ასევე დაუშვა შესაძლებლობა, რომ სხვა ობიექტური გარემოებაც განხილული იყოს, როგორც ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების წინაპირობა.¹⁵⁷

სასამართლოს განმარტებით სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის მიხედვით ობიექტური გარემოებების ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ ობიექტური გარემოება, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებელის მტკიცების საგანში შემავალი

¹⁵² იქვე.

¹⁵³ იქვე.

¹⁵⁴ Voßkuiler, B, ახალი ქართული შრომის სამართალი: რამდენიმე განსახილველად შერჩეული საკითხი, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, მერიდიანი, 2014, გვ 174-184.

¹⁵⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 12 თებერვლის №ას-1251-1191-2014 გადაწყვეტილება

¹⁵⁶ Council Directive 1999/70/EC, Clause 5.

¹⁵⁷ Voßkuiler, B, ახალი ქართული შრომის სამართალი: რამდენიმე განსახილველად შერჩეული საკითხი, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, მერიდიანი, 2014, გვ 174-184.

გარემოება, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება კანონთან შესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის სასამართლოს დისკრეციაა.¹⁵⁸

სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის და 1³ პუნქტის საფუძველზე ცხადია, რომ 1² პუნქტით განსაზღვრული ობიექტური გარემოებები საჭიროა, მხოლოდ 1 წლამდე შრომითი ხელშეკრულების დადებისათვის. 1 წლით და მეტი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებისას დამსაქმებელს არ ჭირდება ობიექტური გარემოებების დადასტურება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ განმარტა, რომ სშკ-ის მე-6 მუხლის თანახმად დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან დადოს სულ მცირე, ერთ წლიანი ხელშეკრულება ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით.¹⁵⁹

სშკ ხელშეკრულების დადებიდან 30 თვის გასვლის შემდეგ ობიექტური მიზეზით ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას არ იცნობს.¹⁶⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა განმარტავს, რომ „ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის შემოწმება შრომის ხელშეკრულების მომენტში ხორციელდება, ობიექტური საფუძველიც ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა არსებობდეს. უვადო შრომის ხელშეკრულების გაფორმებისას დაუშვებელია ვადის განსაზღვრა, შემდეგომ შეცვლილი გარემოებების გამო.“¹⁶¹

სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი და ევროპული კავშირის 1999/70/EC დირექტივის მიზნების შესწავლის შემდეგ იკვეთება, რომ მე-6 მუხლის 1² პუნქტი გამოიყენება, როგორც ზოგადი ჩანაწერი, რომელიც 1 წლამდე შრომითი ხელშეკრულების დადებისათვის ითვალისწინებს ზოგადად ობიექტური გარემოებების არსებობის ვალდებულებას.

აქედან გამომდინარე, უმჯობესია სშკ ასახედეს რეალურ სურათს და სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი სახით: „გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა არსებობს ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.“

ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ ევროპული კავშირის 1999/70/EC დირექტივის მიზნების მიღწევისთვის აუცილებელია, როგორც ვადიანი

¹⁵⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 12 თებერვლის №ას-1251-1191-2014 გადაწყვეტილება.

¹⁵⁹ იქვე.

¹⁶⁰ თუ ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. მუხლი 6, პუნქტი 1³, საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

¹⁶¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 12 თებერვლის №ას-1251-1191-2014 გადაწყვეტილება.

შრომითი ხელშეკრულების ბოროტად გამოყენების შესაძლებლობის აკრძალვა, ასევე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების უფლებების დაცვა.¹⁶² უმჯობესია, სშკ ითვალისწინებდეს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებულ პირის ცნებას და განსაზღვრავდეს კონკრეტულ უფლებებს. ამ მიზნით სშკ-ის მე-3 მუხლის შესაძლოა დაემატოს 3¹ პუნქტი და ასე ჩამოყალიბდეს: „ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებულია პირი, რომლის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა წინასწარ არის დადგენილი და დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან ან გარკვეული შედეგის დადგომასთან.“

რაც შეეხება ვადიანი შრომის ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა კონკრეტულ უფლებებს და მოწესრიგებს გზებს, მოცემულია ნაშრომის მესამე თავში.

3.4. გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება, როგორც უვადო შრომითი ხელშეკრულების წინაპირობა

გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება შრომითი ხელშეკრულების სახეა, რომელის ფარგლებში დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის არ მოქმედებს სრულად. მხარეებს უფლება აქვთ ნებისმიერ დროს მოშალონ ხელშეკრულება.¹⁶³

იმისათვის, რომ დამსაქმებელმა არ გამოიყენოს გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადების უფლება ბოროტად, სშკ ითვალისწინებს გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადების წინაპირობებს. გამოსაცდელი ვადა მხარეთა შორის შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით. გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება შესაძლებელია დაიდოს 6 თვის ვადით.

სშკ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულ პირთა მიმართ არ განსაზღვრავს სხვა დამატებით რეგულაციებს, შესაბამისად მოწესრიგების მიღმა რჩება საკითხი გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება ჩაითვლება თუ არა უვადო შრომითი ხელშეკრულებისათვის გათვალისწინებულ 30 თვიან ვადაში.¹⁶⁴

სასამართლომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში მუშაობის პერიოდი, არ მიიჩნია არსებითი შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში მუშაობის დროდ და განმარტა, რომ „გამოსაცდელი ვადა წარმოადგენს დამსაქმებლის პრივილეგიას, როცა იგი ეცნობა დასაქმებულის შრომით შესაძლებლობებს, იღებს გადაწყვეტილებას მისი თანამდებობასთან-საქმიანობასთან

¹⁶² Barnard, C, Peers, S, European Union Law, Oxford University Press, 2017, 613 p.

¹⁶³ მუხლი 9, საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

¹⁶⁴ ძიმისტარიშვილი, უ. შევებულება-დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება? შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, 2014, 84-108.

შესაბამისობის თაობაზე და უგრძელეს უკვე არსებულ შრომით ხელშეკრულებას, ან წვეტს ხელშეკრულებას დასაქმებულთან. გამოსაცდელი ვადის დროს დამსაქმებელს აქვს უფლება ნებისმიერ დროს გაათავისუფლოს დასაქმებული თანამდებობიდან. გამოსაცდელი ვადის ეს თავისებურებები - გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომით ხელშეკრულებასა და ჩვეულებრივ შრომით ხელშეკრულებას შორის არსებით განსხვავებაზე მიუთითებს. დამსაქმებლის უფლება, შეწყვიტოს ხელშეკრულება ნებისმიერ დროს, არსებით უპირატესობას ანიჭებს მას და არ შეიძლება ასეთი ურთიერთობა მხარეთა თანასწორ ურთიერთობად იქნეს განხილული, ამიტომ გამოსაცდელი ვადა არ შეიძლება ჩაითვალოს არსებითი შრომითი ხელშეკრულების ვადაში.¹⁶⁵

„სასამართლომ მსჯელობისა და დასკვნების საფუძველზე განმარტა, რომ 2014 წლის 1 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილი ერთწლიანი ვადა უნდა აითვალოს არა გამოსაცდელი ვადის დაწყებიდან, არამედ არსებითი ხელშეკრულების დადებიდან, ან გამოსაცდელი ვადის გასვლიდან, ანუ 2014 წლის 1 აგვისტოდან.“¹⁶⁶

სასამართლოს განმარტების მიზანი გამოსაცდელი ვადის, როგორც უვადო შრომითი ხელშეკრულების წინაპირობის განხილვა არ ყოფილა, ამიტომ მსჯელობაც ამ კუთხით არ არის დასაბუთებული.¹⁶⁷

ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება და გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საკითხის მოწესრიგებისას შესაძლებელია გაზიარებული იყოს შედეგის გამოცდილება და გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება ჩაითვალოს ძირითადი შრომითი ხელშეკრულების ვადაში, თუ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება იდება, გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების თანმიმდევრულად.¹⁶⁸

¹⁶⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 10 აპრილის №ა-903-869-2016 გადაწყვეტილება.

¹⁶⁶ Davies, A, C, L, EU Labor Law, Edward Elgar Publishing, 2012, 186 p.

¹⁶⁷ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მიმართეს განემარტა, გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების 1 წლის ვადით დადება, მოდიოდა თუ არა წინააღმდეგობაში ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების უფლების ბოროტად გამოყენების აკრძალვასთან. აღნიშნული საკითხი სასამართლოს წინაშე დასმული იყო შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №158 კონვენციით განმტკიცებულ ნორმების კონტექსტში, რაზეც ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ მისი იურისდიქციის ქვეშ არ ექცევა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების განმარტება მაგრამ გადაწყვეტილების ფარგლებში იმსჯელა, რომ გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადების უფლება დაკავშირებულია დასაქმებულის უნარების შემოწმების მიზანთან, ხოლო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება თავიდანვე დაკავშირებულია გარკვეულ ობიექტურ გარემოებებთან, დასაქმებულის უნარები კითხვის ნიშნის ქვეშ ამ დროს არ დგას.

Grima Janet Nistahuz Poclava v. Jose Maria Ariza Toledano, C-117/14, 11 March 2014. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=151635&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=358539>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25/01/2018.

¹⁶⁸ შეად. სქოლიო 146.

აღნიშნული მოწესრიგების დაწესებით შესაძლებელი იქნება დაცული იყოს როგორც დასაქმებულის ინტერესები, ასევე დამსაქმებლის ინტერესები გამოიყენოს გამოსაცდელი ვადა დასაქმებულთან გრძელვადიანი შრომითი ურთიერთობის დასაწყებად.

4. ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების ხელშეკრულება

ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების ხელშეკრულება არასტანდარტულ შრომით ხელშეკრულებებს განეკუთვნება.¹⁶⁹

ევროპული კავშირის 97/81/EC დირექტივის მიხედვით, ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულია პირი, რომლის ნამუშევარი საათები, გაანგარიშებული კვირეულად ან შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, ნაკლებია წლის განმავლობაში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის მიერ ნამუშევარ საათებზე.¹⁷⁰

ევროპული კავშირის ფარგლებში ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების ხელშეკრულებას პირადი და პროფესიული ცხოვრების ხელშეწყობის ერთ-ერთ გზად მიიჩნევენ. სტუდენტებისთვის გამოცდილების მიღების საშუალებაა და მოქნილი სამუშაო პირობების გამო მისაღებაა დამსაქმებლებისთვის.¹⁷¹

მიუხედავად იმისა, რომ ნახევარ განაკვეთზე დასაქმება არ იყო მოწესრიგებული 1997 წლამდე ევროპული კავშირის დირექტივებით, ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირების მიმართ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ მიიღო არაერთი გადაწყვეტილება, რომელიც 97/81/EC დირექტივის მიღების საფუძველი გახდა.

Levin- ის საქმეზე სასამართლომ განმარტა, რომ ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირი ექცევა ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მუშახელის თავისუფალი გადაადგილების მოქმედების ფარგლებში და მასზე ვრცელდება დასაქმებულის სტატუსი.¹⁷²

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ დაადგინა, რომ სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია იყო სახეზე, როდესაც ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული ქალების ნამუშევარი საათების ანაზღაურება ნაკლები

¹⁶⁹ Schlachter, M, EU Labour Law, A Commentary, Kluwer Law International, 2015, 211 p

¹⁷⁰ Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work Article 3. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:31997L0081>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული - 13/01/2018.

¹⁷¹ ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნებში ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულ პირთა კატეგორიების შესწავლის შედეგად დადგენილია, რომ ამ უფლებით სარგებლობენ ქალები, ქვეყნების მიხედვით განსხვავებულია შედეგები, ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების ხელშეკრულება ხშირად გამოიყენება დაბალ პოზიციებზე, რუტინული და უშინაარსო სამუშაოების შესასრულებლად. დეტალურად იხ;

Fagan, C, Grimshaw, D, Rubery, J, Smith, M, Women and European Employment, Routledge, 2015, pp 76-79.

¹⁷² C-53/81 – D.M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie, par. 16.

განაკვეთით გაანგარიშდებოდა, ვიდრე სრულ განაკვეთზე დასაქმებული კაცების ანაზღაურება.¹⁷³ ვინაიდან ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირების მიმართ დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმა არ იყო მოცემული ევროპული კავშირის დირექტივებში, სასამართლო დავას სქესის ნიშნით, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ფარგლებში განიხილავდა.¹⁷⁴

ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების ევროპული კავშირის 97/81/EC დირექტივის მიზანია დაამკვიდროს ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების ხელშეკრულების ნებაყოფლობითი ხასიათი, დაადგინოს მოქნილი სამუშაო გრაფიკის განსაზღვრის წესები ისე, რომ გათვალისწინებული იყოს, როგორც დამსაქმებლის ისე დასაქმებულის სურვილები.¹⁷⁵ დირექტივის მიზანია არა მხოლოდ დაიცვას ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირები, არამედ ხელი შეუწყოს ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების ხელშეკრულების გავრცელებას.¹⁷⁶

4.1. ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირის დაცვის სტანდარტი

ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირის შრომითი უფლებების განხილვისას ჩნდება კითხვა სარგებლობს თუ არა ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირი სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირთან შედარებით თანაბარი უფლებებით?

97/81/EC დირექტივის მე-4 მუხლის თანახმად, ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულ პირებზე უნდა გაავრცელდეს იგივე შრომის პირობები, რომელიც მოქმედებს სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირებთან მიმართებით.¹⁷⁷ ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულ პირების სამუშაო პირობების განსაზღვრისას გამოიყენება პროპორციულობის პრინციპი.

დირექტივის თანახმად პროპორციულობის პრინციპი გამოიყენება მაშინ, როდესაც კონკრეტული უფლების მიმართ შესაძლებელია ნამუშევარი დროის შესაბამისი პროპორციული უფლება დადგინდეს.¹⁷⁸

სშკ არ აკონკრეტებს მათთან მიმართებით როგორ ვრცელდება სშკ-ით გათვალისწინებული დასაქმებული უფლებები. ¹⁷⁹ მაგ. შვებულების უფლება, შესვენების უფლება და ა.შ. ამასთან არ არის დადგენილი თუ ვინ მიიჩნევა ნახევარ-განაკვეთზე დასაქმებულ პირად.

97/81/EC დირექტივის იმპლემენტაციისთვის უმჯობესია შემოღებული იყოს ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირის განმარტება. აღნიშნული

¹⁷³ Davies, A, C, L, EU Labor Law, Edward Elgar Publishing, 2012, 183 p.

¹⁷⁴ იქვე, 183 p.

¹⁷⁵ იქვე, 186 p.

¹⁷⁶ იქვე, 186 p.

¹⁷⁷ In Respect of employment conditions, part-time workers shall not be treated in a less favourable manner than comparable full-time workers solely because they work part time unless different treatment is justified on objective grounds. Clause 4. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work.

¹⁷⁸ Barnard, C, European Employment Law, Oxford University Press, 2013, 437 p.

¹⁷⁹ შუდრა, თ, არასრულგანაკვეთიანი სამუშაო, შრომის სამართალი, III, 2014, გვ 108-142.

განმარტების დადგენით გაარტივდება შრომის სამართლით გათვალისწინებული დასაქმებულის დაცვითი ნორმები გავრცელდეს ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირებზე, მას შემდეგ რაც ასევე დადგინდება, თუ რა უფლებები ერცელდება ნახევარ-განაკვეთზე დასაქმებულ პირებზე, არსებობს თუ არა რაიმე შეზღუდვები და როგორ წესრიგდება განსხვავებული მოპერობა ნახევარ-განაკვეთზე დასაქმებული პირების საკითხის განხილვისას.

უმჯობესია ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირის ცნება გაიწეროს სშკ-ის მე-3 მუხლში, დაემატოს 3² პუნქტი და ჩამოყალიბდეს შემდეგი სახით: „ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულია პირი, რომლის ნამუშევარი საათები გაანგარიშებული კვირეულად ან/და შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, ნაკლებია წლის განმავლობაში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის მიერ ნამუშევარ საათებზე.“

კონკრეტულად დასაქმებულის შრომითი უფლებები განხილულია ნაშრომის მესამე თავში.

4.2. ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების მოთხოვნის უფლება

არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა უფლებების მოწესრიგებისას, მნიშვნელოვანია გათვალისწინებული იყოს განაკვეთის ცვლილების უფლება. ევროპული კავშირის ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების შესახებ 97/81/EC დირექტივის მე-5 მუხლის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს ნახევარ განაკვეთზე გადასვლა და დამსაქმებელი ვალდებულია გულისხმიერად მოეკიდოს დასაქმებულის მოთხოვნას.¹⁸⁰

განაკვეთის ცვლილების უფლება მოიცავს, როგორც სრული განაკვეთიდან ნახევარ განაკვეთზე გადასვლის, ასევე ნახევარი განაკვეთიდან სრულ განაკვეთზე გადასვლის უფლებას. ერთის მხრივ ნახევარ განაკვეთზე დასაქმება არის ნებაყოფლობითი და მხრეთა სურვილზეა დამოკიდებული, მეორე მხრივ დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს გონივრული ზომები, რომ ხელი შეუწყოს დასაქმებულს განაკვეთის ცვლილებისას.¹⁸¹

ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნების კანონმდებლობის მიხედვით განაკვეთის ცვლილების უფლება დაკავშირებულია გარკვეული წინაპირობების არსებობასთან. მაგ. ბავშვის მოვლის გამო, ოჯახის წევრი მოვლის გამო, განათლების მიღების მიზნით და ა.შ.¹⁸² შესაძლებელია გათვალისწინებული იყოს, ყოველგვარი წინაპირობის გარეშე განაკვეთის ცვლილების უფლება.¹⁸³

¹⁸⁰ Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work Article 5. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:31997L0081>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული- 13/01/2018

¹⁸¹ Countouris, N, The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context, 2016, 126 p.

¹⁸² იქვე, 126 p.

¹⁸³ Pitt-Catsoupes, M, Kossek, E, E, Sweet, S, The Work and Family Handbook: Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches, Psychology Press, 2015, 111 p.

დამსაქმებელს უფლება აქვს უარის თქვას განაკვეთის ცვლილებაზე თუ ეს გამოდინარეობს საწარმოს ფუნქციონირების აუცილებლობით ან სხვა ობიექტური გარემოებით.¹⁸⁴ კანონმდებლობა შესაძლებელია ითვალისწინებდეს განაკვეთის ცვლილებისთვის გარკვეულ ვადას წინაპირობად.¹⁸⁵

ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნების კანონმდებლობით ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულ პირები სარგებლობენ სრულ განაკვეთზე დასაქმების უპირატესი უფლებით.¹⁸⁶

სშკ არ ითვალისწინებს განაკვეთის ცვლილების შესაძლებლობას, თუმცა არც კრძალავს მას.¹⁸⁷ ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნების გამოცდილების გაზიარებით უმჯობესი იქნება თუ დასაქმებულს მიენიჭება განაკვეთის ცვლილების უფლება, დაწესდება წინასწარი შეტყობინების ვადა, საწარმოო აუცილებლობის შემთხვევაში კანონმდებლობით დამსაქმებელს უნდა გააჩნდეს განაკვეთის ცვლილებაზე უარის თქმის უფლება.

ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირებისათვის უნდა განისაზღვროს სრულ განაკვეთზე დასაქმების უპირატესი უფლება, რადგან აღნიშნული დანაწესი ხელს უწყობს ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების პრესტიჟულობის გაზრდას და ხელს უწყობს ახალგაზრდების დასაქმებას.¹⁸⁸

5. სამმხრივი შრომითი ურთიერთობა

ზოგადად შრომითი ურთიერთობა ორმხრივი ურთიერთობაა, რომელიც ემყარება დამსაქმებელსა და დასაქმებულ შორის შეთანხმებას, მაგრამ შესაძლოა შრომითი ურთიერთობა სამმხრივი ურთიერთობის ფარგლებში წარმოიშვას. ამის მაგალითია დროებით დასაქმების სააგენტოს ფარგლებში წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობა.¹⁸⁹

სამმხრივი ურთიერთობის ფარგლებში დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმების სააგენტოსთან აქვს დადებული, თავის მხრივ დასაქმების სააგენტო დებს მომსახურების ხელშეკრულებას საწარმოსთან და აღნიშნული ხელშეკრულების საფუძველზე სააგენტოს დასაქმებულები

¹⁸⁴ იქვე, გვ 111-113.

¹⁸⁵ გერმანიის მაგალითზე განაკვეთის ცვლილებებისათვის დასაქმებული ვალდებულია 3 თვით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი. Weiss, M, Schmidt, M, Labour Law and Industrial Relations in Germany, Kluwer Law International, 2008, 60 p.

¹⁸⁶ საფრთხანეთში დასაქმებულს, რომელსაც გააჩნია იგივე კვალიფიკაცია რაც საჭიროა ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების პოზიციისთვის შეუძლია მოითხოვოს ხელშეკრულების ცვლილება, იგივე ეხება ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულ პირს. Countouris, N, The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context, 2016, 126 p.

¹⁸⁷ შედრა, თ, არასრულგანაკვეთიანი სამუშაო, შრომის სამართალი, III, 2014, გვ 108-142.

¹⁸⁸ Countouris, N, The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context, 2016, 126 p.

¹⁸⁹ Blanpain, R, Spattini, S, Rymkevich, O, Bromwich, W, The Modernization of Labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective Kluwer Law International, 2009, 173 p.

ეწვეიან საქმიანობას მომსახურების მიმღებ საწარმოში.¹⁹⁰ მომსახურების მიმღები საწარმო განსაზღვრავს ყოველდღიურ სამუშაო რეჟიმს და დასაქმებული მოქმედებს მომსახურების მიმღები საწარმოს ორგანიზაციული მოწყობის ფარგლებში.¹⁹¹

დასაქმების სააგენტოს ფარგლებში წარმოშობილი ურთიერთობები აჩენს სხვადასხვა კითხვებს. არის თუ არა სამმხრივი ურთიერთობა შრომითი ურთიერთობა? ვინ არის პასუხისმგებელი დასაქმებულის სამუშაო პირობებზე, დასაქმების სააგენტო თუ მომსახურების მიმღები საწარმო?

სშკ არ იცნობს სამმხრივ შრომით ურთიერთობას. მაგრამ 1920 წლის შრომის ხელშეკრულების შესახებ საქართველოს კანონი, ითვალისწინებდა შესაძლებლობას, რომ შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებულს სამუშაო შეესრულებინა არა ხელშეკრულების დამდები პირისათვის, არამედ იმ წარმოების ან მეურნეობისთვის, რომელსაც დამქირავებელი ემსახურებოდა. კანონის თანახმად განსაზღვრული იყო, რომ ასეთ შემთხვევაში დამქირავებლად ითვლებოდა ის, ვისთვისაც დაქირავებული საწარმოში მუშაობდა.¹⁹² 2006 წლის შრომის კოდექსი მსგავს ჩანაწერს არ შეიცავს, არც 2013 წლის ცვლილებების შედეგად მოწესრიგებული დასაქმების სააგენტოსთან დადებული ხელშეკრულებების საკითხი.

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ სამმხრივი შრომითი ურთიერთობა პირველად 1970 წელს განიხილა.¹⁹³ ევროპული კავშირის ფარგლებში დროებით დასაქმების სააგენტოში დასაქმებულ პირთა უფლებების რეგულირებას და ღირეკტივის მიღებას ბევრი მოწინააღმდეგე ყავდა.¹⁹⁴ მეცნიერთა და პრაქტიკოსთა ნაწილი მიიჩნევს, რომ დასაქმების სააგენტოს ფარგლებში წარმოშობილი ურთიერთობების რეგულირება დამატებით ხარჯებს წარმოშობს საწარმოებისთვის.¹⁹⁵

ევროპული კავშირის ფარგლებში „მოქნილი რეგულაციის“ შემოღების შემდეგ დროებით დასაქმების სააგენტო განიხილეს, როგორც დასაქმების ხელშემწყობი მექანიზმი და 2008 წელს მიღებული იქნა 2008/104/EC ღირეკტივი.¹⁹⁶

¹⁹⁰ Frenzel, H, The Temporary Agency Work Directive, European Labour Law Journal, №1, 2010, 131 p.

¹⁹¹ Blanpain, R, Spattini, S, Rymkevich, O, Bromwich, W, The Modernization of Labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective Kluwer Law International, 2009, 173 p.

¹⁹² VI თავი, მუხლი 15. საქართველოს დამფუძნებელთა კრების და რესპუბლიკის მთავრობის 1920 წლის 14 აგვისტოს კანონი „შრომის ხელშეკრულების“, საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკის სამართლებრივი აქტების კრებული, 1918-1921, 1990.

¹⁹³ Schlachter, M, EU Labour Law, A Commentary, Kluwer Law International, 2015, 254 p.

¹⁹⁴ იქვე, 254 p

¹⁹⁵ იქვე.

¹⁹⁶ Directive 2008/104/EC of November 2008, Temporary Agency Work, Article 2.

ევროპული კავშირის ფარგლებში დროებით დასაქმების სააგენტო არის დასაქმების საშუალება გამოცდილების არ მქონე პირებისათვის. დასაქმების სააგენტოებში დასაქმებულ პირთა უმრავლესობა არის ახალგაზრდა.¹⁹⁷

5.1. დროებით დასაქმების სააგენტოს შესახებ 2008/104/EC დირექტივა

2008/104/EC დირექტივის პირველი მუხლის თანახმად, დირექტივის რეგულაცია ვრცელდება დასაქმებულებზე, რომლებსაც გააჩნიათ შრომითი ხელშეკრულება ან შრომითი ურთიერთობა დასაქმების სააგენტოსთან და ისინი არიან დათმობილები მომხმარებელ საწარმოსთვის, სადაც მუშაობენ დროებით, მომხმარებელი საწარმოს ზედამხედველობის ქვეშ.¹⁹⁸ 2008/104/EC დირექტივაში აღნიშნული „შრომითი ურთიერთობა“ მოიცავს სიტუაციას, როდესაც შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი ნიშნები სახეზეა, მაგრამ მხარეთა შორის არ არის დადებული შრომითი ხელშეკრულება.¹⁹⁹

დასაქმების სააგენტო არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი,²⁰⁰ რომელიც ქვეყნის კანონმდებლობის მიხედვით აფორმებს შრომით ხელშეკრულებებს ან ამყარებს შრომით ურთიერთობებს დასაქმებულებთან იმ მიზნით, რომ დააკავშიროს ისინი მომხმარებელ საწარმოსთან, რათა იმუშაონ იქ დროებით, მომხმარებელი საწარმოს ზედამხედველობის ქვეშ.²⁰¹

¹⁹⁷ საფრანგეთში დროებით დასაქმების სააგენტოს საქმიანობა ლეგალიზებულია 1972 წლიდან. არსებული სტატისტიკური მონაცემის თანახმად, დასაქმების სააგენტოში დასაქმებული პირის ასაკი არის 29 წელი, ხოლო დასაქმებულთა 33% არის 25 წლამდე. Ahlebr, K, Transnational Labour Regulation: A Case Study of Temporary Agency Work, 2014, 85 p.

¹⁹⁸ Frenzel, H, The Temporary Agency Work Directive, European Labour Law Journal, №1, 2010, 131 p.

¹⁹⁹ ამის დასტურია „Albron“-ის საქმე, სადაც ევროპულმა მართლმსაჯულების სასამართლომ დაადგინა ურთიერთკავშირი წარმოშობილ ურთიერთობასა და დამსაქმებელს შორის, რომელიც თავისი თანამდებობრივი მდგომარეობიდან, გამომდინარე გამოდის როგორც დამსაქმებელი. მიუხედავად იმისა სახეზე არის თუ არა შრომითი ხელშეკრულება. Judgment of the Court (Third Chamber) of 21 October 2010. Albron Catering BV v FNV Bondgenoten and John Roest. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?&num=C-242/09>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 18/01/2018.

²⁰⁰ როგორც ევროპული კომისიის ექსპერტთა ჯგუფის 2011 წლის ანალიზიდან ჩანს, დროებით დასაქმების სააგენტოს ქვეშ მოიაზრება ყველა ის სააგენტო, რომელიც ჩართულია ეკონომიკურ საქმიანობაში, მაგრამ პროფკავშირები, საქველმოქმედო ორგანიზაციები და საჯარო სამსახურებზე არ ვრცელდება აღნიშნული დირექტივა, თუმცა სახელმწიფო ორგანიზაციებზე, სადაც სახელმწიფო მონაწილეობს წილობრივად და ეს ორგანიზაცია ჩართულია ეკონომიკურ საქმიანობაში. თუმცა დირექტივის იმპლემენტაციის დროს წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ განსხვავებული წესები დაადგინონ და თუ მათი მიზანი იქნება მეტი დაცვითი მექანიზმების დააწესონ დასაქმებულთათვის შესაძლებელია დირექტივა გაავრცელონ ისეთ დაწესებულებებზეც, რომლებიც არ არიან ჩართული ეკონომიკურ საქმიანობაში. Report Expert Group Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary agency work, 2011, 9 p.

²⁰¹ Consiglio, S, Moschera, L, Temporary Work Agencies in Italy: Evolution and impact on the Labour Market, 2016, 40 p.

მომხმარებელი საწარმო 2008/104/EC დირექტივის მიხედვით, არის „ნებისმიერი ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ვისი ზედამხედველობით და მითითებებითაც დასაქმების სააგენტოს მუშაკი ახორციელებს სამუშაოს.“²⁰²

დასაქმების სააგენტოსთან შრომითი ხელშეკრულების დადების უფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილების მიზნით, სახელმწიფოებს შეუძლიათ გარკვეული შეზღუდვები დააწესონ.²⁰³

დასაქმების სააგენტოსთან ხელშეკრულების დადების უფლება ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებში სხვადასხვა წინაპირობებით არის შეზღუდული, მაგ. პოლონეთსა და უნგრეთში იკრძალება დროებით არმყოფი პირის ნაცვლად დასაქმების სააგენტოსთან ხელშეკრულების გაფორმა, დაუშვებელია გაფიცვაში მონაწილე პირთა ჩანაცვლების მიზნით დასაქმების სააგენტოსთან თანამშრომლობა.²⁰⁴

დასაქმების სააგენტოსთან ხელშეკრულების დადების შემზღუდველ ნორმებს არ უნდა მიეცეს ფართო განმარტება, რეალურად დირექტივის მიზანია მეტი მოქნილობის უზრუნველყოფა.²⁰⁵ 2008/104/EC დირექტივა გამორიცხავს დასაქმების სააგენტოსთან ხელშეკრულების დადების უფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილების მიზნით დასაქმების სააგენტოების ლიცენზირების ან სააგენტოების სერთიფიცირების მოთხოვნის დაწესებას.²⁰⁶ შეზღუდვების დაწესება 2008/104/EC დირექტივით გათვალისწინებული წესით შესაძლებელია მოხდეს სამხსრივი სოციალური დიალოგის ფარგლებში.²⁰⁷

ასოცირების შეთანხმების მიხედვით 2008/104/EC დროებით დასაქმების სააგენტოს შესახებ დირექტივის²⁰⁸ იმპლემენტაციის ვალდებულება საქართველოს არ აქვს აღებული, მაგრამ გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს კანონმდებლობა არ ზღუდავს დასაქმების სააგენტოს საქმიანობას, შესაბამისად პრაქტიკაში წარმოიშვება საკითხი დასაქმების სააგენტოში დასაქმებული პირების უფლებების შესახებ.

საქართველოში დროებით დასაქმების სააგენტოს მიმართ რეგულაციების შემოღებისას, გათვალისწინებული უნდა იყოს ის ფაქტი, რომ დასაქმების

²⁰² Article 3, Directive 2008/104/EC of the European Parliament and the Council of 19 November, Temporary Agency Work.

²⁰³ Blanpain, R, Tiraboschi, M, Ortiz, P, A, The Global Labour Market: From Globalization to Flexicurity, Kluwer Law International, 2008, 289 p.

²⁰⁴ Ahlberg, K, Transnational Labour Regulation: A Case Study of Temporary Agency Work, Peterlang, 2008, 143 p.

²⁰⁵ Blanpain, R, Temporary Agency Work in the European Union and the United States. The Netherlands: Kluwer Law International, 2013.

²⁰⁶ Article 4.4, Directive 2008/104/EC of the European Parliament and the Council of 19 November, Temporary Agency Work.

²⁰⁷ Article 4. Directive 2008/104/EC of the European Parliament and the Council of 19 November, Temporary Agency Work.

²⁰⁸ Directive 2008/104/EC of November 2008, Temporary Agency Work, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0104>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 14/01/2018

სააგენტო არის საშუალება გამოცდილების არ მქონე პირებისათვის იპოვონ სამუშაო, ამიტომ კანონმდებელმა, თავის მხრივ ხელი უნდა შეუწყოს სააგენტოების მუშაობას.

შესაძლებელია გაზიარებული იყოს ევროპული ქვეყნების გამოცდილება და იტალიის მსგავსად დაწესდეს დასაქმების სააგენტოში დასაქმებულ პირებთან ხელშეკრულების დადების წინაპირობები და განისაზღვროს, რომ დამსაქმებელს უფლება აქვს დადოს დროებით დასაქმების სააგენტოსთან ხელშეკრულება 12 თვის განმავლობაში ობიექტური წინაპირობების გარეშე, ხოლო შემდგომ მხოლოდ ობიექტური გარემოებების არსებობისას.²⁰⁹

ამით მიღწეული იქნება მიზანი, რომ გამოცდილების არ მქონე პირები მიიღებენ გამოცდილებას 1 წლის განმავლობაში და მეორე მხრივ, მომსახურების მიმღები საწარმო შეზღუდული იქნება შრომითი ხელშეკრულების თავიდან აცილების მიზნით არ გამოიყენოს დროებით დასაქმების სააგენტო.

5.2. დროებით დასაქმების სააგენტოში დასაქმებულ პირთა დაცვის სტანდარტი

2008/104/EC დირექტივის მე-5 მუხლის თანახმად დროებით დასაქმების სააგენტოს დასაქმებულებზე უნდა გავრცელდეს თანაბარი მოპყრობის პრინციპი.²¹⁰ დროებით დასაქმების სააგენტოს დასაქმებულთა სამუშაო პირობები, უნდა განისაზღვროს იმავე საწარმოში მსგავს სამუშაოზე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის სამუშაო პირობების შესაბამისად. სამუშაო პირობებში დირექტივის თანახმად იგულისხმება სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთურ სამუშაოს ანაზღაურების უფლება, შესვენების, დასვენების, ღამის სამუშაოს და შვებულებით სარგებლობის უფლება.²¹¹

2008/104/EC დირექტივის მე-5 მუხლის თანახმად, დირექტივით დადგენილი დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის გავრცელება ევროპული კავშირის წევრ სახელმწიფოთა ნებაზეა დამოკიდებულია. შესაბამისად, დროებით დასაქმებული პირის დაცვის სტანდარტი ევროპული კავშირის წევრ სახელმწიფოებში განსხვავებულია.²¹²

ლიტერატურაში არაერთი კრიტიკული მოსაზრებაა გამოთქმული აღნიშნულ მოწესრიგებასთან დაკავშირებით. მეცნიერთა გარკვეული ნაწილის მოსაზრებით, თუ სოციალურ პარტნიორების გადაწყვეტილებაზე იქნება დამოკიდებული დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის განსაზღვრა, მაშინ აზრი

²⁰⁹ Consiglio, S, Moschera, L, Temporary Work Agencies in Italy: Evolution and impact on the Labour Market, 2016, 40 p.

²¹⁰ Schlachter, M, EU Labour Law, A Commentary, Kluwer Law International, 2015, 254 p.

²¹¹ Article 5. Directive 2008/104/EC of the European Parliament and the Council of 19 November, Temporary Agency Work.

²¹² Blanpain, R, Hendrickx, F, Labour Law Between Change and Tradition, Kluwer Law International, 2011, 17 p.

ეკარება დირექტივას, რადგან ის ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის დადგენას.²¹³ მეორე მხრივ შრომითი ურთიერთობების ლიბერალური მოწესრიგების მომხრე მეცნიერები მიიჩნევენ, რომ ზოგადად 2008/104/EC დირექტივა წარმოადგენს ზედმეტ ჩარევას ურთიერთობებში, რადგან მომსახურების მიმღები საწარმო დროებით დასაქმების სააგენტოსთან ურთიერთობებს თავად უნდა არეგულირებდეს.²¹⁴

2008/104/EC დირექტივით გათვალისწინებულ მოწესრიგებას აქვს დადებითი მხარეებიც. სოციალურმა პარტნიორებმა შესაძლოა მიაღწიონ შეთანხმებას და დაამკვიდრონ დასაქმებულის დაცვის ის სტანდარტი, რომელიც მხარეებისთვის მისაღებია.²¹⁵ დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის დადგენა შესაძლებელია გაგებული იყოს, როგორც ერთგვარი კომპრომისი. შესაძლებელია, სოციალური პარტნიორები შეთანხმდნენ მაგ. ანაზღაურების განსხვავებული წესზე, მაგრამ გაითვალისწინონ სხვა, დამატებითი, დროებით დასაქმების სააგენტოს დასაქმებულთათვის ხელსაყრელი ნორმა, რომელიც გაანეიტრალებს თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დარღვევას.²¹⁶

ევროპული კავშირის ფარგლებში თანხმდებიან, რომ დროებით დასაქმების სააგენტოს დასაქმებულთა მიმართ უნდა მოქმედებდეს დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტი, მისი აბსოლუტური შეზღუდვა დაუშვებელია.²¹⁷

საქართველოში დროებით დასაქმების სააგენტოში დასაქმებულ პირთა უფლებების საკითხის განხილვისას, სასამართლოებმა უნდა იხელმძღვანელონ ევროპის სოციალური ქარტიით და იმსჯელონ, თუ რა ფარგლებში შეიძლება შეიზღუდოს დასაქმებულის დაცვის სტანდარტი.

6. მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებული პირის სტატუსი

დირექტორი საზოგადოების მართვის აუცილებელი რგოლია, რომლის მნიშვნელობაც საზოგადოების საქმიანობის სწორად წარმართვაში გადამწყვეტია. დირექტორი, „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტისა და მე-3 პუნქტის თანახმად, აღჭურვილია საზოგადოების ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილებით.²¹⁸

²¹³ Davies, A, EU Employment Law, Edward Elgar Publishing, 2012, 42 p.

²¹⁴ იქვე, 42 p.

²¹⁵ Fudge, J, Strauss, K, Temporary Work, Agencies and Unfree Labour: Insecurity in the New World of Work, Routledge, 2013, pp 61-65.

²¹⁶ Schlachter, M, EU Labour Law, A Commentary, Kluwer Law International, 2015, 271 p.

²¹⁷ Blanpain, R, Hendrickx, F, Labour Law Between Change and Tradition, Kluwer Law International, 2011, 17 p.

²¹⁸ ლაზარაშვილი, ღ, სასამსახურო ხელშეკრულება საწარმოს დირექტორთან, თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები, მერიდიანი, 2009, გვ 309-360.

დირექტორის სამართლებრივი მდგომარეობას სამეწარმეო საზოგადოებაში განსაზღვრავს მასთან დადებულ ხელშეკრულება, რომელსაც „მეწარმეთა შესახებ“ კანონი სასამართლო ხელშეკრულებას უწოდებს.²¹⁹

არსებობს მოსაზრება, რომ აღნიშნული ხელშეკრულება მოიცავს როგორც შრომით, ისე სამოქალაქო სამართლებრივ ურთიერთობებს.²²⁰ არის მოსაზრებაც, რომ აღნიშნული ხელშეკრულება მხოლოდ სამოქალაქო სამართლებრივია, რადგან, დირექტორს, როგორც ერთპიროვნულ აღმასრულებელ ორგანოს, უნდა ჰქონდეს მეწარმის სტატუსი, რამდენადაც წინააღმდეგ შემთხვევაში იგი ვერ შეძლებდა საწარმოს სამეწარმეო მიზნების განხორციელებას.²²¹

ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნები განასხვავებენ საზოგადოების დირექტორთან დადებულ ხელშეკრულებას ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულებისაგან და მიიჩნევენ, რომ შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი დაქვემდებარების პრინციპი, არ მოქმედებს ამ ტიპის ხელშეკრულებებში, შესაბამისად დასაქმებულის დაცვის დამატებითი სტანდარტიც არ უნდა გავრცელდეს მათზე ან გავრცელდეს შეზღუდულად.²²²

სსკ და მეწარმეთა შესახებ კანონი არ განსაზღვრავს საზოგადოების დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივ ბუნებას,²²³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით ყველაზე ახლოს ეს ურთიერთობა დგას სსკ-ის 709-ე მუხლით განსაზღვრულ დავალების ხელშეკრულებასთან, „დავალების ხელშეკრულებით რწმუნებული ვალდებულია, შეასრულოს მისთვის დავალებული ერთი ან რამდენიმე მოქმედება მარწმუნებლის სახელით და ხარჯზე. დავალება იმ ხელშეკრულებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან. მისი საგანია რწმუნებული პირის მიერ ერთი ან რამდენიმე იმგვარი მოქმედების შესრულება, რომელიც იწვევს ამა თუ იმ შედეგს და, როგორც წესი, ეფუძნება ურთიერთ ნდობას.“²²⁴ აღნიშნული განმარტების ფარგლებში, სასამართლომ ხაზი გაუსვა საზოგადოების დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების მხოლოდ სამოქალაქო სამართლებრივ ბუნებას.

²¹⁹ იქვე.

²²⁰ იქვე.

²²¹ იქვე.

²²² მენჯერულ პოზიციაზე დასაქმებულ პირთა სამართლებრივი მდგომარეობა განსხვავებულია ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებში. შვედეთში მენჯერულ პოზიციაზე დასაქმებული პირი ვერ სარგებლობს შრომის სამართლის დაცვითი ნორმებით, მიუხედავად იმისა, რომ ის დასაქმებული პირის სტატუსის მატარებელია. დამატებით იხ: Waas, B, Van Voss, G, H, Restatement of Labour Law in Europe, The Concept of Employee, Hart Publishing, 2017.

²²³ თოდუა, მ, ბიზნესდაცები და სასამართლო პრაქტიკა, საქართველოს უზენაესი სასამართლო, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, 2017, 103 გვ.

²²⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 16 ივნისის №ას-225-214-2017 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ, ა(ა)იპის დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების შეფასებისას განიმარტა, რომ „საკორპორაციო სამართლის მიზნებისათვის საწარმოს ხელმძღვანელობა/წარმომადგენლობა ორმხრივი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში მიღწეული შეთანხმებაა, რომლის ერთი მხარე – მომსახურების გამწვევი ვალდებულია, გაწიოს შეპირებული მომსახურება, ხოლო მეორე მხარე – გადაიხადოს საზღაური. ამ ტიპის შეთანხმება, დამყარებულია განსაკუთრებულ ნდობაზე და უფლებით აღჭურვილ პირს, ფიდუციური ვალდებულების ფარგლებში, აძლევს სრულ დამოუკიდებლობას, იურიდიული პირის სახელითა და ხარჯზე განახორციელოს ყველა ის მოქმედება, რაც წესდებით გათვალისწინებული მიზნის მიღწევას შეუწყობს ხელს. რაც შეეხება შრომით ურთიერთობას, მის ლეგალურ დეფინიციას იძლევა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი და შეიძლება დავასკვნათ, რომ ამ ურთიერთობის ფარგლებში ვალდებული პირი ეწევა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ, არადამოუკიდებელ და სოციალურად დამოკიდებულ საქმიანობას, რაც განასხვავებს შრომით ხელშეკრულებას ა(ა)იპის დირექტორთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულებისგან.“²²⁵

დასაქმებულის დაცვის გარანტიები, სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლისა და მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად, შესაძლოა დეტალურად იქნეს მოწესრიგებული იურიდიული პირის წესდებითა და მასთან დადებული ხელშეკრულებით. თუკი ამგვარ პირობებზე მხარეთა შეთანხმების ფაქტი არ დგინდება, ასეთ შემთხვევაში, დირექტორის სოციალური უფლებების რეგულირებისათვის გამოყენებული უნდა იქნეს როგორც ეროვნული, ისე საერთაშორისო კანონმდებლობით გარანტირებული დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტის დამდგენი დანაწესები.²²⁶

აღნიშნული გადაწყვეტილებების საფუძველზე დამკვიდრდა დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტატუსის მოქმედების ფარგლები და საზოგადოების დირექტორებთან მიმართებით, ხელშეკრულების მოშლის ნაწილში გათვალისწინებული დასაქმებულთა უფლებები, დადგენილი სასამართლო პრაქტიკის თანახმად შეიძლება ითქვას, რომ არ გამოიყენება.²²⁷ რაც შეეხება საზოგადოების დირექტორებთან მიმართებით სხვა შრომით უფლებების გამოყენების ფარგლებს განხილული იქნება ნაშრომის მე-5 თავში.

7. თვითდასაქმებული პირი

ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება ერთმანეთისგან მიჯნავს მუშახელის თავისუფალ გადაადგილებას და

²²⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის №ას-101-97-2016 გადაწყვეტილება.

²²⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 სექტემბრის №ას-131-127-2016 გადაწყვეტილება

²²⁷ იხ. სქოლიო 224, 225, 226.

თავისუფალი დაფუძნების უფლებას.²²⁸ შესაბამისად, გამიჯნულია ამ უფლების ადრესატებიც. ერთ შემთხვევაში ეს არის დასაქმებული და მეორე შემთხვევაში თვით-დასაქმებული პირი.²²⁹

თვით-დასაქმებულია პირი, რომელიც ასრულებს სამუშაოს, მოგების მიღების მიზნით, მაგრამ არა შრომითი ურთიერთობის ან საჯარო მოსამსახურის რანგში.²³⁰ ძირითადად თვითდასაქმებულ პირს გააჩნია ღიაცენზია ან რეგისტრირებულია თავისუფალ პროფესიის განმახორციელებელ პირად.²³¹

თვითდასაქმებული პირის ცნებას, ისევე როგორც დასაქმებულის ცნებას ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნები ნაციონალური კანონმდებლობით განსაზღვრავენ.²³² შესაბამისად, ცნებები ქვეყნების მიხედვით განსხვავებულია²³³ და ამ განსხვავების ძირითადი საფუძველი დასაქმებული პირის დაცვის განსხვავებული მიდგომებით არის განპირობებული.²³⁴

ევროპული კავშირის კანონმდებლობის თანახმად თვითდასაქმებული პირები არ სარგებლობენ დასაქმებული პირებისთვის დადგენილი უფლებებით. ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 157-ე

²²⁸ ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 49-55-ე მუხლების თანახმად, დაფუძნების თავისუფლება ნიშნავს, რომ ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნები შებოჭილები არიან შეზღუდვები დაუწესონ სხვა წევრი სახელმწიფოს თვითდასაქმებული მოქალაქეს ან იურიდიული პირს თავიანთ ქვეყანაში საქმიანობის განხორციელებისას. Paju, J, European Union and Social Security Law, Hart Publishing, 2017, pp 27-29.

²²⁹ Weiss, F, Kaupa, C, European Union Internal Market Law, Cambridge University Press, 2014, 196 p.

²³⁰ Shoukens, P, The Social Security Systems for Self-employed People in the Applicant EU, Intersentia, 2002, 216 p.

²³¹ იქვე, 217 გვ.

²³² Paju, J, European Union and Social Security Law, Hart Publishing, 2017, pp 27-29.

²³³ დღესდღეობით სოციალური დაცვის თვალსაზრისით მრავალფეროვანი სისტემა არსებობს, ჯანმრთელობის დაზღვევა - მოიცავს დასაქმებულის ავადმყოფობის პერიოდის ანაზღაურებას, უმუშევრობის დახმარება, პენსია და სხვა დახმარებები, რომელიც ქვეყნების მიხედვით განსხვავებულია, შესაბამისად რთულია გარკვეულ სისტემაზე საუბარი, თუმცა გარკვეული კლასიფიკაცია მაინც შესაძლებელია. განსხვავდება ლიბერალური „კეთილდღეობის“ სისტემას, რომელიც ყველაზე ნაკლებ რისკებს მოიცავს და ბაზრის მოთხოვნებზე ამყარებს აქცენტს, რომელსაც მიეკუთვნება ახალი ზეღანდია, აშშ, ინგლისი და სხვ. კონსერვატიული სისტემას, რომელიც იცავს დასაქმებულს, თუმცა დიდია გენდერული უთანასწორობა, ასეთ ქვეყნებს განეკუთვნება გერმანია, ავსტრია, საფრანგეთი, ბელგია. სოციალ დემოკრატიული რეჟიმი, რომლის ფარგლებში მაღალი რისკებიც კი დაცულია, ასეთ ქვეყნებს მიეკუთვნება დანია, ნორვეგია, შვედეთი.

ნაშრომი ამ საკითხზე იხ: Pedersini, R, and Coletto, D, Self employed workers: Industrial relations and working Conditions, : Network of European observatories, 2010.

<https://www.eurofound.europa.eu/de/observatories/eurwork/comparative-information/self-employed-workers-industrial-relations-and-working-conditions>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 13/01/2018

²³⁴ Paju, J, European Union and Social Security Law, Hart Publishing, 2017, pp 27-29.

მუხლით დადგენილი თანაბარი ანაზღაურების გაცემის ვალდებულება არ ვრცელდება თვითდასაქმებულ პირებზე.²³⁵

ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნები შრომითი ურთიერთობის და თვითდასაქმებული პირის გამიჯვნისას, როგორც წესი იყენებენ დაქვემდებარების კრიტერიუმს, რომლის თანახმად დამსაქმებელი ფორმალურად და აქტიურად აძლევს მითითებებს დასაქმებულს²³⁶ და დასაქმებული დამოკიდებულია დამსაქმებელზე, როგორც ფინანსურად ისე სამართლებრივად.²³⁷ თვითდასაქმებული პირი კი ეკონომიკურად დამოუკიდებელია, თვითდასაქმებულ პირს ყავს რამოდენიმე სამუშაოს მიმწოდებელი, მაგრამ საკუთრებაში აქვს მომსახურების შესასრულებლად საჭირო მასალები (მოწყობილობა).²³⁸

თვითდასაქმებულ პირებს შორის განასხვავებენ დამოკიდებულ და დამოუკიდებულ თვითდასაქმებულ პირებს. თვითდასაქმებული პირი, რომელსაც ყავს ერთი სამუშაოს მიმწოდებელი, სამუშაოს შესრულების ეკონომიკური რისკი მასზეა და სამუშაოს ასრულებს მომსახურების ხელშეკრულების ფარგლებში, მიიჩნევა დამოკიდებულ თვითდასაქმებულ პირად.²³⁹ დამოკიდებული თვითდასაქმებული პირების დასაქმების კლასიკური მაგალითია სატრანსპორტო სფერო, როდესაც პირი საკუთარი სატრანსპორტო საშუალებით ასრულებს სატრანსპორტო კომპანიის დავალებებს, ხოლო სატრანსპორტო საშუალების შეკეთების და გადატანა/გადაყვანის მომსახურების შესრულების დროს წარმოშობილი რისკი თვითდასაქმებულ პირზეა.²⁴⁰

დასაქმებულ, დამოკიდებულ თვითდასაქმებულ და დამოუკიდებელ თვითდასაქმებული პირის გამიჯვნისთვის ლიტერატურაში განხილულია სადაზღვევო სააგენტოს მუშაობის სქემა, რომლის თანახმად სააგენტოში დასაქმებული გაყიდვების აგენტი, დამოუკიდებელი აგენტი და დაკავშირებული აგენტი ყიდის სადაზღვევო პაკეტს, შინაარსობრივად

²³⁵ It is clear from that definition that the authors of the Treaty did not intend that the term worker, within the meaning of Article 141(1) EC, should include independent providers of services who are not in a relationship of subordination with the person who receives the services. Judgment of the Court of 13 January 2004. *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62001CJ0256>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 28/01/2018.

²³⁶ Pennings, F, Bosse, C, *The Protection of Working Relationships, A comparative Study*, Kluwer Law International, 2011, 174 p.

²³⁷ იქვე, გვ 11-12.

²³⁸ თვით-დასაქმებული პირის სტატუსის განსაზღვრა უკუგანმარტების მეთოდითაც არის შესაძლებელი და თვით-დასაქმებულად ითვლება პირი, რომელიც არ არის ჩაბმული შრომით ურთიერთობაში. იქვე, 8 p.

²³⁹ მსგავსი ხელშეკრულების სახეა გავრცელებულია გადაყვანა/გადაზიდვის სერვისში, სადაზღვევო სფეროში *Blanpain, R, Baker, J, Comparative Labor and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Kluwer Law International, 2010, 352 p.

²⁴⁰ *Armano, E, Bove, A, Murgia, A, Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods, Subjectivities and Resistance*, Routledge, 2017, 62 p.

თითოეული მათგანი ერთი და იგივე მომსახურებას ეწევა სადაზღვევო სააგენტოსთვის.²⁴¹

ურთიერთობებს შორის განსხვავება შემდეგში მდგომარეობს: გაყიდვების აგენტი მოქმედებს სადაზღვევო სააგენტოს მითითებებით, სარგებლობს სადაზღვევო სააგენტოს ტექნიკურ-მატერიალური ბაზით, ეკონომიკური რისკი სადაზღვევო კომპანიაზეა.

დამოუკიდებელი აგენტი ყიდის მხოლოდ კონკრეტულად ერთი სადაზღვევო კომპანიის სადაზღვევო პაკეტს, ეკონომიკური რისკი მასზეა და სამუშაოს შესრულების მატერიალური ბაზა საკუთარია/შესაძლებელია იყოს სადაზღვევო კომპანიის. დაკავშირებული აგენტი ყიდის სხვადასხვა სადაზღვევო კომპანიების სადაზღვევო პაკეტებს, ეკონომიკური რისკი მასზეა, მატერიალურ ტექნიკური ბაზა მისი საკუთრებაა.²⁴²

გაყიდვების აგენტი წარმოადგენს დასაქმებულ პირს, ხოლო დამოუკიდებელი აგენტი და დაკავშირებული აგენტი – თვითდასაქმებულ პირს, რომელთაგან დამოუკიდებელი აგენტი არის დამოკიდებული თვითდასაქმებული პირი, ხოლო დაკავშირებული აგენტი დამოუკიდებელი თვითდასაქმებული პირი.²⁴³

ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებში დამოკიდებული თვითდასაქმებული პირისათვის გათვალისწინებულია დასაქმებულის დაცვის თვალსაზრისით გარკვეული უფლებები. მაგ. დიდ ბრიტანეთში დამოკიდებული თვითდასაქმებული პირი სარგებლობს დასაქმებულისათვის დადგენილი დაცვითი ნორმებით, მათ შორის მინიმალური ანაზღაურების დაწესების ნაწილში.²⁴⁴

გერმანიაში დადგენილი მოწესრიგების თანახმად დამოკიდებული თვითდასაქმებული პირი სარგებლობს შევებულების უფლებით, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ნორმების დაცვის მოთხოვნის უფლებით, კოლექტიურ მოლაპარაკებებში მონაწილეობის უფლებით.²⁴⁵

7.1. დასაქმებული და თვითდასაქმებული პირის გამიჯვნა

ვინაიდან, თვითდასაქმებულ პირზე არ ვრცელდება შრომის სამართლით გათვალისწინებული დაცვითი ნორმები, მნიშვნელოვანია სწორად გაიმიჯნოს დასაქმებული და თვითდასაქმებული პირები.

²⁴¹ Muehlberger, U, *Dependent Self-Employment, Workers on the Border between Employment and Self-Employment*, Palgrave Macmillan, 2007, pp 5-10.

²⁴² იქვე, pp 5-10.

²⁴³ იქვე, pp 5-10.

²⁴⁴ Muehlberger, U, *Dependent Self-Employment: Workers on the Border between Employment and Self-Employment*, Springer, 2007, 38 p.

²⁴⁵ Grušić, U, *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press, 2015, 77 p.

ამ მხრივ საინტერესო გადაწყვეტილება მიიღო ინგლისის შრომის ტრიბუნალმა სატრანსპორტო კომპანია Uber-სა²⁴⁶ და ტაქსის მძღოლებს შორის დადებული ხელშეკრულების შინაარსის განსაზღვრისას.²⁴⁷

საქმის მასალების მიხედვით კომპანია Uber-მა შექმნა აპლიკაცია, რომლის საშუალებით შესაძლებელია ტაქსის გამოძახება. კომპანია - Uber სისტემაში ჩართულ მძღოლებს აწვდის მისამართს, ხოლო მძღოლები აწვდიან მომსახურებას კლიენტებს, რომლიდანაც შემოსავალს და მოგებასაც იღებს კომპანია Uber.²⁴⁸ მძღოლები მიიჩნევდნენ, რომ მათთან დადებული იყო შრომითი ხელშეკრულება, კომპანია Uber-ის წარმომადგენლები კი ყურადღებას ამახვილებდნენ იმ ფაქტზე, რომ მძღოლები არ არიან შებოჭილები ვალდებულებით და მათ შეუძლიათ საერთოდ არ ჩართონ აპლიკაცია, ან არ მიიღონ გამოძახება. ინგლისის შრომის ტრიბუნალმა ყურადღება გაამახვილა შემდეგ გარემოებებზე:

- კომპანია Uber გასაუბრების შედეგად წვევს ჩართოს თუ არა მძღოლი სისტემაში;
- Uber აკონტროლებს კლიენტების სრულ ინფორმაციას და არ აწვდის მათ სრულად მძღოლებს;
- მძღოლს აქვს სრული თავისუფლება გამოიყენოს აპლიკაცია და არ გადაიყვანოს არც ერთი კლიენტი;

246 საქმის მასალებიდან გამომდინარე დ-ის ქვეშ იგულისხმება - კომპანია დიდ ბრიტანეთში, რომელსაც აქვს დიდ ბრიტანეთში, კერძოდ ავტომანქანებით მომსახურების, მათი გაქირავების, დაჯავშნის საქმიანობის უფლების ლიცენზია. UBL- არის კომპანია, რომელსაც აქვს ლონდონის ფარგლებს გარეთ ოპერირების ლიცენზია მოპოვებული, მაგრამ საქმე შეეხება, მხოლოდ ლონდონში დასაქმებულ ტაქსის მძღოლებს. Aslam and others v Uber B.V. case n 2202550/2015, <https://www.judiciary.gov.uk/judgments/mr-y-aslam-mr-j-farrar-and-others-v-uber/>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 13/01/2018.

247 Aslam and others v Uber B.V. case n 2202550/2015, <https://www.judiciary.gov.uk/judgments/mr-y-aslam-mr-j-farrar-and-others-v-uber/>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 13/01/2018.

248 ეს სისტემა შემდგენილია მუშაობს: მას შემდეგ რაც კლიენტი საკუთარ ტელეფონში გადამოწმებს სპეციალური APP-s და გაივლის ავსტორიზაციას - შეიყვანს საკრედიტო ბარათის მონაცემებს შეძლებს მიიღოს UBER -ისგან მომსახურება. კლიენტის მოთხოვნის მიღებისთანავე, პროგრამა უკავშირდება თავისუფალ მძღოლს, რომლებიც კლიენტის ახლოს იმყოფება, შესთავაზებს კლიენტს, მძღოლი ამ დროს ხედავს მხოლოდ კლიენტის სახელს და მის რეიტინგს. მძღოლს აქვს 10 წამი რომ დაადასტუროს შეკვეთა, თუ ამ დროის განმავლობაში მძღოლმა არ დაადასტურა შეკვეთის მიღება, ჩაითვლება, რომ ეს კონკრეტული მძღოლი დაკავებულია და შეკვეთა გამოუნდება სხვა მძღოლს. შეკვეთის მიღების შემთხვევაში, დ-ი უდასტურებს შეკვეთის მიღებას კლიენტს და გადაუმისამართებს მისამართს მძღოლს. მძღოლი და კლიენტი ერთმანეთს პირადად უკავშირდებიან, ისე რომ მძღოლი ვერ ხედავს კლიენტის ნომერს და კლიენტი ვერ ხედავს მძღოლის ნომერს, მძღოლი მისამართს თუ სად უნდა მიიყვანოს კლიენტი შეიტყობს მას შემდეგ როდესაც ის კლიენტს შეხვდება. აპლიკაცია სთავაზობს მძღოლს მარშრუტს, მაგრამ მძღოლი არ არის ვალდებული გაყვეს მითითებულ მარშრუტს.

Aslam and others v Uber B.V. case n 2202550/2015, <https://www.judiciary.gov.uk/judgments/mr-y-aslam-mr-j-farrar-and-others-v-uber/>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 13/01/2018.

- მძღოლებს, თანხმობის გამოხატვის შემდეგ, აღარ შეუძლიათ მომსახურების გაწევაზე უარის თქმა. თუ ასეთი ფაქტები ხშირი იქნება კომპანიას შეუძლია შეწყვიტოს მძღოლებთან ურთიერთობა;
- კომპანია Uber ადგენს მგზავრობის ფასს;
- Uber აკონტროლებს მძღოლების მიერ გაწეულ სამუშაოს -კლიენტი აფასებს მძღოლის მიერ გაწეულ მომსახურებას. კლიენტები ხედავენ მძღოლის რეიტინგს.
- მგზავრისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების საკითხზე გადაწყვეტილებას იღებს Uber-ი, მძღოლის გამომუშავების დაქვითვასთან დაკავშირებით.
- Uber იღებს საჩივრებს მგზავრების მხრიდან მძღოლებზე.
- მძღოლებს არ აცვიათ უნიფორმა.
- კლიენტის გადაყვანის შემდეგ ანაზღაურება ხდება აპლიკაციის მეშვეობით, რომელიც ითვლის დროს და განვლილ მანძილს. გადახდა ხდება კლიენტის საკრედიტო ბარათიდან.²⁴⁹
- Uber ყოველი კვირის ბოლოს აწვდის ანაზღაურებას მძღოლებს. კლიენტის უკმაყოფილების შემთხვევაში თანხის დაბრუნებაზე გადაწყვეტილებას იღებს Uber, ხშირ შემთხვევაში ისე, რომ არ ატყობინებს მძღოლს, ხოლო თანხის დაბრუნება ხდება მძღოლის ანაზღაურების დაქვითვით. შესაძლებელია თანხა გადანაწილდეს Uber-სა და მძღოლს შორის.
- მძღოლები არიან ვალდებული გაიღონ მანქანის შეკეთების ხარჯები.

ყოველივე ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით სასამართლომ დაადგინა, რომ მძღოლები არიან Uber-ში დასაქმებული პირები და მათზე უნდა გავრცელდეს შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი დაცვითი მექანიზმები.²⁵⁰

სასამართლომ განმარტა, რომ მძღოლები ექცევიან კომპანია Uber-ის მიერ დადგენილი ორგანიზაციული მოწესრიგების ფარგლებში, რომელიც შესაძლოა ითვალისწინებდეს, განსხვავებულ სამუშაო პირობებს, მაგრამ ეს ურთიერთობის ხასიათს არ ცვლის.²⁵¹

²⁴⁹ მძღოლებს არ აქვთ უფლება მიიღონ მეტი ანაზღაურება, მაგრამ უფლება აქვთ გამოართვან ნაკლები, რაც მათ ანაზღაურებაზე აისახება (ეს პრაქტიკა არ არის წახალისებული UBER-ის მიერ.)

²⁵⁰ Aslam and others v Uber B.V. case n 2202550/2015, <https://www.judiciary.gov.uk/judgments/mr-y-aslam-mr-j-farrar-and-others-v-uber/>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 13/01/2018.

²⁵¹ იქვე.

თვითდასაქმებული და დასაქმებული პირის საკითხის განხილვისას, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს თვალთმაქცურ გარიგებებზე. სასამართლოს განმარტებით, როდესაც პირი არ არის დამოუკიდებელი და არ განსაზღვრავს საკუთარ ადგილს ბაზარზე, დამოკიდებულია სამუშაოს მიმწოდებელზე და არ მოქმედებს საკუთარი კომერციული და ფინანსური რისკის ქვეშ, უნდა დადგინდეს ადგილი აქვს თუ არა თვალთმაქცურ გარიგებას – თვითდასაქმების სახით, შრომითი ხელშეკრულებისგან თავის არიდების მიზნით.²⁵²

სასამართლოს განმარტებით ის ფაქტი, რომ წევრი ქვეყნის ნაციონალური კანონმდებლობა პირს განსაზღვრავს, როგორც თვითდასაქმებულ პირს არ ნიშნავს, რომ იგივე პირის მიმართ ევროპული კავშირის ფარგლებში დადგენილი დასაქმებულის დეფინიცია არ გავრცელდება. შესაბამისად, ნაციონალურმა სასამართლოებმა უნდა დაადგინონ ხელშეკრულების რეალური ხასიათი.²⁵³

ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებში თვითდასაქმების და შრომითი ხელშეკრულების გამიჯვნის ერთიანი მიდგომა არ არსებობს.²⁵⁴ ამიტომ ევროპული კავშირის ფარგლებში მიღებული იქნა დირექტივები, რომელთა საშუალებით შესაძლებელი გახდება გარკვეული დაცვითი მექანიზმები გავრცელდეს თვითდასაქმებულ პირებზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მათი უფლებების დაცვა აღარ იქნება დამოკიდებული წევრი სახელმწიფოს მიერ დასაქმებულის ცნების განმარტებაზე.²⁵⁵ აღნიშნული მიდგომის მაგალითია

²⁵² However, the ECJ went on to warn that oftentimes, self-employed service providers are ‘false self-employed’, that is to say, service providers in a situation comparable to that of employees. According to settled case-law, this happens when the person does not determine independently his own conduct on the market, but is entirely dependent on his principal, because he does not bear any of the financial or commercial risks arising out of the latter’s activity and operates as an auxiliary within the principal’s undertaking. **European Court of Justice C-413/13 (FNV Kunsten Informatie en Media)**. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?doclang=EN&text=&pageIndex=0&part=1&mode=lst&docid=160305&occ=first&dir=&cid=361789>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 25/01/2018.

²⁵³ The fact that a person according to national law can be qualified as self-employed, does not exclude the possibility that the person is to be regarded as an „employee“ according to the EU definition, which is defined according to objective criteria that characterise the employment relationship. If the person’s independence is merely notional it disguises an employment relationship. The ECJ held that the national court must decide whether the persons in this case are genuinely self-employed or falsely self-employed. **European Court of Justice C-413/13 (FNV Kunsten Informatie en Media)**

²⁵⁴ ბელგიის სასამართლომ განმარტა, რომ თუ მხარეები მიიჩნევენ, რომ მათ შორის გაფორმებულია მომსახურების, ან თვითდასაქმების ხელშეკრულება, სასამართლოს არ შეუძლია შეცვალოს ხელშეკრულების რეალური ხასიათი. Davies, A, EU Employment Law, Edward Elgar Publishing, 2012, 177 p.

²⁵⁵ Shoukens, P, The Social Security Systems for Self-employed People in the Applicant EU, Intersentia, 2002, pp 211-217.

2010/41/EC დირექტივა, რომლის მიზანია აღმოფხვრას დისკრიმინაცია თვითდასაქმებული პირების მიმართ.²⁵⁶

7.2. თვითდასაქმებული პირი საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით

დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის გავრცელების ფარგლების დადგენის მიზნით მნიშვნელოვანია დადგინდეს თუ ვინ არის საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად დამოკიდებული თვითდასაქმებული პირი, დამოუკიდებელი თვითდასაქმებული პირი და დასაქმებული პირი.

საქართველოს დამფუძნებელი კრების და რესპუბლიკის მთავრობის 1920 წლის შრომის ხელშეკრულების შესახებ კანონი იცნობდა დამოუკიდებელი ხელობის პირის ცნებას და განმარტავდა, რომ „პირნი, რომელნიც საზოგადოების წევრთა განისაზღვრულ რიცხვს აწვდიან დამოუკიდებელი ხელობის სახედ მათ მიერ შეკავშირებულ ან პირად შრომას“ წარმოადგენს დამოუკიდებელი ხელობის პირს. შრომის ხელშეკრულების შესახებ კანონის მოქმედება დამოუკიდებელი ხელობის პირებზე არ ვრცელდებოდა.

თანამედროვე საქართველოს კანონმდებლობა თვითდასაქმებული პირის ცნებას არ იცნობს, მაგრამ აწესებს მეწარმე ფიზიკურ პირების ცნებას. საგადასახადო კოდექსის 36-ე მუხლის მიხედვით, მეწარმე ფიზიკურ პირად მიიჩნევა,²⁵⁷ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის საფუძველზე რეგისტრირებული ინდივიდუალური მეწარმე და ფიზიკური პირი, თუ ის ახორციელებს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტით განსაზღვრულ საქმიანობას.²⁵⁸

საგადასახადო კოდექსის კომენტარებში მოცემულია, რომ „მეწარმე ფიზიკური პირის საგადასახადო ცნება არ ემთხვევა „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული ინდივიდუალური მეწარმის სამოქალაქო-სამართლებრივ ცნებას. მეწარმე ფიზიკური პირის საგადასახადო ცნება გაცილებით ფართოა, ვიდრე ინდივიდუალური მეწარმის სამოქალაქო-სამართლებრივი ცნება.²⁵⁹

მიუხედავად იმისა, რომ სამეწარმეო საქმიანობას არ გენეკუთვნება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტით განსაზღვრული საქმიანობა, საგადასახადო კოდექსის მიზნებისათვის მეწარმე

²⁵⁶ Article 2, Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -22.01.2018.

²⁵⁷ საქართველოს კანონი, საქართველოს საგადასახადო კოდექსი, მუხლი 36. <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1043717?publication=146>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -22.01.2018.

²⁵⁸ ნადარია, ღ, როგავა, ზ, რუხაძე, კ, ბოლქვაძე, ბ, საქართველოს საგადასახადო კოდექსის კომენტარი, წიგნი პირველი, 2012, 264 გვ.

²⁵⁹ იქვე, 264 გვ.

ფიზიკურ პირად ითვლება ფიზიკური პირი, თუ ის ახორციელებს სახელოვნებო, სამეცნიერო, სამედიცინო, არქიტექტურულ, საადვოკატო ან სანოტარო, სააუდიტო, საკონსულტაციო, სასოფლო-სამეურნეო ან სატყეო-სამეურნეო საქმიანობას. ინდივიდუალური მეწარმე საქმიან ურთიერთობებში თავის უფლებებს ახორციელებს როგორც ფიზიკური პირი.²⁶⁰

საქართველოს საგადასახადო კოდექსით მოცემული მოწესრიგება ცხადყოფს, რომ თვით-დასაქმებულ პირად მიიჩნევა ინდივიდუალური მეწარმე, რომელიც ახორციელებს სამეწარმეო საქმიანობას ან ფიზიკური პირი, რომელიც ახორციელებს სახელოვნებო, სამეცნიერო, სამედიცინო, არქიტექტურულ, საადვოკატო ან სანოტარო, სააუდიტო, საკონსულტაციო, სასოფლო-სამეურნეო ან სატყეო-სამეურნეო საქმიანობას.²⁶¹ იმისათვის, რომ პირი ჩაითვალოს თვით-დასაქმებულ პირად, არ არის აუცილებელი სამეწარმეო რეესტრში იყოს რეგისტრირებული, საგადასახადო მიზნებისთვის მთავარია ეკონომიკური საქმიანობის დაწყება.²⁶²

რაც შეეხება დამოკიდებულ თვითდასაქმებულ პირის განსაზღვრას, როგორც ევროპული კავშირის ფარგლებში ჩამოყალიბებული გამოცდილება ცხადყოფს, დამოკიდებული თვითდასაქმებულია პირი, რომელიც საქმიანობისას დამოკიდებულია ერთ კონკრეტულ სამუშაოს მიმწოდებელზე.²⁶³

დამოკიდებული თვითდასაქმებული პირი სამუშაოს სამოქალაქო სამართლებრივი ხელშეკრულებით ასრულებს. საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ შესაძლებელია ნარდობის ხელშეკრულების მეშვეობით. სსკ 629-ე მუხლის თანახმად, მენარდე ვალდებულია შეასრულოს ხელშეკრულებით

²⁶⁰ საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 36-ე მუხლის მიხედვით ინდივიდუალური მეწარმის რეგისტრაციას ახორციელებს საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი -საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტო. ინდივიდუალური მეწარმის რეგისტრაცია, მოიცავს, როგორც სახელწიფო ისე საგადასახადო რეგისტრაციას.

„მეწარმე ფიზიკურ პირთა საგადასახადო აღრიცხვას ახორციელებს საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი-შემოსავლების სამსახური, ზემოწამოთვლილი საქმიანობის განმახორციელებელი ფიზიკური პირი ვალდებულია ეკონომიკური საქმიანობის დაწყებამდე განცხადებით მიმართოს საგადასახადო ორგანოს საიდენტიფიკაციო ნომრის მინიჭების მიზნით. იქვე, 264.

²⁶¹ თუ სასოფლო -სამეურნეო და სატყეო- სამეურნეო საქმიანობის განხორციელებისას დასაქმებული არ უნდა იყოს მეურნეობის მფლობელი ოჯახის არაწევრი ხუთი პირი, თუ წარმოებაში მუდმივად დასაქმებულია მფლობელი ოჯახის არაწევრი ხუთი პირი, მაშინ სავალდებულოა წარმოების მეწარმე სუბიექტად რეგისტრაცია

²⁶² საქართველოს მეწარმეთა შესახებ კონონი, მუხლი 2, პუნქტი 3.

²⁶³ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის განმარტავს დასაქმებულის და თვით დასაქმებულ პირის ცნებას და მოცემულია ინფორმაცია, რომ დასაქმებულ პირებს შორის ჭარბობს თვითდასაქმებული პირები. დასაქმებულ პირთა შორის 57.5 % არის თვით დასაქმებული პირები, ხოლო 42,5 პირი დასაქმებული პირები. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ მოცემული დასაქმებული პირის განმარტება, განსხვავდება საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებული პირის ცნებისგან.

გათვალისწინებული სამუშაო, ხოლო შემკვეთი ვალდებულია, გადაუხადოს მენარდეს შეთანხმებული საზღაური.²⁶⁴

იმისათვის, რომ ნარდობის ხელშეკრულების ფარგლებში შესრულებული სამუშაო ჩაითვალოს დამოკიდებული თვითდასაქმებული პირის მიერ შესრულებულ სამუშაოდ, აუცილებელია დადგინდეს მენარდეს ჰყავს ერთი სამუშაოს თუ არაერთი სამუშაოს მიმწოდებელი. აქვს თუ არა სამუშაოს შესრულების საკუთარი ტექნიკური ბაზა.

ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ დამოკიდებული თვითდასაქმებული პირი უნდა ეწეოდეს მუდმივ საქმიანობას, ერთჯერადად ნარდობის ხელშეკრულების გაფორმება არ ნიშნავს იმას, რომ პირი წარმოადგენს თვითდასაქმებულ პირს და მასზე უნდა გავრცელდეს დასაქმებულის დაცვის სტანდარტი.²⁶⁵

უმჯობესი იქნება თუ კანონმდებელი დამოკიდებული თვით-დასაქმებული პირის სტატუსის განსაზღვრისას დაეყრდნობა ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნების გამოცდილებას.

დამოკიდებული თვითდასაქმებული პირის ცნება შესაძლებელია გათვალისწინებული იყოს სშკ-ში შემდეგი ფორმით: „დამოკიდებული თვითდასაქმებულია ფიზიკური პირი, რომელიც ეწევა საკუთარი სახელით მუდმივ საქმიანობას, დამოკიდებულია სამუშაოს მიმწოდებელზე, რომელსაც ანაზღაურების სანაცვლოდ სთავაზობს საქონელს და მომსახურებას.“²⁶⁶

7.3. შრომის ხელშეკრულების და ნარდობის ხელშეკრულების გამიჯვნა

დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის გავრცელების კუთხით მნიშვნელოვანია შრომის და ნარდობის ხელშეკრულების გამიჯვნა და მასთან დაკავშირებული სასამართლო პრაქტიკა. ვინაიდან ნარდობის ხელშეკრულებით სამუშაოს შემსრულებელ პირებზე დასაქმებულის დაცვის სტანდარტი არ ვრცელდება.

შრომის ხელშეკრულების და ნარდობის ხელშეკრულების საგანია სამუშაოს შესრულება, თუმცა სამუშაოს შესრულების პროცესი და შედეგი ამ ურთიერთობათა გამიჯვნის ერთ-ერთი კრიტერიუმია.²⁶⁷ ნარდობის და შრომის ხელშეკრულების გამიჯვნისას როგორც ლიტერატურაში, ისე სასამართლო პრაქტიკაში გამოყოფილია დასაქმებულის დაქვემდებარების ელემენტი და

²⁶⁴ დუმბაძე, მ, ნარდობის ხელშეკრულება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების დადების გვერდის ავლის საშუალება, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, 2014, გვ 295-342.

²⁶⁵ შეად. სქოლიო 238.

²⁶⁶ თვით-დასაქმებული პირის მსგავსი განმარტება გავრცელებულია ესტონეთში. Shoukens, P, The Social Security Systems for Self-employed People in the Applicant EU, Intersentia, 2002, 216 p.

²⁶⁷ ქარდავა, ე. შრომისა და ნარდობის ხელშეკრულების ურთიერთმიმართების საკითხისათვის, ჟურნალი სამართალი, №2, 2009, გვ 210-230.

შესაბამისად, ნარდობის ხელშეკრულების ფარგლებში მენარდის და დამკვეთის თანასწორობა.²⁶⁸

შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებელი დაინტერესებულია სამუშაო პროცესით, ხოლო სამუშაო პროცესის მატერიალურ-ტექნიკურ ბაზაზე პასუხისმგებელია დამსაქმებელი,²⁶⁹ ნარდობის ხელშეკრულების საგანი კი არის მენარდის შრომის შედეგი, შრომის შედეგის დადგომაზე პასუხისმგებლობა მენარდეს ეკისრება.²⁷⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, როდესაც ქონებრივად და ორგანიზაციულად დამოუკიდებელია სამუშაოს შემსრულებელი პირი, ის მიიჩნევა მენარდედ და წარმოშობილი იქნება არა შრომითი, არამედ ნარდობის ხელშეკრულება.²⁷¹

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით ურთიერთობად მიიჩნია, იურიდიული მომსახურების გაწევა პოლიტიკური პარტიისთვის, რადგან „პოლიტიკურმა პარტიამ განსაზღვრა სამუშაო ადგილი და შექმნა სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო პირობები, ქონება, რომელიც შეადგენდა შრომის ბაზას (სამუშაო მაგიდა, კომპიუტერი, კორპორატიული ტელეფონი და სხვა), ეკუთვნოდა პოლიტიკურ პარტიას. სამუშაო დღის განმავლობაში, იურიდიული კონსულტაციები და სხვა სახის სამართლებრივი დახმარება მოსარჩელეს უნდა გაეწია პოლიტიკური პარტიის ოფისში (მოსარჩელის სამუშაო ადგილზე) მისული პირებისთვის, ასევე უნდა დაეცვა მათი ინტერესები სამართალდამცავ და სხვა ორგანოებში. აქედან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე ქონებრივად და ორგანიზაციულად დამოუკიდებელი იყო პოლიტიკურ პარტიაზე და ექვემდებარებოდა მას, რაც იმას ნიშნავს, რომ მათ შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა.“²⁷²

შრომითი ხელშეკრულების და ნარდობის ხელშეკრულების გამიჯვნა, დღეს აღარ არის შესაძლებელი მხოლოდ დაქვემდებარების და სამუშაო პროცესის კონტროლის კრიტერიუმის საფუძველზე.²⁷³ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლომ უნდა შეაფასოს, არის თუ არა დადებული ნარდობის ხელშეკრულება შრომითი ხელშეკრულების თავიდან აცილების მიზნით.

სსკ-ის მიხედვით თვალთმაქცური გარიგებები მოჩვენებითი გარიგებების სახეა. მოჩვენებითია გარიგება, როდესაც ნების გამცხადებელს არ აქვს სამართლებრივი შედეგების დადგომის სურვილი და ეს ობიექტურად

²⁶⁸ იქვე, გვ 210-230.

²⁶⁹ იქვე, გვ 210-230.

²⁷⁰ დუმბაძე, მ, ნარდობის ხელშეკრულება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების დადების გვერდის ავლის საშუალება, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, 2014, გვ 295-342.

²⁷¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 21 ოქტომბრის №ას-795-751-2015 გადაწყვეტილება.

²⁷² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 21 აპრილი №ას-172-167-2016 გადაწყვეტილება.

²⁷³ Pennings, F, Bosse, C, The Protection of Working Relationships, A comparative Study, Kluwer Law International, 2011, 177 p.

შეცნობადია.²⁷⁴ სსკ-ის 56-ე მუხლის მიხედვით ბათილია გარიგება, რომელიც დადებულია მხოლოდ მოსაჩვენებლად. სსკ-ის 56-ე მუხლის მეორე ნაწილით განსაზღვრულია, რომ თუ მოსაჩვენებლად დადებული გარიგებით მხარეებს სურთ სხვა გარიგების დაფარვა, ამ შემთხვევაში მოქმედებს რეალურად ის გარიგება, რომლის დაფარვაც მხარეებს სურდათ.²⁷⁵

საქართველოს საერთო სასამართლოებმა უნდა გამოარკვიონ, მხარეთა რეალური სურვილი იყო თუ არა შრომის ხელშეკრულების დადება. გასათვალისწინებელია, რომ სსკ-ის მიხედვით სამართლებრივი შედეგები დაფარული გარიგების მიმართ იმ შემთხვევაში დადება, თუ ეს დაფარული გარიგება დააკმაყოფილებს შესაბამისი გარიგების ნამდვილობისთვის დაწესებულ წინაპირობებს.²⁷⁶ შრომითი ხელშეკრულების დადებისათვის სშკ-ითვალისწინებს სხვადასხვა წინაპირობებს, წერილობით ფორმას, ხელშეკრულებაში კონკრეტული არსებითი პირობების გათვალისწინებას და ა.შ.

საქართველოს საერთო სასამართლოებმა დაფარული შრომითი გარიგების სამართლებრივი შეფასებისას, უნდა გაითვალისწინონ სშკ-ის დადგენილი დასაქმებული დაცვის პრინციპი და თითოეული დათქმა სწორედ ამ რწმენით განმარტონ.²⁷⁷ თუ მხარეთა შორის არ იქნება დადებული გარიგება წერილობითი ფორმით, სასამართლოებმა არ უნდა განმარტონ, რომ შრომითი ურთიერთობა არ არის წარმოშობილი, არამედ შეაფასონ მხარეთა რეალური სურვილი და სშკ-ის მე-7 მუხლის მიხედვით განისაზღვროს, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოშობილია დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან.

იმისათვის, რომ სასამართლომ დაადგინოს მხარეები ცდილობდნენ თუ არა შრომითი გარიგების გადაფარვას, მნიშვნელოვანია გაზიარებული იყოს ევროპული კავშირის გამოცდილება და შრომითი ხელშეკრულება გაიმიჯნოს არა მხოლოდ ნარდობის ხელშეკრულების, არამედ თვითდასაქმებულ და დამოკიდებულ თვითდასაქმებულ პირთან დადებული ხელშეკრულებისაგან და დადგინდეს, რომ თვითდასაქმებულ პირებზე, სამუშაოს ნარდობის ხელშეკრულების ფარგლებში შემსრულებელ პირებზე არ გავრცელდება დასაქმებულის დაცვის ნორმები, რაც შეეხება დამოკიდებულ თვითდასაქმებულ პირებს მათზე უნდა გავრცელდეს გარკვეული დაცვითი ნორმები, რომლებიც დეტალურად ნაშრომის მეოთხე თავშია განხილული.

²⁷⁴ კერესელიძე, დ, კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, ევროპული და შედარებითი სამართლის ინსტიტუტის გამომცემლობა, თბილისი, 2009, გვ 309-311.

²⁷⁵ იქვე, გვ 309-311.

²⁷⁶ იქვე, გვ 309-311.

²⁷⁷ ჩაჩავა, ს, მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძვლების კონკურენცია კერძო სამართალში, თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, 2010, გვ 100-101.

III. შრომითი ხელშეკრულების დადების და ნამდვილობის წინაპირობები

სშკ-ის მე-2 მუხლის თანახმად შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

სშკ-ის მე-2 მუხლი არ განსაზღვრავს რა შინაარს უნდა შეიცავდეს მხარეთა შეთანხმება, იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვას.

ვინაიდან შრომითი ურთიერთობა კერძო სამართლებრივი გარიგების სახეა,²⁷⁸ მხარეთა შეთანხმების შინაარსის განმარტებისთვის გამოყენებული უნდა იქნეს სსკ-ის 327-ე მუხლი, რომლის თანახმად ხელშეკრულება დადებულად ჩაითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდებიან საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით, ხოლო არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობა, რომელზეც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიიღწევა შეთანხმება, ანდა რომელიც კანონის მიერაა ასეთად აღიარებული.²⁷⁹

ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპი მოიცავს ხელშეკრულების შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლებას, შესაბამისად მხარეებს შეუძლიათ თავად განსაზღვრონ ურთიერთობის არსებითი პირობები.²⁸⁰ ლიტერატურაში გამოთქმულია მოსაზრება, რომ არსებითად უნდა იქნეს მიჩნეული ის პირობები, რომლებიც გამოხატავენ შესაბამისი ხელშეკრულების ბუნებას.²⁸¹ ეს ძირითადად ეხება ხელშეკრულების საგანს, ანაზღაურებას და ვადას. გარდა ამისა, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ისეთ პირობაზე, რომელიც სცდება ზოგადად ამ ხელშეკრულებისთვის დამახასიათებელი არსებითი პირობების ჩამონათვალს, მაგრამ მხარეთა მიერ არის მიჩნეული ასეთად.²⁸²

ვინაიდან, შრომითი ურთიერთობა ვალდებულებითი ურთიერთობების სპეციფიური სახეა და მისი მიზანი დასაქმებულის დაცვაა, კანონი ითვალისწინებს ნორმებს, რომელთა შეცვლა მხოლოდ დასაქმებულის სასარგებლოდ არის შესაძლებელი.²⁸³ აქედან გამომდინარე ხელშეკრულების პირობები, რომლებზეც მხარეები თანხმდებიან, მათი შეხედულებისამებრ განისაზღვრება, მაგრამ შრომის სამართალი ადგენს დასაქმებულის დაცვის მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც გათვალისწინებული უნდა იყოს შრომით

²⁷⁸ ჩაჩავა, ს, მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძვლების კონკურენცია კერძო სამართალში, თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, 2010, გვ 98-99.

²⁷⁹ იქვე.

²⁸⁰ იქვე.

²⁸¹ ბაღიშვილი, ე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, მუხლი 327. <http://www.gccc.ge/>

²⁸² იქვე.

²⁸³ ჩაჩავა, ს, მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძვლების კონკურენცია კერძო სამართალში, თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, 2010, გვ 98-99.

ხელშეკრულებაში.²⁸⁴ შესაბამისად, არსებითი პირობების განსაზღვრა, რომელთაც ხელშეკრულება აუცილებლად უნდა მოიცავდეს, ემყარება უშუალოდ მხარეების, უპირველეს ყოვლისა, დასაქმებულის ინტერესებს.

სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებულია ხელშეკრულების არსებითი პირობები, რომელიც ცდება ხელშეკრულების დადებისათვის აუცილებელი არსებითი პირობების ჩამონათვალს.²⁸⁵ სშკ განსაზღვრავს, არა მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების ბუნების მთავარ გამომხატველ ნიშნებს და შრომითი ხელშეკრულების საგანს, არამედ შრომით ურთიერთობაში მხარეთა კონკრეტულ მოვალეობებს.

სამართლებრივად აღნიშნული მოწესრიგება ქმნის გარკვეულ გაუგებრობას, თუ შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტით განსაზღვრულ არსებით პირობებს, სსკ-ის 327-ე მუხლის მიხედვით ხელშეკრულება არ ჩაითვლება დადებულად.²⁸⁶ შესაბამისად დასაქმებულს არ აქვს უფლება მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულება.²⁸⁷

სშკ-ით დადგენილი არსებითი პირობების ამგვარი მოწესრიგება შემდეგი გარემოებებით აიხსნება: 2006 წლის სშკ არ განსაზღვრავდა არსებით პირობების კონკრეტულ ჩამონათვალს, რომელიც უნდა ასახულიყო ხელშეკრულებაში.²⁸⁸ შრომის არსებითი პირობების განსაზღვრასთან დაკავშირებით საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავდა, რომ მხარეები თავად განსაზღვრავნ არსებით პირობებს კონკრეტულ ურთიერთობაში და ადგენდა, რომ „შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობით ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან გარკვეული სამუშაოს შესრულების ვადით, სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზეც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს

²⁸⁴ იქვე.

²⁸⁵ არსებითი პირობებია: მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა, სამუშაო დრო და დასვენების დრო, სამუშაო ადგილი, თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე, შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შევსებულების ხანგრძლივობა და შევსებულების მიცემის წესი. მუხლი 6, საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

²⁸⁶ შეად. კერესელიძე, დ, კერძო სამართლს უზოგადესი სისტემური ცნებები, ევროპული და შედარებითი სამართლის ინსტიტუტის გამომცემლობა, თბილისი, 2009, გვ 288-289.

²⁸⁷ შეად. იქვე.

²⁸⁸ მუხლი 11, საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი. კონსოლიდირებული ვერსია (20/09/2013 - 27/09/2013).

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=2>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 25/01/2018.

შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად ჩაითვლება კანონის მიერ.²⁸⁹ არსებითი პირობების შეფასება კონკრეტულ საქმეზე სასამართლოს პრეროგატივას წარმოადგენდა.²⁹⁰

2013 წელს სშკ-ში განხორციელდა ცვლილებები, რომლის მიზანს წარმოადგენდა, საქართველოს კანონმდებლობის ევროპული კავშირის ღირებულებების მოთხოვნებთან დაახლოება და შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ჩამონათვალი განისაზღვრა „შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის ინფორმირების ვალდებულების შესახებ“ 91/533/EEC ღირებულების გავლენით.

კანონმდებლის მიზანს წარმოადგენდა, განესაზღვრა იმ პირობათა ჩამონათვალი, რომლის შესახებ ინფორმაციას უნდა ფლობდეს დასაქმებული შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში. თუმცა არსებული მოწესრიგება, აღნიშნულ მიზანს გაცდა და სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტს ეწოდა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები. რომელიც სსკ-ით დადგენილი მოწესრიგების საფუძველზე განისაზღვრება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების დადების წინაპირობები.

არსებითი პირობების ჩამონათვალი შეიძლება იყოს კანონით წინასწარ გათვალისწინებული, მაგრამ მისი მიზანი მხარეთა ინტერესების დაცვა უნდა იყოს და არა დამატებითი სირთულის შექმნა, შესაბამისად სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის ყველა ქვეპუნქტი არ უნდა იყოს განხილული, როგორც შრომითი ხელშეკრულების დადებისათვის აუცილებელი არსებითი პირობები.

შრომითი ხელშეკრულების დადების არსებით პირობად უნდა განისაზღვროს შრომის ხელშეკრულების საგანი და ანაზღაურება, ასევე ის სამუშაო პირობები, რომელთა გარეშე მხარეთა შორის ურთიერთობა არ წარმოიშობა.

1. ხელშეკრულების ფორმის განსაზღვრის თავისუფლება

ვალდებულებითი სამართლის ხელშეკრულების ფორმის თავისუფლების პრინციპი, როგორც წესი, ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნების შრომის სამართალშიც შენარჩუნებულია, თუმცა შესაძლებელია გარკვეული შეზღუდვები არსებობდეს კონკრეტულ შრომით ხელშეკრულებასთან

²⁸⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2012 წლის 2 ოქტომბრის №ას-1111-1042-2012 გადაწყვეტილება.

²⁹⁰ შეად. ინასარიძე, თ, შრომით ხელშეკრულებაში არსებით პირობებთან დაკავშირებით 2013 წლის 12 ივლისის რეფორმის მიზანი, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, 2014, 184-233.

მიმართებით. მაგ. დაწესებული იყოს სავალდებულო წერილობითი ფორმა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებისთვის.²⁹¹

საქართველოში 1920 წლის შრომის ხელშეკრულების შესახებ კანონის მესამე თავის მე-10 მუხლის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების ფორმა დამოკიდებული იყო პირობის დამდებთა სურვილზე და შეიძლება ყოფილიყო, როგორც წერილობითი, ისე სიტყვიერიც. სიტყვიერი ხელშეკრულების ყოველი ნაწილის დამტკიცება შესაძლებელი იყო მოწმეთა ჩვენებით.²⁹²

2006 წლის სშკ არ ითვალისწინებდა ფორმის თავისუფლების შეზღუდვას და სშკ-ის მე-6 მუხლის თანახმად შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობოდა, როგორც წერილობითი ისე ზეპირი ფორმის ხელშეკრულების საფუძველზე.²⁹³

2013 წელს ცვლილებები შევიდა სშკ-ის მე-6 მუხლში და დაემატა 1¹ პუნქტი, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ხელშეკრულება 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.

სშკ-ის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად შრომითი ხელშეკრულება - ფორმა სავალდებულო ხელშეკრულების სახედ იქცა. სსკ-ის მიხედვით წერილობითი ფორმის მოთხოვნის დარღვევა იწვევს ხელშეკრულების ბათილობას.²⁹⁴ აგრეთვე სსკ-ის ნორმების მიხედვით, ბათილი იქნება შრომითი ხელშეკრულება, თუ სშკ-ის მე-6 მუხლით განსაზღვრული რომელიმე არსებითი პირობა არ იქნება გათვალისწინებული.²⁹⁵

გასათვალისწინებელია რომ, გარიგების ფორმა არ არის თვითმიზანი, არამედ სხვადასხვა მიზნის მიღწევის საშუალებაა.²⁹⁶ ხელშეკრულების ფორმის განსაზღვრა თუ მეორე მხარის დაცვის ფუნქციის მატარებელია, მაშინ ის არ უნდა იქცეს იმ პირისათვის სარგებლის მომტანი გარიგების ბათილობის საფუძველად, რომლის დაცვასაც კანონი ისახავდა მიზნად.²⁹⁷

შრომის ხელშეკრულების სავალდებულო წერილობითი ფორმის განსაზღვრისას, კანონმდებელი სავარაუდოდ მიზნად ისახავდა

²⁹¹ ადგიშვილი, ლ, კერესელიძე, დ, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ჟურნალი ქართული სამართლის მიმოხილვა, 2003, 1, 10 გვ.

²⁹² საქართველოს დამფუძნებელთა კრების და რესპუბლიკის მთავრობის 1920 წლის 14 აგვისტოს შრომის ხელშეკრულების კანონი. მეოთხე თავი, მე-14 მუხლი.

²⁹³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2012 წლის 13 თებერვლის №ას-57-54-2012 გადაწყვეტილება.

²⁹⁴ კერესელიძე, დ, კერძო სამართლს უზოგადესი სისტემური ცნებები, ევროპული და შედარებითი სამართლის ინსტიტუტის გამომცემლობა, თბილისი, 2009, გვ 288-289.

²⁹⁵ Voßkuiler, B, ახალი ქართული შრომის სამართალი: რამდენიმე განსახილველად შერჩეული საკითხი, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, მერიდიანი, 2014, გვ 174-184.

²⁹⁶ კერესელიძე, დ, კერძო სამართლს უზოგადესი სისტემური ცნებები, ევროპული და შედარებითი სამართლის ინსტიტუტის გამომცემლობა, თბილისი, 2009, გვ 288-289.

²⁹⁷ იქვე, გვ 288-289.

დასაქმებულის დაცვას, მაგრამ არსებული ჩანაწერი საფრთხეს უქმნის დასაქმებულს, რადგან თუ დამსაქმებელი არ დადებს წერილობით ხელშეკრულებას მიიჩნევა, რომ მხარეთა შორის ურთიერთობა არ არის წარმოშობილი და დასაქმებულსაც არ აქვს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ნორმებით სარგებლობის უფლება.²⁹⁸

აღნიშნული საკითხი პრაქტიკაში არც თუ იშვიათად განიხილება და შრომითი ურთიერთობის არსებობის აღიარებისას საქართველოს საერთო სასამართლოები მხედველობაში იღებენ, არა მხოლოდ ხელშეკრულების მატერიალური სახით არსებობის ფაქტს, არამედ მხარეთა შორის არსებულ ურთიერთობას. სასამართლომ განმარტა, რომ კონკლუდენტური მოქმედებებით, როგორიცაა შენობაში შესასვლელი ჩიპის გადაცემა თუ სხვა, დასტურდება შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა.²⁹⁹

მსგავსი მიდგომა უნდა დაინერგოს პრაქტიკაში და ფორმის დაუცველად წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობის შეფასების დროს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს ფაქტობრივ შესრულებას უნდა მიენიჭოს გადამწყვეტი მნიშვნელობა და არა გარიგების ფორმას.³⁰⁰ გათვალისწინებული უნდა იქნეს სშკ-ის მე-7 მუხლი, რომელიც განსაზღვრავს, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.³⁰¹

ევროპული კავშირის 91/533/EEC დირექტივის მიხედვით, სავალდებულო არ არის შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება.³⁰² შესაბამისად, ევროპული კავშირის კანონმდებლობით დადგენილი მოწესრიგების ფარგლებში, შრომითი ხელშეკრულების ფორმის დაუცველობისას, არ წამოიშვება დასაქმებულის უფლებების დარღვევის საფრთხე.

91/533/EEC დირექტივით გათვალისწინებული დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის სშკ-ში ასახვის მიზნით, უმჯობესია გაუქმდეს შრომითი ხელშეკრულების სავალდებულო წერილობითი ფორმა.

2. შრომის ხელშეკრულების მოქმედების ვადის განსაზღვრა

სშკ განსაზღვრავს იმ არსებითი პირობების ჩამონათვალს, რომელიც უნდა იყოს გათვალისწინებული წერილობით შრომით ხელშეკრულებაში, მაგრამ

²⁹⁸ იქვე, გვ 288-289.

²⁹⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 21 აპრილის №ას-172-167-2016 გადაწყვეტილება.

³⁰⁰ კერესელიძე, დ, კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, ევროპული და შედარებითი სამართლის ინსტიტუტის გამომცემლობა, თბილისი, 2009, გვ 288-289.

³⁰¹ ადგიშვილი, ლ, კერესელიძე, დ, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ჟურნალი ქართული სამართლის მიმოხილვა, 2003, 1, 10 გვ.

³⁰² Blanpain, R, European Labour Law, Kluwer Law International, 2008, 457 p.

არ განსაზღვრავს, რა ხდება იმ შემთხვევაში თუ შრომითი ხელშეკრულებით არ იქნება რომელიმე არსებითი პირობა გათვალისწინებული.³⁰³ ამ კუთხით საინტერესოა სამუშაოს დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა, როგორც არსებითი პირობა.

სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულებაში ასახული უნდა იყოს სამუშაოს დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა.³⁰⁴ რაც იმას ნიშნავს, რომ შრომით ხელშეკრულებაში უნდა ეწეროს ხელშეკრულება უვადოა თუ ვადიანი. ჩნდება კითხვა, რა ხდება მაშინ თუ შრომით ხელშეკრულებაში არ არის მითითებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა?

საქართველოს საერთო სასამართლოებმა აღნიშნული საკითხის განხილვისას, განმარტეს, რომ „შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას. სახელშეკრულებო სამართლაში ერთმანეთისგან განასხვავებენ დადგენილ (განსაზღვრულ) და დაუდგენელ (განუსაზღვრელ) ვადებს. განსაზღვრულია ვადა, როდესაც ცნობილია მოვლენის დადგომის თარიღი. განუსაზღვრელია ვადა, როდესაც მოვლენის დადგომა სარწმუნოა, მაგრამ უცნობია მისი დადგომის ზუსტი თარიღი. როდესაც მხარეთა შეთანხმებით მოვლენის დადგომის კონკრეტული თარიღი მკაფიოდაა განსაზღვრული, ასეთ შემთხვევაში ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადითაა დადებული, ხოლო როდესაც ასეთი თარიღი არ არის მითითებული და იგი არც ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარეობს – იგულისხმება, რომ განუსაზღვრელი ვადითაა დადებული ხელშეკრულება.“³⁰⁵ მსგავსი განმარტება დამკვიდრებული პრაქტიკაა საქართველოს საერთო სასამართლო სისტემაში.³⁰⁶

გასათვალისწინებელია, რომ 91/533/EEC დირექტივის თანახმად შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის მითითება სავალდებულოა მხოლოდ მაშინ, თუ ის გარკვეული დროით არის დადებული.³⁰⁷

საქართველოს ერთიანი სასამართლოების მიერ დადგენილი პრაქტიკა და ევროპული კავშირის 91/533/EEC დირექტივის მიდგომა უმჯობესია ასახული იყოს სშკ-ში და მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის ა) ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდეს

³⁰³ ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნები ითვალისწინებს სანქციებს დამსაქმებლებისათვის, იტალიაში გათვალისწინებულია სანქცია 1500 ევროს ოდენობით, დამსაქმებელი ვადებულია გადაუხადოს თითოეულ დასაქმებულს, თუ დამსაქმებელი არ მიაწვდის დასაქმებულს სათანადო ინფორმაციას. Blanpain, R, Hendrickx F, New Forms of Employment in Europe, Kluwer Law International, 2016, 69 p.

³⁰⁴ შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია:

ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; მუხლი 6, პუნქტი 9, ქვეპუნქტი „ა“. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

³⁰⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 24 სექტემბრის №ას- 804-769-2014 გადაწყვეტილება.

³⁰⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 24 სექტემბრის №ას-571-546-2016 გადაწყვეტილება.

³⁰⁷ Council Directive, 91/533/EEC, Article 2.

შემდეგი სახით: „დასაქმებულს უნდა მიეწოდოს ინფორმაცია მუშაობის დაწყების თარიღის და ვადიანი შრომითი ურთიერთობის დროს მოსალოდნელი ვადის შესახებ.“

3. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას შრომის პირობების გაცნობის ვალდებულება 91/533/EEC დირექტივის მიხედვით

ასოცირების შეთანხმების თანახმად საქართველოს კანონმდებლობაში 2018 წელს³⁰⁸ უნდა აისახოს 1991 წლის 14 ოქტომბრის 91/533/EEC დირექტივა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის ინფორმირების ვალდებულების შესახებ.³⁰⁹

91/533/EEC დირექტივა ეყრდნობა დასაქმებულის ფუნდამენტური სოციალური უფლებების შესახებ აქტის მე-9 მუხლს, რომლის თანახმად ხელშეკრულების პირობები აუცილებლად მოცემული უნდა იყოს კოლექტიური ხელშეკრულებით, კანონმდებლობით ან ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით.³¹⁰

დირექტივის მიზანია ევროპული კავშირის ფარგლებში შრომითი ურთიერთობის ფორმირება იყოს გამჭვირვალე და დასაქმებულებს ქონდეთ ინფორმაცია შრომის არსებითი პირობების შესახებ. ამ მიზნის მისაღწევად 91/533/EC დირექტივით დადგენილია დამსაქმებლის ვალდებულებები შრომის ხელშეკრულების დადების და შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში დასაქმებულთა ინფორმირების შესახებ.³¹¹

91/533/EC დირექტივის თანახმად, დამსაქმებელი, შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან არაუგვიანეს ორი თვის ვადაში, ვალდებულია მიაწოდოს წერილობითი ინფორმაცია შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობების შესახებ.³¹² დირექტივის თანახმად ეს პირობებია: დასაქმების ადგილი, თანამდებობა, შესასრულებელი სამუშაო, ანაზღაურება, ხელშეკრულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურებადი შვებულება, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წინასწარი შეტყობინების ვადა, სამუშაო დღის და კვირის ხანგრძლივობა და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობები³¹³

³⁰⁸ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -25/01/2018.

³⁰⁹ Council Directive of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship 91/533/EEC. <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:EN:HTML>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 25/01/2018.

³¹⁰ Schlachter, M, EU Labour Law, A Commentary, Kluwer Law International, 2015, 149 p.

³¹¹ Preamble, Council Directive of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship 91/533/EEC.

³¹² Article 3, Council Directive of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship 91/533/EEC.

³¹³ O'leary, S, Employment Law at the European Court of Justice, Judicial Structure, Policies and Process, Hart Publishing, 2002, 22 p.

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებლის ვალდებულება დასაქმებულის ინფორმირების შესახებ, მოიცავს არა მხოლოდ 91/533/EEC დირექტივის მე-2 მუხლის 2 ნაწილით გათვალისწინებულ პირობებს, არამედ იმ პირობებსაც რომლებიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე მნიშვნელოვანია.³¹⁴ მაგ. დირექტივის თანახმად ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების პირობები არ განიხილება, როგორც არსებითი პირობა, მაგრამ დამსაქმებელი ვალდებულია მიაწოდოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმების შესახებ ინფორმაცია წერილობით, თუ ცხადია, რომ კონრეტულ ურთიერთობაში ეს არსებითი პირობაა.³¹⁵

დირექტივით დადგენილი დასაქმებულის ინფორმირების ვალდებულება ვრცელდება შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში დასაქმებულ პირებზე, თუმცა აღნიშნული ვალდებულება, წევრი ქვეყნების გადაწყვეტილებით, შესაძლოა არ გავრცელდეს იმ პირებზე, რომლებიც მუშაობენ 1 თვიანი შრომითი ხელშეკრულებით ან/და კვირაში 8 საათიანი სამუშაო დრო აქვთ დადგენილი.³¹⁶ შესაბამისად აღნიშნული დირექტივის ფარგლებში დადგენილი დასაქმებულის დაცვის სტანდარტი, არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებების გარკვეულ კატეგორიაზე შეიძლება არ გავრცელდეს სახელმწიფოთა გადაწყვეტილებით.³¹⁷

დირექტივა არ ეხება წევრი სახელმწიფოების მიერ დადგენილ შრომითი ხელშეკრულების ფორმას და მტკიცების ტვირთის საკითხს.³¹⁸ თუმცა, ამისდა მიუხედავად ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლო განმარტავს, რომ დირექტივით განსაზღვრული დამსაქმებლის ვალდებულება მიაწოდოს ინფორმაცია დასაქმებულს არსებითი პირობების შესახებ, უნდა იყოს გარკვეული მნიშვნელობის მქონე. ე.ი. დასაქმებულებს უნდა ჰქონდეთ საშუალება გამოიყენონ წერილობითი დოკუმენტი, როგორც მტკიცებულება ნაციონალური სასამართლოების წინაშე, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში როდესაც დავა ეხება არსებით პირობებს, უპირატესობა წერილობით საბუთებს უნდა მიენიჭოს.³¹⁹ მაგრამ დირექტივა არ ადგენს, რომ

³¹⁴ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 8 February 2001. - Wolfgang Lange v Georg Schünemann GmbH, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61999CJ0350>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 14/01/2018.

³¹⁵ იქვე.

³¹⁶ Schlachter, M, EU Labour Law, A Commentary, Kluwer Law International, 2015, 150 p.

³¹⁷ იქვე.

³¹⁸ The Directive shall be without prejudice to national law and practice concerning: -the form of the contract or employment relationship, -proof as regards the existence and content of a contract or employment relationship,- the relevant procedural rules. Article 6, Council Directive of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship 91/533/EEC.

³¹⁹ სასამართლოს განმარტებით, ნაციონალური სასამართლოებმა უნდა გამოიყენონ და განმარტონ მტკიცების ტვირთის საკითხი და არსებითი პირობების ფაქტობრივ დადასტურების განხილვისას შეტყობინებებსაც, განხორციელებული ნებისმიერი სახით, უნდა მიენიჭოს იგივე მნიშვნელობა. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 4 December 1997. Helmut Kampelmann and Others v Landschaftsverband Westfalen-Lippe (C-253/96 to C-256/96), Stadtwerke Witten GmbH v Andreas Schade (C-257/96) and Klaus Haseley v Stadtwerke Altena GmbH (C-258/96). 33

დასაქმებულის ინფორმირების შესახებ წერილობით დოკუმენტს უდავო მტკიცებულების ძალა უნდა ჰქონდეს. დამსაქმებელს უნდა შეეძლოს წარადგინოს მტკიცებულებები, რომ წერილობით დოკუმენტში მითითებული ინფორმაცია არასწორია.³²⁰

4. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას შრომის პირობების გაცნობის ვალდებულება საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით

საქართველოს 1920 წლის „შრომის ხელშეკრულების შესახებ“ კანონი შრომითი პირობების შესახებ დასაქმებულის ინფორმირების საკითხს თანამედროვე მოთხოვნების შესაბამისად აწესრიგებდა. კანონის მეცხრე თავის 33-ე მუხლი განსაზღვრავდა ხელშეკრულების იმ პირობებს, რომელიც შეტანილი უნდა ყოფილიყო საანგარიშო წიგნში, ეს პირობები იყო: ხელშეკრულების ვადა, ანაზღაურება, არსებითი პირობები და ხელშეკრულებაში შესული ცვლილებები.³²¹ მეცხრე თავის 32-ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი იყო ვალდებული გაეცნო ყველა დაქირავებულისთვის საანგარიშო წიგნაკი.³²²

2006 წელს მიღებული სშკ არ ითვალისწინებდა მოწესრიგებას შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობების გაცნობის შესახებ. სშკ-ში 2013 წელს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, სშკ-ის მე-6 მუხლის 1^ლ პუნქტით დადგინდა, რომ ხელშეკრულება უნდა დაიდოს წერილობით ფორმით, ხოლო სშკ-ის მე-9 პუნქტით განისაზღვრა არსებითი პირობების ჩამონათვალი. სავარაუდოდ კანონმდებელმა იგულისხმა, რომ ამ ფორმით შესაძლებელი იქნებოდა ღირეპტივის მოთხოვნების შესრულება, რადგან მოწესრიგების თანახმად ყველა დასაქმებულთან უნდა დაიდოს წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება და განისაზღვროს სამუშაო პირობები.

წინა თავში განხილული იყო, რომ აღნიშნული მოწესრიგება ვერ ასრულებს ღირეპტივით დადგენილ მოთხოვნებს, რადგან სშკ-ის ჩანაწერში არ იკითხება კანონმდებლის მიზანი – დასაქმებულმა მიიღოს ინფორმაცია სამუშაო პირობების შესახებ. სშკ-ით დადგენილი მოწესრიგების საფუძველზე შეიზღუდა ხელშეკრულების შინაარსის და ფორმის განსაზღვრის

par. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=eccli:ECLI:EU:C:1997:585>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 14/01/2018.

³²⁰ იქვე.

³²¹ საქართველოს დამფუძნებელთა კრების და რესპუბლიკის მთავრობის 1920 წლის 14 აგვისტოს შრომის ხელშეკრულების კანონი. მეცხრე თავი, 33-ე მუხლი.

³²² არაუგვიანეს სამი დღისა, იმ ვადის გასვლის შემდეგ, ამ კანონის მე-7 მუხლით რომ აღნიშნულია, დამქირავებელი, რომელთანაც მუშაობს არა ნაკლებ ხუთის მუშისა და მოსამსახურისა, ვალდებულია მისცეს ყოველ დაქირავებულს საანგარიშო წიგნაკი, იმის და მიუხედავად, თუ რა ვადითაა დადებული ხელშეკრულება. ახალის ხელშეკრულების დადების ან ძველის განახლების დროს, დამქირავებელი ვალდებულია დაქირავებულის მიღებიდან ექვსის დღის გასვლის შემდეგ დაუყოვნებლივ საანგარიშო წიგნაკების შემოღებით ჩამოაყალიბოს ხელშეკრულება. საქართველოს დამფუძნებელთა კრების და რესპუბლიკის მთავრობის 1920 წლის 14 აგვისტოს შრომის ხელშეკრულების კანონი. მეცხრე თავი, 32-ე მუხლი, ნაწილი 1.

თავისუფლება, მაგრამ არ ჩანს დამსაქმებლის ვალდებულება ხელი შეუწყოს შრომით ურთიერთობების გამჭვირვალობას.

91/533/EEC დირექტივის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება არის დასაქმებულის ინფორმირების ერთ-ერთი გზა და არა ერთადერთი.³²³ დირექტივით გათვალისწინებული მოწესრიგება უნდა აისახოს სშკ-ში და ამ მიზნით, უმჯობესია სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტს დაემატოს 9¹ პუნქტი, სადაც ჩაიწერება, რომ „დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობის წარმოშობიდან 1 თვის ვადაში მიაწოდოს დასაქმებულს ინფორმაცია არსებითი პირობების შესახებ წერილობითი ფორმით.“

5. შრომითი პირობებში ცვლილების შეტანის წესი

91/533/EEC დირექტივა ითვალისწინებს არსებითი პირობების შეცვლის შემთხვევაში დასაქმებულის ინფორმირების ვალდებულებას. ცვლილების განხორციელებიდან ერთი თვის ვადაში დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს აღნიშნული ცვლილებები.³²⁴

დირექტივის მე-5 მუხლის თანახმად ცვლილების შეტყობინების ვალდებულება აქვს დამსაქმებელს ყველა არსებითი პირობასთან დაკავშირებით.³²⁵

ცვლილების შესახებ წერილობითი ფორმით დასაქმებულის ინფორმირება, არ ნიშნავს, რომ ცვლილება მხარეთა შორის შეთანხმებულია და წერილობითი ინფორმაციის გაგზავნით დასაქმებული შეიბოჭება. შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების განხორციელებას სჭირდება მხარეთა შორის შეთანხმება.³²⁶

სშკ-ის მე-11 მუხლი განსაზღვრავს, რომ მხარეს აქვს ხელშეკრულების დაზუსტების უფლება, ხოლო შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილებას სჭირდება მხარეთა შეთანხმება.³²⁷ სშკ-ის მე-11 მუხლის მე-4 პუნქტი განსაზღვრავს, რომ არსებითი პირობის ცვლილებად არ მიიჩნევა შემდეგი პირობების ცვლილება: „ა)დამსაქმებლის მიერ

³²³ Schlachter, M, EU Labour Law, A Commentary, Kluwer Law International, 2015, 149 p.

³²⁴ Any change in the details referred to in Articles 2 (2) and 4 (1) must be the subject of a written document to be given by the employer to the employee at the earliest opportunity and not later than one month after the date of entry into effect of the change in question. Article 5, Council Directive of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship 91/533/EEC.

³²⁵ Schlachter, M, EU Labour Law, A Commentary, Kluwer Law International, 2015, 157 p.

³²⁶ იქვე, 157 p.

³²⁷ 1. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის ხელშეკრულების არსებით პირობებს.

2. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით. მუხლი 11, საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

დასაქმებულისათვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ საზოგადოდ ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არაუმეტეს 3 საათისა დღეში, ამასთანავე, არ იწვევს არათანაბარზომიერ ხარჯებს; ბ) სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის ცვლილება არაუმეტეს 90 წუთით.“

საყურადღებოა, რომ სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის თანახმად, სამუშაო დრო და დასაქმების ადგილი არსებითი პირობაა, შესაბამისად მისი ცალმხრივად შეცვლა დაუშვებელია. ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ ევროპული კავშირის 91/533/EEC დირექტივა არ განასხვავებს სამუშაო პირობებს, თითოეულ პირობაზე თანაბრად ვრცელდება დირექტივით დადგენილი მოთხოვნები.³²⁸

არსებითი პირობების ცვლილების შესახებ საქართველოს საერთო სასამართლოები განმარტავენ, რომ „დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მიმართ გამოცემული ყოველი ბრძანება მხარეთა შეთანხმების აუცილებლობას არ ითვალისწინებს, მაგრამ თუნდაც დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება საკმარისი იყოს გარკვეული შედეგის დადგომის თვალსაზრისით, ამგვარი ნება, სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის საფუძველზე, ნამდვილად მხოლოდ იმ შემთხვევაში ჩაითვლება, თუ მეორე მხარეს მიუვა.“ ნების მისვლაში იგულისხმება მისი კონტრაქტის გამგებლობაში მოქცევის მომენტი, როცა მას ობიექტურად აქვს გაცნობის შესაძლებლობა. ნების მისვლაში არ იგულისხმება დამსაქმებლის მხრიდან მხოლოდ ბრძანების გამოცემა, იმ პრინციპით, რომ მეორე მხარე თავად დაინტერესდეს და მოიძიოს საჭირო ინფორმაცია. საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის ბრძანება შრომის ანაზღაურების წესის ცვლილების ნაწილში ბათილია, თუ ის მეორე მხარეს არ მიუვა და არ დაეთანხმება მას.³²⁹

საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკის მიხედვით წერილობით დოკუმენტს ენიჭება ფაქტობრივი მტკიცებულების ძალა. სასამართლოს განმარტებით შრომითი ხელშეკრულება წერილობითი ფორმით იდება, ხოლო სხვა თანამდებობაზე გადაყვანის ფაქტიც წერილობითი დოკუმენტის წარდგენის გზით უნდა დადასტურდეს.³³⁰ სასამართლომ წერილობითი ხელშეკრულების არ არსებობის გამო დაადგინა, რომ არსებითი პირობის ცვლილება არ განხორციელებულა. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ სასამართლომ წერილობითი დოკუმენტის წარდგენის ვალდებულება მოსარჩელეს –დასაქმებულს დააკისრა და განმარტა, რომ სსსკ-ის 102-ე

³²⁸ European Commission, Report on the implementation of Directive 91/533/EEC on an Employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship. http://ec.europa.eu/employment_social/labour Law/docs/report_pow_en.pdf.

³²⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 24 სექტემბრის №ას-1634-1533-2012 გადაწყვეტილება.

³³⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 24 სექტემბრის №ას- 365-347-2015 გადაწყვეტილება.

მუხლის და შეჯიბრებითობის პრინციპის საფუძველზე მხარეებმა უნდა წარმოადგინონ შესაბამისი სასარჩელო მოთხოვნის დამამტკიცებელი საბუთები.³³¹

ანალოგიური საქმის – თანამდებობის ცვლილების საკითხის განხილვისას, სასამართლომ მხედველობაში მიიღო ის ფაქტი, იმუშავა თუ არა პირმა ახალ თანამდებობაზე. საქმის მასალებით დადგინდა, რომ დასაქმებულს არ შეუსრულებია სამუშაო ახალ თანამდებობაზე, განმარტა, რომ არსებითი პირობის ცვლილებაზე თანხმობას ადგილი არ ქონდა.³³²

საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე ცხადია, რომ შრომითი ხელშეკრულების პირობის ცვლილებას სჭირდება მხარეთა შეთანხმება. თუ შესაძლებელია ცალმხრივად განხორციელდეს ცვლილება, მაშინ აუცილებელია მეორე მხარეს მიუვიდეს შესაბამისი ნება.

საქართველოს საერთო სასამართლოებმა უნდა გაითვალისწინონ, რომ სშკ-ის მე-11 მუხლის მე-4 პუნქტით დადგენილი პირობები არ შეიძლება განხილული იყოს, როგორც ცალმხრივად შესაცვლელი პირობები. აღნიშნული მუხლის სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტთან განხილვის შედეგად ცხადია, რომ დასაქმების ადგილის და სამუშაო დროის ცვლილებას სჭირდება მხარეთა შეთანხმება.

არსებული მოწესრიგება არ შეესაბამება 91/533/EEC დირექტივის მოთხოვნებს, რადგან დირექტივის თანხმად, ცვლილების შესახებ დასაქმებულის ინფორმირების ვალდებულება და ცვლილების თაობაზე მხარეთა შეთანხმება ერთმანეთისგან გამიჯნულია.

დირექტივის მოთხოვნების გაზიარების მიზნით, უმჯობესია სშკ-ში განხორციელდეს ცვლილება და მე-11 მუხლს დაემატოს 2¹ პუნქტი და გაიწეროს, რომ „დამსაქმებელი ვალდებულია მხარეთა მიერ არსებითი პირობის ცვლილების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება, წერილობითი ფორმით აცნობოს დასაქმებულს, არაუგვიანეს ცვლილების განხორციელებიდან 1 თვის ვადაში.“

³³¹ იქვე.

³³² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 24 სექტემბრის №ას-1099-1035-2015 გადაწყვეტილება.

IV. შრომის პირობები

შრომის პირობები ფართო ცნებაა და მოიცავს სამუშაო დროს, დასვენების დროს, ანაზღაურებას, ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, შვებულებას და სხვ პირობებს, რომელიც ერთიანად ქმნის სამუშაო გარემოს.³³³

დასაქმებულთა შრომის პირობების რეგულირების მიზნით ევროპული კავშირის ფარგლებში შემუშავებული იქნა არაერთი დირექტივა, რომელთაგან ასოცირების შეთანხმების თანახმად საქართველოს კანონმდებლობაში უნდა ასახოს: 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივა სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ, ვადა - 2020 წელი³³⁴ და 1992 წლის 19 ოქტომბრის საბჭოს 92/85/EEC დირექტივა ეხება ორსულ, ახალნამშობიარე და მუძუძურ დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღების შესახებ³³⁵ ვადა - 2018 წელი.

1. სამუშაო დრო

2003/88/EC დირექტივის მიზანია უზრუნველყოს დასაქმებულთა ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების მინიმალური დაცვა და ამ მიზნით განსაზღვრავს სამუშაო,³³⁶ დასვენების და შესვენების დროს.³³⁷ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა რომ, 2003/88/EC

³³³ www.ilo.org/global/topics/working-donditions/lang--en/index.htm, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -25/01/2018.

³³⁴ იქვე.

³³⁵ Council Directive 92/85 / EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage the improvement of the safety and health of pregnant workers, workers who are workers and lactating women. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული - 18/01/2018.

³³⁶ სამუშაო დროის შესახებ დირექტივა თავდაპირველი სახე სხვადასხვა სექტორში დასაქმებულ პირებზე არ ვრცელდებოდა და მიღებული იქნა სპეციალური დირექტივები: 99/63 დირექტივა საზღვაო სექტორში დასაქმებულ პირებს შეეხება, 2000/79 დირექტივა ეხება ავიაციის სექტორში დასაქმებულ პირებს, 2005/47 დირექტივა – რკინიგზის სფეროში დასაქმებულ პირებს, რომელთა სამუშაოც საზღვრის კვეთას მოითხოვს. 2002/15 დირექტივით მოწესრიგდა საგზაო სატრანსპორტო საშუალებების მძღოლების სამუშაო დრო. ძირითადი სამუშაო დროის შესახებ დირექტივა 93/104- ში ცვლილებები შევიდა და განახლდა 2003/34 დირექტივით, რომელიც მოიცავდა იმ სფეროების რეგულაციას რომელიც მანამდე არ იყო რეგულირებული და არ წესრიგდებოდა ცალკე სფეროს დირექტივებით. რივე დირექტივა 93/104 და 2003/34 ორივე გაერთიანდა და ჩანაცვლდა 2003/88 დირექტივით. Barnard, C, EU Employment Law, Oxford University Press, 2012, 536 p.

³³⁷ 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, <http://eurlex.europa.eu/legalcontent/en/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0088>, გადამოწმებული იქნა უკანასკნელად - 14/01/2018.

დირექტივას აქვს პირდაპირი მოქმედების ძალა და ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებში დასაქმებულ პირებს, შეუძლიათ დაეყრდნონ აღნიშნულ მუხლს.³³⁸

2003/88/EC დირექტივის თანახმად, სამუშაო დრო არის პერიოდი, რომლის განმავლობაში დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის მითითების საფუძველზე და ასრულებს საქმიანობას კანონმდებლობის ან/და პრაქტიკის შესაბამისად. აღნიშნული განმარტების ქვეშ გამოყოფენ სამ ელემენტს: დროს, დამსაქმებლის მითითებას და სამუშაოს შესრულებას დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით.³³⁹

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ 2003/88/EC დირექტივით განსაზღვრული სამუშაო დროის წინაპირობები უნდა არსებობდეს კუმულაციურად.³⁴⁰ სასამართლომ მორიგეობის დრო მიიჩნია სამუშაო დროდ, რადგან დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო ადგილზე იმყოფებოდეს, მიუხედავად იმისა ფაქტობრივად ასრულებს თუ არა სამუშაოს.³⁴¹ სასამართლომ განმარტა, რომ სამუშაო დრო არ არის დამოკიდებული სამუშაოს ინტენსივობაზე. ის ფაქტი, რომ მორიგეობის პერიოდში დასაქმებული პასიურია, არ ნიშნავს, რომ ეს პერიოდი არ უნდა ჩაითვალოს სამუშაო დროში.³⁴²

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, სამუშაო დროის განსაზღვრისათვის აუცილებელია დამსაქმებლის მითითებით მოქმედება. აქედან გამომდინარე, გამოძახებისთვის მზადყოფნის პერიოდი არ არის სამუშაო დრო, რადგან დასაქმებული ვალდებულია იყოს ხელმისაწვდომი დამსაქმებლისათვის, მაგრამ თავად წვევტს სად იქნება დროის ამ პერიოდში.³⁴³

იგივე მსჯელობის საფუძველზე დასაქმებულის მიერ სამსახურში მისასვლელი დრო სამუშაო დროში არ იანგარიშება, ხოლო მგზავრობის

³³⁸ Verbundene Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01 Bernhard Pfeiffer u. a. gegen Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut e.V. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A62001CJ0397>, უკანასკნელად იქნა gadamowmebuli -15/01/2018.

³³⁹ Cabrelli, D Employment Law in Context, Oxford University Press, 2016, 295 p.

³⁴⁰ C-151/02 Judgment of the Court of 9 September 2003. City of Kiel against Norbert Jaeger. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=de&num=C-151/02>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -18/01/2018.

³⁴¹ იქვე.

³⁴² Judgment of the Court (Second Chamber) of 1 December 2005, C-14/04, Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-14/04>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -18/01/2018.

³⁴³ C-151/02, Judgment of the Court of 9 September 2003. City of Kiel against Norbert Jaeger.

პერიოდი, რომელიც წარმოადგენს სამუშაოს შესრულების აუცილებელ პირობას – არის სამუშაო დრო.³⁴⁴

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ უკანონოდ მიიჩნია საფრანგეთში, სპეციალურ საცხოვრებელ სკოლებში, ღამის მორიგე პედაგოგებთან დადებული ხელშეკრულებით გაწერილი ანაზღაურების გაანგარიშების სქემა, რომლის თანახმად, ღამის მორიგეობიდან სამუშაო დროდ ითვლებოდა პირველი ცხრა საათიდან სამი საათი, ხოლო ცხრა საათის შემდეგ ყოველი ნახევარი საათი,³⁴⁵ სასამართლომ განმარტა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ მის კომპეტენციაში არ შედის დასაქმებულის ანაზღაურების რაოდენობის დადგენა, მსგავსი შეთანხმება 2003/88/EC დირექტივის მიზნებთან შეუსაბამოა, რადგან მორიგეობის დროის არ ჩათვლა სამუშაო დროში, ეწინააღმდეგება 2003/88/EC დირექტივით დადგენილ მოთხოვნებს.³⁴⁶

საინტერესოა ჩეხეთში დადგენილი ექიმების ანაზღაურების პრაქტიკა, რომლის მიხედვითაც ექიმები, მორიგეობის იმ პერიოდში როდესაც არ ასრულებენ ფაქტიურად სამუშაოს, იღებენ ძირითადი სამუშაო ანაზღაურების 20 %.³⁴⁷ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულის ანაზღაურების განსაზღვრა არ შედის მის კომპეტენციაში, ხოლო წინამდებარე ჩანაწერი სამუშაო დროის გამოანგარიშების წესთან წინააღმდეგობაში არ მოდის.³⁴⁸

აღნიშნული პრაქტიკა მნიშვნელოვანია დამსაქმებულებისთვის, რადგან 2003 წლის ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილებამ დიდი გავლენა იქონია სპეციფიკური რეჟიმის მქონე დაწესებულებებზე, განსაკუთრებით სამედიცინო სფეროზე.³⁴⁹

2003/88/EC დირექტივის მე-16 მუხლი განსაზღვრავს, რომ წევრ სახელმწიფოებს, დირექტივის იმპლემენტაციისას შესაძლებლობა აქვთ ყოველკვირეული სამუშაო დროის დაწესებისთვის გამოიყენონ წინასწარი შეტყობინების პერიოდი 4 თვე.³⁵⁰ შეტყობინების პერიოდი შესაძლებელია გაიზარდოს 6 თვემდე კანონმდებლობით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით,

³⁴⁴ C-266/14, Judgement of The Court, Court of Justice, 10 September 2015, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=167291&doclang=EN>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 18/01/2018.

³⁴⁵ Judgment of the Court (Second Chamber) of 1 December 2005, C-14/04, Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-14/04>, გადამოწმებული იქნა უკანასკნელად -15/01/2018.

³⁴⁶ იქვე.

³⁴⁷ Order of the Court (Fifth Chamber) of 11 January 2007. Jan Vorel v Nemocnice Český Krumlov. C-437/05 <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-437/05>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 18/01/2018.

³⁴⁸ იქვე.

³⁴⁹ Peers, S, Hervey, T, Kenner, J, Ward, A, The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary, Hart Publishing, 2014, 858 p.

³⁵⁰ Directive 2003/88/EC, Article 16.

ან 2003/88/EC დირექტივით განსაზღვრული წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში. აღნიშნული უფლება გამოყენებული აქვს შემდეგ ქვეყნებს: ესტონეთი, უნგრეთი, ლატვია, რუმინეთი.³⁵¹

2003/88/EC დირექტივის 22-ე მუხლის თანახმად, წევრ ქვეყნებს შეუძლიათ განსაზღვრონ დასაქმების გარკვეული სექტორი, სადაც სამუშაო დრო იქნება დირექტივით დადგენილ სამუშაო დროისგან განსხვავებული. გაზრდილი სამუშაო დროის დადგენისთვის აუცილებელია, რომ მუშაკთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ზოგადი პრინციპები იყოს დაცული, დასაქმებულებს ჰქონდეთ ინფორმაცია და მათ განაცხადონ წინასწარი თანხმობა, შესაბამის სამუშაო პირობებით მუშაობაზე.³⁵² წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზურუნველყონ დასაქმებულთა აღრიცხვა და მიაწოდონ ინფორმაცია შესაბამის კომპეტენტურ ორგანოებს. იმ შემთხვევაში თუ არსებობს უსაფრთხოების ან/და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული რისკები, შეზღუდონ მათი ყოველკვირეული მაქსიმალურ სამუშაო დროზე გადაჭარბებით დასაქმების შესაძლებლობა.³⁵³

ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნები იყენებენ 2003/88/EC დირექტივის 22-ე მუხლით განსაზღვრულ უფლებას და (12 ქვეყანაში – ბელგია, ჩეხეთი, საფრანგეთი, გერმანია, უნგრეთი, ლატვია, ჰოლანდია, ავსტრია, პოლონეთი, სლოვაკეთი, სლოვენია და ესპანეთი) გამოყოფენ სამედიცინო და გადაუდებელი სამსახურების სექტორს სადაც დასაშვებია მაქსიმალური სამუშაო დროისგან განსხვავებული სამუშაო დრო.³⁵⁴ 2003/88/EC დირექტივის 22-ე მუხლი არ განსაზღვრავს იმ მაქსიმალურ სამუშაო დროს, რაც გამონაკლისის სახით შეიძლება არსებობდეს.

1.1. სამუშაო დრო საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად

სამუშაო დროის განსაზღვრა 2006 წლის სშკ-ის მიხედვით დამოკიდებული იყო მხარეთა შეთანხმებაზე, ერთადერთი შეზღუდვა რაც გათვალისწინებული იყო სშკ-ის მიხედვით იყო ცვლებს შორის შუალედი, რომელიც არ უნდა ყოფილიყო 12 საათზე ნაკლები.³⁵⁵ თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ

³⁵¹ Delteil, V, Kirov, V, N, Labour and Social Transformation in Central and Eastern Europe, Europeanization and Beyond, Routledge, 2016, 123 p.

³⁵² European Commission Staff Working Document, Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, 2017. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1494937215562&uri=CELEX:52017SC0204>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 18/01/2018.

³⁵³ იქვე.

³⁵⁴ იქვე.

³⁵⁵ სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. მუხლი 14, პუნქტი 2. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი. კონსოლიდირებული ვერსია (20/09/2013 - 27/09/2013). <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=2>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 25/01/2018.

არ იყო გათვალისწინებული, სშკ-ის მიხედვით სამუშაო დრო განისაზღვრებოდა კვირაში 41 საათით.³⁵⁶

სასამართლოს განმარტებით, მხარეთა შეთანხმება იმის თაობაზე, რომ ცვლაში მომუშავეთათვის, დასაქმებულის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა განისაზღვრება ცვლიანობის გრაფიკით და შეადგენს კვირაში 48 საათს, არის კანონიერი და დასაქმებულს არ აქვს შესაძლებლობა მოითხოვოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 2013 წლამდე არსებულ ურთიერთობებზე.³⁵⁷

2013 წლის ცვლილებების შედეგად, სშკ-ის მე-14 მუხლის თანახმად, სამუშაო დრო განისაზღვრა კვირაში 40 საათით, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს – კვირაში 48 საათი.

არსებული ჩანაწერი მიუახლოვდა ევროპული კავშირის 2003/88/EC დირექტივის მოთხოვნებს, მაგრამ კანონმდებლის წინაშე გამოწვევას წარმოადგენს სამუშაო დროის განმარტება, ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური ოდენობის განსაზღვრა და სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში სამუშაო დროის განსაზღვრა.

საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით სამუშაო დროდ განსაზღვრულია ის პერიოდი რომლის განმავლობაში დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს.³⁵⁸ 2003/88/EC დირექტივით დადგენილ სამუშაო დროის განმარტებასთან შედარებით³⁵⁹ ცხადი ხდება, რომ საქართველოს კანონმდებლობა ფოკუსირებულია სამუშაოს შესრულების ფაქტზე, აქედან გამომდინარე კითხვის ნიშნის ქვეშ დგება მორიგეობისას ნამუშევარი საათების დადგენის საკითხი.

2003/88/EC დირექტივის იმპლემენტაციის მიზნით უმჯობესია სშკ-ში მე-14 მუხლში გაიწეროს, რომ „სამუშაო დრო არის პერიოდი, რომლის განმავლობაში დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის მითითებით და ასრულებს თავის მოვალეობას კანონმდებლობის და დადგენილი პრაქტიკის შესაბამისად.“ ამ განმარტებით მიღწეული იქნება 2003/88/EC დირექტივის

³⁵⁶ 1. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 41 საათს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების და დასვენების დრო. მუხლი 14, პუნქტი 1. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი., კონსოლიდირებული ვერსია (20/09/2013 - 27/09/2013).

³⁵⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 6 აპრილის №ას-930-892-2014 გადაწყვეტილება.

³⁵⁸ დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს. მუხლი 14, საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

³⁵⁹ Pitt, G, Cases and Materials on Employment Law, Pearson, 2008, 276 p.

მიზნები და მორიგეობის პერიოდი ჩაითვლება სამუშაო დროში. ევროპული გამოცდილებიდან, დამსაქმებელმა თავის მხრივ უნდა გაითვალისწინონ, მორიგეობის პერიოდში ანაზღაურების განსხვავებული სქემის დადგენის შესაძლებლობა.³⁶⁰

1.2. ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო

სშკ-ის მიხედვით გათვალისწინებულია სავალდებულო და ნებაყოფლობითი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობა. სტიქიური უბედურების თავიდან აცილების და საწარმოო ავარიის თავიდან აცილებისას დასაქმებული ვალდებულია იმუშაოს ზეგანაკვეთურად.³⁶¹

ნებაყოფლობითი ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვანისათვის აღემატება კვირაში 40 საათს.³⁶² სშკ-ის მე-20 მუხლის თანახმად ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა უქმე დღეებში მუშაობა.³⁶³

ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურებადია, და ის გაანგარიშებული უნდა იყოს ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, გამონაკლისს წარმოადგენს სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ნამუშევარი დრო.³⁶⁴ უქმე დღეებში ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის ნაცვლად, დასაქმებულს შესაძლოა მიეცეს, სხვა დღეებში დასვენების დრო.³⁶⁵

2006 წლის სშკ-ის მიხედვით ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე მხარეთა შეთანხმების წერილობითი ფორმა არ იყო განსაზღვრული. სშკ-ის მე-17 მუხლის ეს პუნქტი შენარჩუნდა 2013 წლის ცვლილებების შედეგად, მაგრამ სშკ-ის მე-6 მუხლის

³⁶⁰ იქვე, 276 გვ.

³⁶¹ დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე;

ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით. მუხლი 17, პუნქტი 1. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

³⁶² ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს. მუხლი 17, პუნქტი 3. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

³⁶³ მეოცე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და მისი ანაზღაურების პირობები განისაზღვრება ამ კანონის მე-17 მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტებით დადგენილი წესით. მუხლი 20, პუნქტი 3. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

³⁶⁴ ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. მუხლი 17, პუნქტი 4. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

³⁶⁵ მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. მუხლი 17, პუნქტი 5. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

მე-9 პუნქტით განისაზღვრა, რომ ზეგანაკვეთური ანაზღაურების წესი, წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების სავალდებულო ნაწილია.³⁶⁶

არსებული მოწესრიგება აჩენს კითხვებს, რა ხდება იმ შემთხვევაში, როდესაც ზეგანაკვეთური სამუშაოზე შეთანხმება ზეპირია და შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესს.

სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, იმ შემთხვევაში, თუ არ არსებობს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს შესრულებაზე წერილობითი შეთანხმება, მნიშვნელოვანია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივი დადასტურება და მხარეთა სურვილი. დასაქმებული, მხოლოდ საკუთარი ნებით შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის ვერ მიიღებს ანაზღაურებას.³⁶⁷

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დადასტურებად მიიჩნია შემდეგი ფაქტები: „ოფისის მენეჯერის საქმიანობა, რომელიც მოვალეობიდან გამომდინარე, სამსახურში ცხადდებოდა სამუშაო საათების დაწყებამდე და რჩებოდა სამსახურში საათების დამთავრების შემდეგ. დილით ის ადებდა ოფისის შესასვლელ კარს და ხვდებოდა დამლაგებელს. ასევე, საღამოობით კეტავდა კარს დამლაგებლის შემოვლის შემდეგ. ამავე პერიოდში ჰქონდა ელექტრონული მიმოწერა ხელმძღვანელთან და სხვა პირებთან. მას უკავშირდებოდნენ კომპანიის ხელმძღვანელები, ასევე, ხელმძღვანელების დავალებით, თვითონაც აგზავნიდა საქმიან გზავნილებს.“³⁶⁸

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ განმარტა, რომ როდესაც მხარეებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების საკითხი არ აქვთ შეთანხმებული გამოყენებული უნდა იყოს სსკ-ის 325-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, რომლის თანახმად, ხელშეკრულების პირობების განსაზღვრა უნდა მოხდეს სამართლიანობის საფუძველზე.³⁶⁹ კონკრეტულ საქმეზე საქალაქო სასამართლომ ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის ანაზღაურებად განსაზღვრა ხელფასის საათობრივი განაკვეთის 1,5 ჯერ გაზრდილი ოდენობა.³⁷⁰

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობაზე შეთანხმების წერილობითი ფორმით დადების მოთხოვნას კანონმდებლის მხრიდან აქვს დასაქმებულის დაცვის მიზანი, მაგრამ გასათვალსწინებელია, რომ სსკ-ის

³⁶⁶ მაზანაშვილი, მ, ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება. შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, 2014, გვ 342-392.

³⁶⁷ იქვე.

³⁶⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 10 აპრილის №ას-18-18-2014 გადაწყვეტილება. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 12 ნოემბრის განჩინება.

³⁶⁹ იქვე.

³⁷⁰ იქვე.

მიხედვით წინასწარ განსაზღვრული ფორმის დარღვევით დადებული ხელშეკრულება მიიჩნევა ბათილად.³⁷¹ სასამართლო პრაქტიკის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების ფორმის დაუცველობა, ან ხელშეკრულებაში ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გაუთვალისწინებლობა, არ იწვევს შრომითი ხელშეკრულების ბათილობას.³⁷² სასამართლო თავად ადგენს, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების პირობებს. სასამართლოს ეს მიდგომა ემსახურება დასაქმებულის დაცვის მიზანს და ითვალისწინებს კანონმდებლის ნებას, დასაქმებულმა მიიღოს ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის დამატებითი ანაზღაურება.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების საკითხის მოწესრიგებისას, სასამართლო პრაქტიკა და საერთაშორისო მიდგომები უნდა იყოს გათვალისწინებული და სშკ-ის მე-6 მუხლი უნდა ადგენდეს, არა სავალდებულო წერილობითი ხელშეკრულების ფორმას და მის შემადგენელ პუნქტებს, არამედ ითვალისწინებდეს დამსაქმებლის ვალდებულებას, ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაზე.

2003/88/EC დირექტივის მიზანი არ არის მხოლოდ ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის ანაზღაურების გაცემის ვალდებულების დადგენა, არამედ მისი მიზანია, შეზღუდოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს გამოყენება და ამ მიზნით აწესებს სამუშაო დროის მაქსიმალურ ვადას, რომელიც ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით არის კვირაში 48 საათი.³⁷³

საქართველოს კანონმდებლობა ამ მოთხოვნებს არ შეესაბამება, რადგან ერთის მხრივ არ არის განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური ოდენობა, მეორე მხრივ, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში ნორმირებულ სამუშაო დროს წარმოადგენს კვირაში 48 საათი.

შესაბამისად ცვლილებები უნდა განხორციელდეს სშკ, რომელიც მკვეთრად შეზღუდავს დამსაქმებლების თავისუფლებას ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის განსაზღვრისას. დამსაქმებლების ინფორმირების თვალისაზრისით, უმჯობესი იქნება, თუ საქართველო გამოიყენებს 2003/88/EC დირექტივით გათვალისწინებულ წინასწარი შეტყობინების პერიოდს – 6 თვეს,³⁷⁴ ამას გარდა, 2020 წლამდე შესაძლებელია დამსაქმებლებს მიეცეთ გაფრთხილება, მოსალოდნელი ცვლილების შესახებ.

³⁷¹ მაზანაშვილი, მ, ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება. შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, 2014, გვ 342-392.

³⁷² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 დეკემბრის №ა-420-400-2015 გადაწყვეტილება. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 23 თებერვლის განჩინება.

³⁷³ Pitt, G, Cases and Materials on Employment Law, Pearson, 2008, 276 p.

³⁷⁴ იქვე.

სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოებისთვის სამუშაო დროის დადგენისას, გათვალისწინებული უნდა იყოს 2003/88/EC დირექტივის 22-ე მუხლით გათვალისწინებული გამონაკლისის დაშვების შესაძლებლობა. შესაძლებელია, სშკ-ში განისაზღვროს სამუშაო ტიპები და სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოები, სადაც დასაქმებულთა წინასწარი თანხმობით შესაძლებელი იქნება მაქსიმალური სამუშაო დროისგან განსხვავებულ სამუშაო დროზე შეთანხმება.³⁷⁵

1.3. შესვენების და დასვენების დრო

სშკ დღის განმავლობაში დასაქმებულის დასვენების პერიოდს უწოდებს შესვენების დროს, ხოლო სამუშაო დღეებს შორის და კვირის განმავლობაში პერიოდს - დასვენების დროს.³⁷⁶ სწორედ ამ მნიშვნელობით იქნება გამოყენებული ეს ტერმინები წინამდებარე თავში.

ევროპული კავშირის 2003/88/EC დირექტივა განსახვავებს დღის განმავლობაში შესვენების, სამუშაო დღეებს შორის დასვენების დროს და კვირის განმავლობაში დასვენების დროს.³⁷⁷

2003/88/EC დირექტივის თანახმად, თუ სამუშაო დრო აღემატება დღეში 6 საათს დასაქმებულმა უნდა ისარგებლოს შესვენებით.³⁷⁸ შესვენების დროის განმარტებისას ინგლისის სასამართლომ დაადგინა, რომ შესვენების დაწყების და დასრულების დრო უნდა იყოს ცნობილი დასაქმებულისათვის. მხოლოდ ის ფაქტი, რომ დროის გარკვეულ პერიოდში დასაქმებულს შეიძლება არ უწევდეს კონკრეტული საქმის შესრულება არ შეიძლება განხილული იყოს, როგორც შესვენება.³⁷⁹ შესვენების პერიოდის განსაზღვრა საშუალებას აძლევს დასაქმებულს გამოიყენოს აღნიშნული დრო პირადი ინტერესებისათვის.³⁸⁰

შესვენების გარდა დირექტივა ითვალისწინებს დასაქმებულისათვის 24 საათის განმავლობაში უწყვეტ, 11 საათიან, ყოველდღიური დასვენების უფლებას.³⁸¹ ამას გარდა კვირის განმავლობაში მინიმალური დასვენების დრო უნდა იყოს უწყვეტი 24 საათი.³⁸² ე.ი. კვირაში ერთხელ დასაქმებული უნდა

³⁷⁵ ევროპული კავშირის ახალი წევრი ქვეყნები აქტიურად იყენებდნენ დირექტივიდან გამონაკლისის დაშვების უფლებას. Meardi, G, *Social Failures of EU Enlargement: A Case of Workers Voting with Their Feet*, Routledge, 2013, 30 p.

³⁷⁶ ბაჯიაშვილი, მ, სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან, შრომის სამართალი, 2013, გვ.75-103.

³⁷⁷ Blanpain, R, *European Labour Law*, Kluwer Law International, 2008, 581 p.

³⁷⁸ Peers, S, Hervey, T, Kenner, J, Ward, A, *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*, Hart Publishing, 2014, 865 p.

³⁷⁹ Barnard, C, *EU Employment Law*, Oxford University Press, 2012, 540 p.

³⁸⁰ იქვე. 540 p.

³⁸¹ Directive 2003/88/EC, Article 5.

³⁸² Blanpain, R, *European Labour Law*, Kluwer Law International, 2008, 581 p.

სარგებლობდეს 35 საათიანი დასვენების დროით. 24 საათიან დასვენების დროს დამატებული ყოველდღიური 11 საათიანი დასვენების დრო.³⁸³

ევროპული კავშირის 2003/88/EC დირექტივის მე-5 მუხლი ითვალისწინებს გამონაკლისის დაშვების შესაძლებლობას ისეთი საწარმოებისათვის, სადაც ტექნიკური თუ სხვა გარემოებების გამო შეუძლებელია აღნიშნული წინაპირობის შესრულება და განსაზღვრავს, კვირაში მინიმუმ 24 საათიან დასვენების დროს.³⁸⁴

სშკ-ის მე-14 მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრულია, რომ ცვლებს შორის, დასვენება უნდა იყოს 12 საათი. თუმცა არ განსაზღვრავს ცვლის მაქსიმალურ ხანგრძლივობას.³⁸⁵ სშკ არ განსაზღვრავს კვირის განმავლობაში სავალდებულო უწყვეტი დასვენების ოდენობას. სშკ-ის მიხედვით ასევე არ არის განმტკიცებული, როდის არის აუცილებელი შესვენება.³⁸⁶

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტით განსაზღვრულია, რომ სახელმწიფო ვალდებულია, უზრუნველყოს ყოველკვირეული დასვენების პერიოდი, რომელიც შეძლებისდაგვარად უნდა ემთხვეოდეს შესაბამის ქვეყანაში ან რეგიონში ტრადიციით ან ჩვეულებით აღიარებულ დასვენების დღეს.³⁸⁷

უმჯობესია სშკ-ის მე-14 მუხლში შევიდეს ცვლილება და დაემატოს 2¹ პუნქტი, სადაც გაიწერება, რომ „1. თუ დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დრო აღემატება დღეში 6 საათს, დასაქმებულს უნდა მიეცეს შესვენების დრო მინიმუმ ნახევარი საათი. 2. დასაქმებული 24 საათის განმავლობაში უნდა სარგებლობდეს 11 საათიანი დასვენების უფლებით. 3. კვირის განმავლობაში დასაქმებულის დასვენების დროის ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს უწყვეტ 24 საათზე ნაკლები. 4. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში დასაქმებული პირებისათვის კვირის განმავლობაში დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს უწყვეტ 24 საათზე ნაკლები.“

აღნიშნული ჩანაწერის არსებობის შემთხვევაში, შესრულებული იქნება 2003/88/EC დირექტივის მოთხოვნები, ამასთან სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის

³⁸³ დირექტივის თავდაპირველი ტექსტი ითვალისწინებდა, რომ დასვენების დროდ განმარტებულიყო კვირა დღე. აღნიშნული დანაწესი გაუქმდა. განხილვის დროს საბჭომ ვერ დაამტკიცა, თუ რატომ არის დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის უფრო კარგი კვირა დღეს დასვენება, ვიდრე კვირის სხვა დღეებში. Barnard, C, EU Employment Law, Oxford University Press, 2012, 541 p.

³⁸⁴ Directive 2003/88/EC, Article 5.

³⁸⁵ ბაჯიაშვილი, მ, სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან, შრომის სამართალი, 2013, გვ 75-103.

³⁸⁶ იქვე.

³⁸⁷ ევროპის სოციალური ქარტია, მუხლი 2, პუნქტი 5.

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0>, უკანასკნელად იქნა

გადამოწმებული – 22.01.2018.

მქონე დაწესებულებებისათვის გათვალისწინებული იქნება განსხვავებული რეჟიმი.

2. შვებულება

ევროპული კავშირის 2003/88/EC დირექტივის მიხედვით დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით 4 კვირის ოდენობით.³⁸⁸ დირექტივა არ ითვალისწინებს გამონაკლისის დაშვების შესაძლებლობას, განსხვავებით, შესვენების/დასვენების და სამუშაო დროის განმსაზღვრელი ნორმებისაგან.³⁸⁹ აღნიშნული დირექტივის თანახმად, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ შესაბამისი ზომები, რომ დასაქმებულებმა შეძლონ ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით სარგებლობა.³⁹⁰

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ შვებულების უფლების გამოყენებასთან დაკავშირებით განმარტა, რომ თუ დასაქმებული ვერ სარგებლობს შვებულებით, რადგან დამსაქმებელი ავალებს მას სხვადასხვა სამუშაოს, დასაქმებულს აქვს შვებულების გამოყენების უფლება, მანამ სანამ, არ შეწყდება შრომითი ხელშეკრულება.³⁹¹

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ ხაზი გაუსვა არაერთ გადაწყვეტილებაში შვებულების უფლების მნიშვნელობას და განმარტა, რომ დასაქმებულის უფლება ისარგებლოს შვებულებით წარმოადგენს დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის მნიშვნელოვან ნაწილს.³⁹²

სშკ-ის 36-ე მუხლის მიხედვით, შვებულება წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველს.³⁹³ ყოველწლიური ფასიანი შვებულების უფლება განმტკიცებულია სშკ-ის 21-ე მუხლით. საქართველოს საერთო სასამართლოები განმარტავენ, რომ ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას და ამ უფლების

³⁸⁸ იქვე.

³⁸⁹ Vandenbroucke, F, Barnard, Ch, De Baere, G, A European Social Union after the Crisis, Cambridge University Press, 2017, 426 p.

³⁹⁰ Wright, J, M, Disability Discrimination Law, Employment Law Expert Series, 2017, 171 p.

³⁹¹ C-214/16, 29 November, 2017. Conley King v The Sash Window Workshop Ltd, Richard Dollar. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=197263&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=844502>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -25/01/2018.

³⁹² C-350/06 and C-520/06- Gerhard Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung Bund and Stringer and others v. Her Majesty's Revenue and Customs, paras 22, 54.

³⁹³ შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუხრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველებია: ანაზღაურების გარეშე შვებულება; ანაზღაურებადი შვებულება. 36-ე მუხლი, პუნქტი 1, პუნქტი 2, ქვეპუნქტი „ლ“, „მ“. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

რეალიზებისათვის აუცილებელია, დასაქმებულის ნების მიღება-სავალდებულო გამოხატვა.³⁹⁴

სშკ-ის მიხედვით შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობას კანონმდებელი უკავშირებს მუშაობის დაწყებიდან თერთმეტი თვის გასვლას, თუმცა უშვებს საგამონაკლისო შემთხვევასაც და ამ ვადის დაუცველად დასაქმებულის მიერ შვებულების გამოყენებას მხარეთა შეთანხმებას მიანდობს.³⁹⁵ ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლება დასაქმებულს აქვს ყოველწლიურად, სშკ ითვალისწინებს შვებულების გადატანის შესაძლებლობას, სშკ-ის 25-ე მე-2 პუნქტით დაზუსტებულია, რომ ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში შვებულების გადატანა შეუძლებელია.³⁹⁶

შვებულების სარგებლობის უფლებასთან დაკავშირებით თბილისის სააპელაციო სასამართლო ეყრდნობა „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ 1936 წლის 4 ივნისის კონვენციის³⁹⁷ მე-7 მუხლს, რომლის თანახმად, ყოველი დამქირავებელი უნდა აწარმოებდეს ჩანაწერს, რომელშიც მითითებულ უნდა იყოს ა) მის მიერ დაქირავებული ყოველი პირის მიერ მუშაობის დაწყების თარიღი და იმ ყოველწლიური ფასიანი შვებულების ხანგრძლივობა, რომლის უფლებაც ყოველ ასეთ პირს აქვს, ამავე კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად - ნებისმიერი შეთანხმება, რომელიც გამორიცხავს ყოველწლიური ფასიანი შვებულების უფლებას ან არ იძლევა ასეთი შვებულების უფლებას, ითვლება ბათილად.³⁹⁸ სასამართლო წინამდებარე მუხლთან კავშირში განიხილავს, სშკ-ის 22-ე მუხლის მე-5 პუნქტს, რომლის

³⁹⁴ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 ივლისის გასაჩივრებული განჩინება, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 13 იანვარის №ას-1099-1035-2015 გადაწყვეტილება.

³⁹⁵ დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. მუხლი 22, პუნქტი 1. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

³⁹⁶ თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის.

2. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში. მუხლი 25, საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

³⁹⁷ In order to facilitate the effective enforcement of the provisions of this Convention, every employer shall be required to keep, in a form approved by the competent authority, a record showing:

(a) the date of entry into his service of each person employed by him and the duration of the annual holiday with pay to which each such person is entitled;

(b) the dates at which the annual holiday with pay is taken by each person;

(c) the remuneration received by each person in respect of the period of his annual holiday with pay. Holidays with Pay Convention, 1936 (No. 52).

რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C052,

უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 25/01/2018.

³⁹⁸ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 ივლისის გასაჩივრებული განჩინება, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 13 იანვარის №ას-1099-1035-2015 გადაწყვეტილება.

თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შევსებათა მიცემის რიგითობა.³⁹⁹

წინამდებარე მუხლების საფუძველზე, თბილისის სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს აქვს როგორც უფლებამოსილება, ასევე ვალდებულება განსაზღვროს ანაზღაურებადი შევსებების მიცემის წესი და რეგულაციები, რათა არ დაირღვეს, ან არ შეიზღუდოს დასაქმებულის ყოველწლიური ფასიანი შევსებებით სარგებლობის უფლება.⁴⁰⁰

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განმარტებით, ანაზღაურებადი შევსებების უფლების გამოყენებისათვის საკმარისია დასაქმებულმა მიმართოს დამსაქმებელს შევსებების მოთხოვნით, კანონით დადგენილი წესით. დამსაქმებელი თუ კანონით დადგენილი საფუძველებით არ დაასაბუთებს შევსებების მიცემაზე უარს, მიიჩნევა, რომ დასაქმებულს აქვს შევსებებით სარგებლობის უფლება, მიუხედავად იმისა დამსაქმებელმა გამოთქვა თანხმობა თუ არა.⁴⁰¹

შევსებების უფლების გამოყენებასთან დაკავშირებით საყურადღებოა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს განმარტება, რომლის თანახმად, იმ წლების შევსებების უფლება, რომელიც არ იქნება რეალიზებული მომდევნო ორი წლის განმავლობაში, გაქარწყლდება და შევსებების ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებაც არ წარმოეშობა დასაქმებულს.⁴⁰² აღნიშნული გადაწყვეტილება წინააღმდეგობაში მოდის ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს 2017 წლის გადაწყვეტილებასთან.⁴⁰³

³⁹⁹ იქვე.

⁴⁰⁰ იქვე.

⁴⁰¹ განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილ იქნა, რომ ფონდის თავმჯდომარის მოვალეობის შემსრულებლის მიერ არ გამოცემულა არც განცხადების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის თაობაზე ბრძანება და ამის თაობაზე დ. მოსარჩელისათვის არ უცნობებიათ. ასევე, ის ფაქტი, რომ ხელმძღვანელი თანამდებობის პირის მიერ მოხდა თუ არა სათანადო წესით მოსარჩელის 2014 წლის 29 ივლისის განცხადების განხილვა და შესაბამისი წესით შევსებების გაფორმება თანამშრომელზე, არ უნდა გახდეს ამ თანამშრომლისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი. პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ სათანადო წესით მიმართა ხელმძღვანელ თანამდებობის პირს შესაბამისი განცხადებით და ჰქონდა სრული საფუძველი ევარაუდა, რომ მისი განცხადება შევსებების თაობაზე დაკმაყოფილებულია და შესაბამისად არ ჰქონდა ვალდებულება გამოცხადებულყო სამსახურში. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 27 იანვარის გასაჩივრებული განჩინება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 18 მაისის №ას-327-312-2016 გადაწყვეტილება.

⁴⁰² თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 ივლისის გასაჩივრებული განჩინება, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 13 იანვარის №ას-1099-1035-2015 გადაწყვეტილება.

⁴⁰³ In C-214/16, 29 November, 2017. Conley King v The Sash Window Workshop Ltd, Richard Dollar. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=197263&pageIndex=0&doclang=EN&mod=e=req&dir=&occ=first&part=1&cid=844502>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -25/01/2018.

შვებულების გამოყენების უფლების გაქარწყლებისას, სასამართლომ აუცილებლად უნდა შეაფასოს, თუ რა მიზეზით არ იყენებდა დასაქმებული შვებულებას, თუ ეს საკუთარი სურვილით იყო განპირობებული, მაშინ გაქარწყლება გამოუყენებელი შვებულების მოთხოვნის უფლება, ხოლო თუ დამსაქმებელმა არ მისცა შესაძლებლობა დასაქმებულს ესარგებლა შვებულებით, მაშინ დასაქმებულს უნდა მიენიჭოს ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გამოიყენებელი შვებულების ანაზღაურების უფლება.⁴⁰⁴

2003/88/EC დირექტივით დადგენილი მოთხოვნების შესრულებისათვის, საყურადღებოა სშკ-ის 21-ე მუხლი, რომლის თანახმად ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება განისაზღვრება 24 სამუშაო დღის ოდენობით. 2003/88/EC დირექტივა განსაზღვრავს ანაზღაურებად შვებულებას მინიმუმ - 28 კალენდარულ დღეს.⁴⁰⁵ ამასთან გასათვალისწინებელია ევროპის სოციალური ქარტია, რომლის მე-2 მუხლი განსაზღვრავს, რომ სახელმწიფო ვალდებულია უზრუნველყოს ყოველკვირეული დასვენების დღე, რომელიც ემთხვევა ტრადიციით და ჩვეულებით აღიარებულ დასვენების დღეს. ეს ჩანაწერი ნიშნავს, რომ საქართველოს სახელმწიფო ვალდებულია დაადგინოს 6 დღიანი სამუშაო დღე.

სოციალური ქარტიის ჩანაწერის თანახმად, 6 დღიანი სამუშაო კვირის არსებობის შემთხვევაში, ანაზღაურებადი შვებულების 24 სამუშაო დღის ოდენობით განსაზღვრა, არ იქნება 2003/88/EC დირექტივის მიზნებთან შეუსაბამო.

2.1. შვებულება შრომისუნარიობის გამო

ანაზღაურებადი შვებულება და შვებულება შრომისუნარიობის გამო სხვადასხვა უფლებას წარმოადგენს და ის გამიჯნულია როგორც ევროპული კავშირის, ისე წევრი ქვეყნების კანონმდებლობით.⁴⁰⁶ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა,⁴⁰⁷ რომ ანაზღაურებადი შვებულება პირს ეძლევა იმასათვის, რომ აღიდგინოს ძალები და დაისვენოს. თუ ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდში ის გახდა შრომისუნარო და მას სჭირდება მკურნალობა, აღნიშნული პერიოდი უნდა ჩაითვალოს შრომისუნარიობის პერიოდში და მას კვლავ მიეცეს ანაზღაურებადი შვებულება.⁴⁰⁸

⁴⁰⁴ იქვე.

⁴⁰⁵ 5 დღიანი სამუშაო კვირის შემთხვევაში 24 სამუშაო დღე აღემატება 28 კალენდარულ დღეს.

⁴⁰⁶ Cabrelli, D, *Employment Law in Context*, Oxford University Press, 2017, 323 p.

⁴⁰⁷ Judgment of the Court of Justice, (First Chamber) of 10 September 2009. *Francisco Vicente Pereda v Madrid Movilidad SA*. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-277/08>, უკანასკნელად გადამოწმებულ იქნა -15/01/2018.

⁴⁰⁸ Phillips, G, Scott, K, *Employment Law 2017, The Coolage of Law*, 2017.

სშკ-ის 21 – 30 მუხლები განასხვავებს ყოველწლიურ ანაზღაურებად შვებულებას, ყოველწლიური ანაზღაურების გარეშე შვებულებას, შვებულებას ორსულობის მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულებას ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, დამატებითი შვებულებას ბავშვის მოვლის გამო და შვებულებას მძიმე, მანე და საშიშ პირობებთან სამუშაოზე მომუშავე პირებისთვის.⁴⁰⁹ სშკ-ის 36-ე მუხლის მიხედვით შრომისუუნარობა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების დამოუკიდებელი საფუძველია.

სშკ-ის 36-ე მუხლის მე-4 პუნქტი განსაზღვრავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით. დასაქმებული ვალდებულია წარადგინოს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველი.⁴¹⁰

როგორც წესი, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველი დასაქმებულმა წინასწარ უნდა წარუდგინოს დამსაქმებელს, გარდა იმ შემთხვევისა თუ გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო.⁴¹¹

შრომისუუნარობის საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას, დასაქმებული ვალდებულია, წარადგინოს შრომისუუნარობის დამადასტურებელი საბუთი - საავადმყოფო ფურცელი, მისი დახურვის შემდეგ.⁴¹² თუ დამსაქმებელი არ იქნება ინფორმირებული, მას აქვს უფლება დასაქმებულთან მოშალოს შრომითი ურთიერთობა სამსახურში არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის საფუძველით.⁴¹³

სშკ-ის მუხლების ანალიზის საფუძველზე ცხადია, რომ შრომისუუნარობა გამოწვეულია შვებულების უფლებისგან. ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდში შრომისუუნარობისას დასაქმებულის უნდა მიენიჭოს დამატებით ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლება.

⁴⁰⁹ ძიმისტარიშვილი, უ. შვებულება დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება? შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, 2014, გვ 84-108.

⁴¹⁰ იქვე.

⁴¹¹ ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო. მუხლი 23. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

⁴¹² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 30 აპრილი №ა-ს-108-101-2015 გადაწყვეტილება, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 25 ნოემბრის განჩინება.

⁴¹³ იქვე.

2.2. შვებულება ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო

1992 წლის 19 ოქტომბრის საბჭოს 92/85/EEC დირექტივა ეხება ორსულ, ახალნამშობიარე და მეძუძურ დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას,⁴¹⁴ რომელიც ასოცირების შეთანხმების თანახმად, საქართველოს კანონმდებლობაში ინტეგრირებული უნდა იყოს 2018 წლისთვის.

92/85/EEC დირექტივა ითვალისწინებს ორსული, ახლად ნამშობიარე და მეძუძური ქალებისთვის მინიმუმ 14 კვირიან, უწყვეტ შვებულებას.⁴¹⁵ დირექტივის მე-11 მუხლის თანახმად აღნიშნულ პერიოდში უნდა გაიცეს ანაზღაურება ან ადეკვატური შემწეობა. 92/85/EEC დირექტივის თანახმად დასაქმებული უნდა იყოს უზრუნველყოფილი სამუშაო საათებში ჩაიტაროს გამოკვლევები.⁴¹⁶

სშკ-ის 27-ე მუხლი ითვალისწინებს დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის უფლებას 730 კალენდარული დღის ოდენობით, აქედან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე.⁴¹⁷ 92/85/EEC დირექტივის მე-11 მუხლისგან განსხვავებით, სშკ არ ანიჭებს დასაქმებულს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ან/და ადეკვატური სოციალური ბენეფიტის მიღების უფლებას. სშკ-ის 29-ე მუხლის თანახმად დეკრეტული შვებულებიდან, დასაქმებულს უფლება აქვს მიიღოს 183 დღის ანაზღაურება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, რომელიც შეადგენს 1000 ლარს.⁴¹⁸ დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით

⁴¹⁴ Council Directive 92/85 / EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage the improvement of the safety and health of pregnant workers, workers who are workers and lactating women. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 18/01/2018.

⁴¹⁵ Maternity leave 1. Member States shall take the necessary measures to ensure that workers referred to in Article 2 are granted, without interruption, maternity leave of at least 14 weeks, which, in accordance with national law and / or practice, precedes and / or after to divide the delivery.

2. Maternity leave as referred to in paragraph 1 shall include a compulsory maternity leave of at least two weeks, allocated in accordance with national law and / or practice, before and / or after confinement.

Article 8. Council Directive 92/85 /EEC.

⁴¹⁶ Exemption from work for check-ups

Member States shall take the necessary measures to grant pregnant women within the meaning of Article 2 (a), in accordance with national legislation and / or practice, exemption from work allowing them to undergo preventive care during pregnancy without loss of wages if these examinations have to take place during working hours. Article 9. Council Directive 92/85 / EEC.

⁴¹⁷ დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით. 2. ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპების შობის შემთხვევაში -200 კალენდარული დღე. მუხლი 27, პუნქტი 1, 2. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

⁴¹⁸ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო

ანაზღაურებაზე, მაგრამ სშკ-ის მიხედვით დამსაქმებელს ამის ვალდებულება არ ეკისრება.

ორსულობის პერიოდში გამოკვლევების ჩატარების უფლებასთან დაკავშირებით სშკ პირდაპირ ჩანაწერს არ შეიცავს, სშკ ზოგადად განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებს. სშკ-ის 36-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა განსაზღვრული წინაპირობების არსებობისას, ხოლო დამსაქმებელი, სშკ-ის 36-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა შეაჩეროს გონივრული ვადით.⁴¹⁹

92/85/EEC დირექტივით გათვალისწინებულ მოთხოვნათა შესრულების მიზნით, სშკ-ის 27-ე მუხლი უმჯობესია ითვალისწინებდეს ადეკვატური ანაზღაურების მიღების უფლებას დეკრეტული შვებულების პერიოდში, ასევე სშკ-ის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილში, ანაზღაურებადი შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლად განისაზღვროს ორსულთა მიერ გამოკვლევების ჩატარების უფლება.

3. არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების სამუშაო პირობები

ნაშრომის პირველ თავში განხილულია დასაქმებულის დაცვის განსხვავებული სტანდარტი არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებების მიმართ, *pro rata temporis* პრინციპი, რომლის თანახმად არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებული პირები უნდა სარგებლობდნენ სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებთან შედარებით თანაბარი უფლებებით.⁴²⁰ შესაბამისად, საინტერესოა როგორ გამოხატულებას პოულობს აღნიშნული პრინციპი სამუშაო დროის და შვებულების განსაზღვრის კუთხით.

3.1. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით და ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირის შესვენების, დასვენების და შვებულებით სარგებლობის უფლება

2003/88/EC დირექტივით გათვალისწინებული შესვენების, დასვენების, შვებულების, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების უფლება ვრცელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით და ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულ

ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობაა არაუმეტეს 1000 ლარისა. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე. მუხლი 29. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

⁴¹⁹ დასაქმებულის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ჩაითლება მოთხოვნის წარდგენიდან შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე. მუხლი 36, პუნქტი 3, საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

⁴²⁰ Hiebl, Ch, Basics on European Social Law, Linde, 2014, 70 p.

პირებზე. მაგრამ მათი განხორციელება დამოკიდებულია გარკვეულ წინაპირობებზე.

სამუშაო დროსთან დაკავშირებული რეგულაციები ვადიანი შრომის ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებზე სრულად ვრცელდება.⁴²¹

რაც შეეხება ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულ პირებს, მათთან მიმართებით არსებობს გარკვეული შეზღუდვები.

Pro rata temporis პრინციპის საფუძველზე დღის განმავლობაში ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულმა პირებმა უნდა ისარგებლონ ნამუშევარი დროის შესაბამისი დასვენების უფლებით.⁴²² თუ დამსაქმებლის მიერ სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირებისათვის გათვალისწინებულია დამატებითი დასვენების უფლება, ესეც პროპორციულად უნდა გავრცელდეს ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულ პირებზე.⁴²³

ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირები სარგებლობენ კანონმდებლობით დადგენილი უქმე დღეების გამოყენების უფლებით,⁴²⁴ თუ ნახევარ-განაკვეთზე დასაქმებული პირი იმუშავებს განრიგით განსაზღვრული წესით უქმე დღეს, მან უნდა მიიღოს უქმე დღეს მუშაობისთვის დაწესებული შესაბამისი გაზრდილი ანაზღაურება.⁴²⁵

რაც შეეხება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას და მის ანაზღაურებას, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ დაადგინა, რომ გაზრდილი ოდენობით ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მიღების უფლება ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულ პირებს წარმოეშობათ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ისინი ზოგადი წესით განსაზღვრულ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს შეასრულებენ.⁴²⁶

შვებულების უფლება თანაბრად ვრცელდება ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებულ პირებზე.⁴²⁷ Pro rata temporis პრინციპის საფუძველზე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში

⁴²¹ Blanpain, R, Regulation of Fixed-term Employment Contracts: A Comparative Overview, Kluwer Law International, 2010, 16 p.

⁴²² Turner, Ch, Storey T, Unlocking EU Law, Routledge, 2014, pp 447-450.

⁴²³ Risak, M, Labour Law in Austria, Kluwer Law International, 2010, 91 p.

⁴²⁴ Hiebl, Ch, Basics on European Social Law, Linde, 2014, 70 p.

⁴²⁵ Risak, M, Labour Law in Austria, Kluwer Law International, 2010, 91 p.

⁴²⁶ C-399/92, Stat Langerich v Helmig. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61992CJ0399>, უკანასკნელად გადამოწმებული იქნა – 15/01/2018

⁴²⁷ Peers, S, Hervey, T, Kenner, J, Ward, A, The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary, Hart Publishing, 2014, 852 p.

დასაქმებულ პირებს ანაზღაურებადი შვებულების უფლება წარმოეშობათ ნამუშევარი დროის მიხედვით.⁴²⁸

ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირების შვებულების დღეების ოდენობა განისაზღვრება ნამუშევარი საათების შესაბამისად.⁴²⁹ მაგ. პირი, რომელიც მუშაობს სრულ განაკვეთზე კვირაში 5 დღის განმავლობაში და აქვს 30 კალენდარული დღიანი შვებულებით სარგებლობის უფლება, კვირაში 3 სამუშაო დღეზე დასაქმებულ პირს, Pro rata temporis პრინციპის საფუძველზე, ექნება 18 კალენდარული დღიანი შვებულების გამოყენების უფლება.⁴³⁰

ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირის შვებულების უფლების განსაზღვრისას ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ განაკვეთის ცვლილების შემდეგ, შვებულების გამოანგარიშება მოხდება Pro rata temporis პრინციპის გამოყენებით. თუ დასაქმებულს აქვს სრულ განაკვეთზე დასაქმების პერიოდში გამოუყენებელი შვებულება, მას უფლება აქვს ისარგებლოს გამოუყენებელი შვებულებით ნახევარ განაკვეთზე გადასვლის შემდეგ.⁴³¹ სასამართლო გადაწყვეტილება ბუნდოვანად ტოვებს საკითხს, თუ დასაქმებული საკუთარი სურვილით არ იყენებს შვებულებას სრულ განაკვეთზე დასაქმებისას, მაშინაც წარმოეშობა თუ არა გამოუყენებელი შვებულების გადატანის უფლება.⁴³²

საქართველოში არასტანდარტული შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას მნიშვნელოვანია, გათვალისწინებული იყოს არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებულ პირთა უფლებები და pro rata temporis პრინციპის ფარგლებში: გაიწეროს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით და ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირების უფლება ისარგებლონ ყოველდღიური შესვენების და დასვენების უფლებით. დადგინდეს გამოსაყენებელი შვებულების დღეების გაანგარიშების პროპორციული სისტემა და განისაზღვროს გაზრდილი ანაზღაურების მიღების უფლება უქმე დღეებში მუშაობისთვის.

- 3.2. 2003/88/EC დირექტივის მოქმედების ფარგლები დროებით დასაქმების სააგენტოს დასაქმებულების, მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებული და თვითდასაქმებული პირის მიმართ

როგორც ნაშრომის პირველ თავშია მოცემული, დროებით დასაქმების სააგენტოში დასაქმებული პირების უფლებების განსაზღვრა დამოკიდებულია წევრ სახელმწიფოზე და სოციალური პარტნიორების შეთანხმებაზე.

⁴²⁸ Blanpain, R, Regulation of Fixed-term Employment Contracts: A Comparative Overview, Kluwer Law International, 2010, 16 p.

⁴²⁹ Barnard, C, EU Employment Law, Oxford University Press, 2012, 449 p

⁴³⁰ იქვე, 437 p

⁴³¹ C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols gegen Land Tirol, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=de&jur=C,T,F&num=C-486/08&td=ALL>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 15/01/2018.

⁴³² Holland, J, Stuart Burnett, S, Millington, P, Employment Law 2016, Oxford University Press, 2016, 51 p.

ლიტერატურაში განხილულია, რომ დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის გავრცელების ფარგლების დადგენა ნიშნავს, რომ მხარეებს არ აქვს უფლება აბსოლიტურად გამორიცხოთ დროებით დასაქმების სააგენტოში დასაქმებული პირების მიერ 2003/88/EC დირექტივით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობის შესაძლებლობა.⁴³³

ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ 2003/88/EC დირექტივა თავად უშვებს შესაძლებლობას დადგინდეს სამუშაო სფეროები, სადაც არ იქნება გამოყენებული აღნიშნული დირექტივის მოთხოვნები. ლიტერატურაში გამოთქმულია მოსაზრება, რომ წევრმა სახელმწიფოებმა შესაძლებელია ისარგებლონ 2003/88/EC დირექტივის დანაწესით და გამორიცხოთ მისი მოქმედების არეალიდან დროებით დასაქმების სააგენტოს ფარგლებში დასაქმებულ პირები,⁴³⁴ მაგრამ მეცნიერთა მეორე ნაწილი მიიჩნევს, რომ დასაქმების სააგენტოში დასაქმებულ პირთა მიმართ მოქმედებს თანაბარი მოპყრობის პრინციპი, რომელიც გარკვეულ ჩარჩოებს აწესებს დამსაქმებლებისთვის და დასაქმებულთა უფლებების აბსოლიტური შეზღუდვა დაუშვებელია.⁴³⁵

საზოგადოების დირექტორები ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებში განსხვავებული დაცვის სტანდარტით სარგებლობენ. ავსტრიის კანონმდებლობის თანახმად, საზოგადოების დირექტორებზე და მენეჯერებზე არ ვრცელდება კანონმდებლობით დადგენილი სამუშაო დროს რეგულაციები და ზეგანაკვეთური ანაზღაურების მიღების უფლება.⁴³⁶

რაც შეეხება თვითდასაქმებულ პირებს, როგორც ნაშრომის პირველ თავშია განხილული, განსხვავდება დამოკიდებული და დამოუკიდებელი თვითდასაქმებული პირები. დამოკიდებული თვითდასაქმებული პირები წევრი ქვეყნების კანონმდებლობით შესაძლებელია სარგებლობდეს გარკვეული დაცვითი სტანდარტით.⁴³⁷ მაგ. დიდ ბრიტანეთში დამოკიდებული თვითდასაქმებული პირი სარგებლობს სამუშაო დროს საკანონმდებლო მოწესრიგებით.⁴³⁸

დამოუკიდებელი თვითდასაქმებული პირი, როგორც წესი არ სარგებლობს დასაქმებულის დაცვის სტანდარტით. მაგ. ავსტრიის შრომის სამართალი მკვეთრად მიჯნავს ეკონომიკურად დამოუკიდებელ თვითდასაქმებულ პირის

⁴³³ Blanpain, R, Hendrickx, F, Labour Law Between Change and Tradition, Kluwer Law International, 2011, 17 p.

⁴³⁴ Fudge, J, Strauss, K, Temporary Work, Agencies and Unfree Labour: Insecurity in the New World of Work, Routledge, 2013, pp 61-65.

⁴³⁵ Blanpain, R, Hendrickx, F, Labour Law Between Change and Tradition, Kluwer Law International, 2011, 17 p.

⁴³⁶ Risak, M, Austrian Employment Law, Kluwer Law International, 2010, 38 p.

⁴³⁷ Muehlberger, U, Dependent Self-Employment: Workers on the Border between Employment and Self Employment, Springer, 2007, 38 p.

⁴³⁸ იქვე.

უფლებებს და მათზე არ ვრცელდება დასაქმებული პირის დაცვითი სტანდარტი.⁴³⁹

იმისათვის, რომ ამ კუთხით ერთიანი მოწესრიგება შეიქმნას, ევროპული კავშირის ფარგლებში მიღებული 2010/41/EU დირექტივა ითვალისწინებს თვითდასაქმებული პირის უფლებას, ორსულობის მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო ისარგებლოს მინიმუმ 14 კვირიან ანაზღაურებადი შვებულებით.⁴⁴⁰ ზოგადად, მსგავს მოწესრიგებას მრავალი მოწინააღმდეგე ყავს და დამოკიდებულება ერთმნიშვნელოვანი არ არის, ამიტომ აღნიშნული დირექტივის გავრცელება ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებში ნებაყოფლობითია.⁴⁴¹

თვითდასაქმებული პირების შვებულების უფლებასთან დაკავშირებით, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ თვალთმაქცურად დადებული თვითდასაქმების ხელშეკრულება, რომლის მიზანია გადაფაროს შრომის ხელშეკრულება, ანიჭებს პირს უფლებას მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულება თვითდასაქმების პერიოდის განმავლობაში.⁴⁴² გამოუყენებელი შვებულების უფლება წარმოიშობა, მას შემდეგ, რაც დადგინდება, რომ სახეზეა შრომითი ხელშეკრულება და არა თვითდასაქმება.⁴⁴³

საქართველოს საერთო სასამართლოებმა პრაქტიკაში დროებით დასაქმების სააგენტოში დასაქმებული პირების უფლებების დაცვის კუთხით უნდა გაითვალისწინონ, რომ ზოგადად მომსახურების მიმღებ საწარმოსა და დასაქმებულებს შორის შესაძლებელია არსებობდეს სამუშაო პირობების მოწესრიგების შესახებ შეთანხმება, თუ მსგავსი შეთანხმება არ არსებობს, მხარეებს უნდა ქონდეთ საშუალება თავად განსაზღვრონ და შეიმუშაონ კომპრომისული სამუშაო პირობები, რომლის ფარგლებში გათვალისწინებული იქნება დასაქმებულის მინიმალური დაცვის სტანდარტი, რაც გულისხმობს, რომ სამუშაო დროის, შესვენების, დასვენების,

⁴³⁹ იქვე.

⁴⁴⁰ Article 2, Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -22/01/2018.

⁴⁴¹ Member States shall take the necessary measures to ensure that self-employed women, spouses and life partners, as provided for in Article 2, are able to obtain adequate maternity benefits in accordance with national law allowing for interruption of their employment due to pregnancy or maternity for at least 14 weeks. Article 8. Directive 2010/41 / EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 implementing the principle of equal treatment between men and women engaged in self-employment and repealing Council Directive 86/613 / EEC. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/TXT/?uri=CELEX:32010L0041>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -25/01/2018.

⁴⁴² In C-214/16, 29 November, 2017. Conley King v The Sash Window Workshop Ltd, Richard Dollar. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=197263&pageIndex=0&doclang=EN&mod=e=req&dir=&occ=first&part=1&cid=844502>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -25/01/2018.

⁴⁴³ იქვე.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მიღების უფლების აბსოლუტური შეზღუდვა დაუშვებლად უნდა მიიჩნიოს სასამართლომ.

რაც შეეხება ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილებით აღჭურვილ პირის შრომითი პირობების მოწესრიგებას, საქართველოს საერთო სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, მიუხედავად იმისა რომ ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილებით აღჭურვილ პირთან დადებული ხელშეკრულება მიიჩნევა დავალების სამართლებრივ ურთიერთობად/სასამსახურო ხელშეკრულებად,⁴⁴⁴ საქართველოს საერთო სასამართლოები განმარტავენ, რომ დირექტორსა და საზოგადოებას შორის დადებული ხელშეკრულებით შესაძლებელია დირექტორის მინიმალური სოციალური დაცვის გარანტიებზე შეთანხმება. მათ შორის სამუშაო დროსთან და შევბუღებასთან დაკავშირებით უფლებას ⁴⁴⁵

თვითდასაქმებული პირების მიმართ არ ვრცელდება სშკ-ით დადგენილი დაცვითი ნორმები, მაგრამ აუცილებელია სასამართლომ გაითვალისწინოს თანამედროვე მიდგომები და დამოკიდებული თვითდასაქმებულ და დამსაქმებელს შორის შევბუღების და სხვა უფლებების შესახებ შეთანხმებას განიმარტოს, როგორც დასაქმებულის სტანდარტის ჩამოყალიბების გზა. შეთანხმების საფუძველად უმჯობესია განხილული იყოს ევროპის სოციალური ქარტია.⁴⁴⁶

იმ შეთხვევაში, თუ დადგინდება, რომ თვითდასაქმებულ პირთან დადებული ხელშეკრულება მიზნად ისახავდა შრომითი ხელშეკრულების გადაფარვას, დასაქმებულ პირს მიენიჭოს უფლება მოითხოვოს დასაქმებულის დაცვითი სტანდარტით სარგებლობის უფლება, მათ შორის მიიღოს გამოუყენებელი შევბუღების ანაზღაურება.

4. შრომის უსაფრთხოება

საქართველოს და ევროპულ კავშირს შორის დადებული ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის თანახმად, განსაზღვრულია შრომის უსაფრთხოების დაცვასთან დაკავშირებული დირექტივები, რომლებიც საქართველოს კანონმდებლობაში უნდა აისახოს.

დირექტივები, რომელიც ეხება ზოგადად დასაქმებულთა ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის მინიმალური სტანდარტის დაწესებას, ითვალისწინებს იმპლემენტაციისთვის შედარებით ნაკლებ დროს, ხოლო კონკრეტულ სამუშაო სფეროში ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის მომწესრიგებელი

⁴⁴⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 სექტემბრის №ას-131-127-2016 გადაწყვეტილება

⁴⁴⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 ოქტომბრის №ას-1011-972-2014 გადაწყვეტილება.

⁴⁴⁶ Blanpain, R, Hendrickx, F, Labour Law Between Change and Tradition, Kluwer Law International, 2011, 17 p.

დირექტივების იმპლემენტაციისთვის საქართველოს განსაზღვრული აქვს 8-9 წელი.⁴⁴⁷

მინიმალური სტანდარტი, რომელიც დაცული უნდა იყოს დასაქმებულთა ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის კუთხით, მოცემულია სამუშაო ადგილზე მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღების 1989 წლის 12 ივნისის 89/391/EEC დირექტივით და 1989 წლის 30 ნოემბრის საბჭოს სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე 89/654/EEC დირექტივით, რომელთა იმპლემენტაციის ვადაა 5 წელი.⁴⁴⁸

კონკრეტული საფრთხეების აღმოფხვრის მიზნით შემუშავებული დირექტივებია: 1989 წლის 30 ნოემბრის საბჭოს დირექტივა 89/656/EEC სამუშაო ადგილზე მუშაკთა მიერ პერსონალური დამცავი აღჭურვილობის გამოყენებისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ – ინტეგრირების ვადა 6 წელი.

1990 წლის 29 მაისის საბჭოს დირექტივა 90/270/EEC მონიტორიან დანადგარებთან მუშაობისთვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ – 5 წელი.

1992 წლის 24 ივნისის საბჭოს 92/57/EEC დირექტივა დროებით ან მოძრავ სამშენებლო უბნებზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ -7 წელი.

2000 წლის 18 სექტემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2000/54/EC დირექტივა სამუშაოზე ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისაგან მუშაკთა დაცვის თაობაზე - 9 წელი.

2004 წლის 29 აპრილის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2004/37/EC დირექტივა სამუშაოზე კანცეროგენების და მუტაგენების ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისაგან მუშაკთა დაცვის თაობაზე – 8 წელი.

2009 წლის 30 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს დირექტივა 2009/148/EC სამუშაოზე აზბესტის ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისაგან მუშაკთა დაცვის თაობაზე, იმპლემენტაციის ვადა – 8 წელი.

2009 წლის 16 სექტემბერს ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2009/104/EC დირექტივა ადგილზე მუშაკთა მიერ სამუშაო მოწყობილობების გამოყენებისათვის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე, რომელიც კანონმდებლობით გათვალისწინებული

⁴⁴⁷ ჯგერენაია, ე. ქარდავა, ე. შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი- განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, 2016, 11.

⁴⁴⁸ იქვე, 10-11.

უნდა იყოს ახალი სამუშაო ადგილებისთვის 5 წლის ვადაში, არსებული სამუშაო ადგილებისთვის 7 წლის ვადაში.

ამას გარდა, იმპლემენტირებული უნდა იყოს ღირეპქტივები კონკრეტულ სამუშაო სფეროში დასაქმებულ პირების ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის მიზნით.⁴⁴⁹

⁴⁴⁹ 1990 წლის 29 მაისის საბჭოს 90/269/EC დირექტივა ტვირთის ხელით აწევის დროს მუშაკთა მიერ განსაკუთრებით ზურგის დაზიანების საფრთხის არსებობის პირობებში, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალური მოთხოვნების შესახებ, იმპლემენტაციის ვადა 8 წელი.

1991 წლის 29 მაისის ევროკომისიის 91/322/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე ქიმიური, ფიზიკური და ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედებით გამოწვეული რისკებისგან მუშაკთა დაცვის შესახებ;

1992 წლის 31 მარტის საბჭოს დირექტივა 92/29/EEC დირექტივა გემებზე გაუმჯობესებული სამედიცინო მკურნალობის მიზნით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ – 4 წელი;

1992 წლის 3 ნოემბრის საბჭოს 92/91/EEC ბურღვის მეშვეობით მინერალების მოპოვების ინდუსტრიაში მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სრულყოფისთვის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე, იმპლემენტაციის ვადა ახალი სამუშაო ადგილებისთვის – 4 წელი, არსებული სამუშაო ადგილებისთვის – 8 წელი;

1992 წლის 3 დეკემბრის საბჭოს დირექტივა 92/104/EEC დირექტივა ზედაპირზე და მიწის ქვეშ მინერალების მოპოვების ინდუსტრიაში მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სრულყოფისთვის მინიმალური მოთხოვნების თაობაზე, იმპლემენტაციის ვადა ახალი სამუშაო ადგილებისთვის 6 წელი, არსებული სამუშაო ადგილებისთვის – 9 წელი;

1998 წლის 7 აპრილის საბჭოს დირექტივა 97/24/EC დირექტივა სამუშაოზე ქიმიური აგენტებთან დაკავშირებული რისკებისგან მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ, იმპლემენტაციის ვადა – 9 წელი;

1999 წლის 16 დეკემბრის ეროპარლამენტისა და საბჭოს დირექტივა 1999/92/EC ფეთქებადი ატმოსფეროს გამო პოტენციური რისკის ქვეშ მყოფ მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესების მიზნით მინიმალურ მოთხოვნათა შესახებ – 8 წელი;

2002 წლის 25 ივნისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2002/44/EC დირექტივა მუშაკთა ფიზიკური აგენტებისაგან (ვიბრაცია) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ - 7 წელი;

2003 წლის 6 თებერვლის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/10/EC დირექტივა მუშაკთა ფიზიკური აგენტებით (ხმაური) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით – 9 წელი;

2004 წლის 29 აპრილის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2004/40/EC დირექტივა მუშაკთა ფიზიკური აგენტებით (ელექტრომაგნიტური ველი) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით- 8 წელი;

2006 წლის 5 აპრილის ევროპარლამენტისა და საბჭოს დირექტივა 2006/25/EC მუშაკთა ფიზიკური აგენტებით (ხელოვნური ოპტიური რადიაცია) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დაყენებასთან დაკავშირებით- 8 წელი.

ჯგერენაია, ე. ქარდავა, ე. შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი- განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, 2016, 11.

4.1. შრომის უსაფრთხოების სტრატეგიის განვითარება ევროპული კავშირის ფარგლებში

უსაფრთხო შრომის პირობების შექმნასთან დაკავშირებით ევროპული კავშირის ძირითადი მიზანია გადაჭრას სამუშაოს შესრულების დროს უბედური შემთხვევების პრობლემა და წვერი ქვეყნებისათვის შექმნას თანაბარი კონკურენციის გარემო. შრომის უსაფრთხოების მოთხოვნები თანაბრად ვრცელდება ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებზე.⁴⁵⁰

ევროპული კავშირი შრომის უსაფრთხო პირობების შექმნისათვის წლების განმავლობაში სხვადასხვა პროგრამას ახორციელებდა. 1974 წლის სოციალური მოქმედების პროგრამა მიზნად ისახავდა დასაქმებულთა სამუშაო და საცხოვრებელი პირობების გაუმჯობესებას, ამ პროგრამის ფარგლებში შეიქმნა 77/576/EEC დირექტივა, რომელიც ითვალისწინებდა სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების მიზნით გამაფრთხილებელი ნიშნების დადგმას⁴⁵¹ და 78/610/EEC დირექტივა, რომელიც ვინილის ქლორიდის წინააღმდეგ დამცავი მექანიზმების დანერგვას ავალდებულებდა სახელმწიფოებს.⁴⁵²

1982-1986 წლებში დასაქმებულთა უსაფრთხოების დაცვის პოლიტიკის შემუშავების ფარგლებში, ყურადღება იქნა გამახვილებული დასაქმებულთათვის ინფორმაციის მიწოდების ხერხებზე, ტრენინგების და რისკების შესახებ ინფორმაციის გაცემის მნიშვნელობაზე.⁴⁵³ ამ პერიოდში მიღებული იქნა დირექტივა 80/1107/EEC, რომელიც ითვალისწინებდა დასაქმებულთა დაცვას ჯანმრთელობისათვის ზიანის მომტანი რისკებისგან, დირექტივის თანახმად: „დასაქმებელი ვალდებულია საშიშ ქიმიკატების, ფიზიკური და ბიოლოგიური საშუალებების რადიოაქტიური გამოსხივებისგან

⁴⁵⁰ დაუშვებელია ევროპული კავშირის წევრ ერთ ქვეყანაში შრომის პირობების დაცვის სტანდარტი მეორე ქვეყანაზე ნაკლები იყოს, რადგან შრომის პირობების დაცვის მაღალი სტანდარტი ნიშნავს, რომ პროდუქტის წარმოება უფრო ძვირი ჯდება. Folsom, R, Principle Of European Union, West Academic Publishing, 2017, pp 246-247

⁴⁵¹ დასაქმებულთა თავისუფალი გადაადგილების უფლების ფარგლებში იმატა ევროპული კავშირის ქვეყნებში დასაქმებულთა გადაადგილებამ, წარმოიშვა ენის პრობლემა და აუცილებელი გახდა გამაფრთხილებელი ნიშნები ყოფილიყო სხვადასხვა ენაზე, ისე რომ ყველას შეძლებოდა წაკითხვა. Council Directive 77/576/EEC of 25 July 1977 on the approximation of the laws, regulations and administrative provisions of the Member States relating to the provision of safety signs at places of work. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31977L0576>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -18/01/2018.

⁴⁵² Council Directive 78/610/EEC of 29 June 1978 on the approximation of the laws, regulations and administrative provisions of the Member States on the protection of the health of workers exposed to vinyl chloride monomer. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31978L0610>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -18/01/2018.

⁴⁵³ Folsom, R, Principle of European Union, West Academic Publishing, 2017, pp 246-247.

დაიცვას დასაქმებული და მათი გამოყენება, მხოლოდ გონივრული საჭიროების ფარგლებში იყოს დაშვებული.“⁴⁵⁴

1988-1992 წლებში გაფართოვდა ევროპული კავშირის ფარგლებში დაცული შრომის უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის სფერო, ამავე პერიოდში მიღებული იქნა შრომის უსაფრთხოების ნაწილში ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ჩარჩო დირექტივა 89/391/EEC.⁴⁵⁵

217 მილიონი დასაქმებულის უსაფრთხო შრომის პირობების შექმნისათვის ევროპულმა კავშირმა შეიმუშავა სტრატეგია, რომელიც 3 ძირითად გამოწვევას ემყარება: გააუმჯობესოს არსებული ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების ნორმები, განსაკუთრებით გააძლიეროს მცირე და საშუალო ბიზნესის წვდომა უსაფრთხოების ნორმებთან, განავითაროს სამუშაოსთან დაკავშირებულ დაავადებათა პრევენციული ზომები და მხედველობაში მიიღოს ევროპული კავშირის ფარგლებში დასაქმებულ პირთა ასაკი.⁴⁵⁶

ლისაბონის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ცვლილების შედეგად, ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 151-ე და 153-ე მუხლებით განისაზღვრა შრომის უსაფრთხოების ნაწილში წევრ სახელმწიფოთა ვალდებულება იზრუნონ დასაქმებულთა ცხოვრების და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაზე, სოციალური დიალოგისა და ადამიანური რესურსების განვითარების ხარჯზე.⁴⁵⁷ 153-ე მუხლში კი მოცემულია კონკრეტული ზომები, რომლებიც უნდა გაატარონ წევრმა სახელმწიფოებმა ევროპული კავშირის მხარდაჭერით.⁴⁵⁸

⁴⁵⁴ გონივრული საჭიროება – ეს ჩანაწერი ფართო დისკრეციას ანიჭებს კომპანიებს, განსაკუთრებით მცირე ბიზნესის წარმომადგენლებს, აღნიშნული მიდგომა, შემდგომ დირექტივით შეიზღუდა. Barnard, C, EU Employment Law, Oxford University Press, 2012, 504 p.

⁴⁵⁵ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=en>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -18/01/2018.

⁴⁵⁶ აღნიშნული მიზნის მისაღწევად შედგენილია შესაბამისი გეგმები, რომელიც ითვალისწინებს ინფორმაციის გაცემის ხელშეწყობას, სხვადასხვა საგანამნათლებლო აქტივობებს, რომ დასაქმებულებს მეტი ინფორმაცია ქონდეთ შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით. Vandenbroucke, F, Barnard, C, Baere, G, D, A European Social Union after the Crisis, Cambridge University Press, 2017, 388 p.

⁴⁵⁷ The Union and the Member States, having in mind fundamental social rights such as those set out in the European Social Charter signed at Turin on 18 October 1961 and in the 1989 Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers, shall have as their objectives the promotion of employment, improved living and working conditions, so as to make possible their harmonisation while the improvement is being maintained, proper social protection, dialogue between management and labour, the development of human resources with a view to lasting high employment and the combating of exclusion.). Treaty on the Functioning of the European Union, Article 151, 1. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A12012E%2FTXT>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 18/01/2018.

⁴⁵⁸ Article 153(ex Article 137 TEC)

1. With a view to achieving the objectives of Article 151, the Union shall support and complement the activities of the Member States in the following fields:

(a) improvement in particular of the working environment to protect workers' health and safety;

4.2. უსაფრთხოების დაცვის მინიმალური სტანდარტი

1989 წლის 12 ივნისის 89/391/EEC დირექტივა განსაზღვრავს უსაფრთხოების დაცვის მინიმალურ მოთხოვნებს.⁴⁵⁹

89/391/EEC დირექტივის თანახმად, დამსაქმებელმა უნდა მიიღოს პრევენციული ზომები დასაქმებულთა უსაფრთხოების დაცვის მიზნით. რაც გულისხმობს, დამსაქმებლის ვალდებულებას შეისწავლოს რისკები, შეაფასოს და განსაზღვროს, რომელი რისკის აცილება არის შეუძლებელი, შეისწავლოს და შეამცროს საფრთხის წარმოშობის შესაძლებლობები. 89/391/EEC დირექტივის მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტი კიდევ უფრო დეტალურად აღწერს იმ მეთოდებს, რომელიც უნდა შეასრულოს დამსაქმებელმა.⁴⁶⁰

89/391/EEC დირექტივის მე-12 მუხლის თანახმად, რისკების შეფასების შემდეგ, დამსაქმებელი ვალდებულია მიაწოდოს ინფორმაცია/ჩაუტაროს ტრენინგები დასაქმებულებს.⁴⁶¹

უსაფრთხოების დაცვის მიზნით, 89/391/EEC დირექტივა ითვალისწინებს არა მხოლოდ დამსაქმებელთა, არამედ დასაქმებულთა ვალდებულებებსაც. დირექტივის მე-13 მუხლის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია გამოიყენოს აღჭურვილობა ინსტრუქციის თანახმად, დაუყოვნებლივ მიაწოდოს ინფორმაცია დამსაქმებელს შესაძლო რისკებსა და საფრთხეებზე. ითანამშრომლოს დამსაქმებელთან ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების წესების შემოღებისას, მიიღოს მონაწილეობა იმ პროცედურებში, რაც საჭიროა შრომის უსაფრთხო გარემოს შექმნისათვის.⁴⁶²

(b) working conditions;

(c) social security and social protection of workers;

(d) protection of workers where their employment contract is terminated;

(e) the information and consultation of workers;

(f) representation and collective defence of the interests of workers and employers, including co-determination, subject to paragraph 5;

(g) conditions of employment for third-country nationals legally residing in Union territory;

(h) the integration of persons excluded from the labour market, without prejudice to Article 1

(i) equality between men and women with regard to labour market opportunities and treatment at work;

(j) the combating of social exclusion;

(k) the modernisation of social protection systems without prejudice to point (c). Treaty on the Functioning of the European Union, Article 153, 1. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A12012E%2FTXT>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 18/01/2018.

⁴⁵⁹ Council Directive 89/391 / EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work Article 5.2 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 18/01/2018

⁴⁶⁰ Bauer, G, F, Hämmig, O, Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach, Springer, 2013, 238 p.

⁴⁶¹ Hießl, Ch, Basics on European Social Law, Linde, 2014, pp 140-141.

⁴⁶² იქვე. pp 140-141.

89/391/EEC დირექტივის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია აღრიცხოს და წარუდგინოს შესაბამის ორგანოებს საწარმოო ტრავმების შესახებ ინფორმაცია.⁴⁶³

ორსულ, ახალნამშობიარე და მეძუძურ დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით მიღებული იქნა 92/85/EEC დირექტივა და განისაზღვრა ქალებისთვის სპეციფიური ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების ნორმები.⁴⁶⁴ 92/85/EEC დირექტივის თანახმად, იმ შემთხვევაში თუ გამოიკვეთა რისკები, ორსული და მეძუძური ქალები არ არიან ვალდებული შეასრულონ სამუშაო რისკის შემცველ პირობებში. დამსაქმებელი ვალდებულია შესთავაზოს მათ უსაფრთხო სამუშაო გარემო, გადაიყვანოს დროებით სხვა მოვალეობის შესასრულებლად. თუ მსგავსი რამ შეუძლებელია, ორსულმა და მეძუძურმა ქალებმა უნდა ისარგებლონ შვებულებით.⁴⁶⁵ რისკების გამოვლენის ვალდებულება ეკისრება დამსაქმებელს და ეს ვალდებულება 89/391/EEC დირექტივიდანაც გამომდინარეობს.

92/85/EEC დირექტივის თანახმად, დაუშვებელია ორსული და მეძუძური ქალების ღამის სამუშაოებზე დასაქმება. დამსაქმებელმა უნდა შეძლოს მათი დღის სამუშაოზე გადაყვანა ან მისცეს დასაქმებულს შვებულება.⁴⁶⁶

4.3. უსაფრთხო შრომის პირობები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით

სშკ ზოგადად განსაზღვრავს დასაქმებულის ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის ვალდებულებას, სშკ-ის 35-ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი.

სშკ-ის 35-ე მუხლის მიხედვით დამსაქმებელი ვალდებულია მიაწოდოს დასაქმებულს ობიექტური ინფორმაცია, ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომელსაც შეუძლია გავლენა მოახდინოს მის ჯანმრთელობასა და

⁴⁶³ Various obligations on employers

1. The employer shall:(c) keep a list of occupational accidents resulting in a worker being unfit for work for more than three working days;(d) draw up, for the responsible authorities and in accordance with national laws and/or practices, reports on occupational accidents suffered by his workers. Article 9. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work.

⁴⁶⁴ 1. The purpose of this Directive, which constitutes the tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391 / EEC, is to implement measures to improve the safety and health of pregnant workers, workers who are weaning and lactating at work. Article 1. 1. Council Directive 92/85 / EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage the improvement of the safety and health of pregnant workers, workers who are workers and lactating women. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 19/01/2018.

⁴⁶⁵ Article 5, Council Directive 92/85 / EEC.

⁴⁶⁶ Article 7, Council Directive 92/85 / EEC.

სიცოცხლეზე.⁴⁶⁷ საწარმოო შემთხვევის დადგომისას დამსაქმებელი ვალდებულია, პირველადი დახმარება აღმოუჩინოს დასაქმებულებს, უზრუნველყოს მათი ევაკუაცია და შემთხვევის ლოკალიზება.⁴⁶⁸

89/391/EEC დირექტივისგან განსხვავებით, სშკ არ ითვალისწინებს უბედური შემთხვევების აღრიცხვის ვალდებულებას, ასევე დამსაქმებელი არ არის ვალდებული კონკრეტული პერიოდულობით შეამოწმოს საწარმოს ტექნიკური აღჭურვილობა, ყოველივე ეს ხელს უშლის შრომის უსაფრთხოების ფარგლებში დამსაქმებლის კონკრეტული ვალდებულებების განსაზღვრას.

სშკ მხოლოდ ზოგადად მიუთითებს დასაქმებულისათვის შრომის პირობების შესახებ ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულებაზე, 89/391/EEC დირექტივის მიზნებიდან გამომდინარე, აუცილებელია დამსაქმებელმა ჩაატაროს სწავლებები და ტრენინგები ამ მიმართულებით.

ორსულთათვის სამუშაო პირობების შეფასების და შესაბამისი ზომების მიღებასთან დაკავშირებით სშკ-ის 35-ე მუხლი განსაზღვრავს, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ორსული ქალის დაცვა შრომისგან, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის ან ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას. სშკ-ის 35-ე მუხლი არ განსაზღვრავს დამსაქმებლის ვალდებულებებს, მას შემდეგ რაც გამოვლინდება, რომ ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალი მუშაობს მისთვის საფრთხის შემცველ გარემოში.

სშკ-ის მე-18 მუხლი ითვალისწინებს ღამის შრომასთან დაკავშირებულ შეზღუდვას და განმარტავს, რომ ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის, ასევე 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის დასაქმება ღამის სამუშაოზე დასაშვებია მხოლოდ მისი თანხმობით. წინამდებარე მუხლის თანახმად, დასაქმებულის გადასაწყვეტია მსგავს სამუშაოზე დათანხმება თუ არა, მაგრამ არსად ჩანს 92/85/EEC დირექტივით განსაზღვრული დამსაქმებლის ვალდებულება, შესთავაზოს სხვა დროს მუშაობა და მიიღოს შესაბამისი ზომები, რომ ღამის საათებში მუშაობა არ უხდებოდეს ორსულ და მეძუძურ დედებს.⁴⁶⁹

⁴⁶⁷ დამსაქმებელი ვალდებულია გონივრულ ვადაში მიაწოდოს დასაქმებულს მის ხელთ არსებული სრული, ობიექტური და გასაგები ინფორმაცია ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე. მუხლი 35, პუნქტი 2. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

⁴⁶⁸ დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ყველა გონივრული ზომა საწარმოო შემთხვევის შედეგების დროული ლოკალიზაციის და ლიკვიდაციისთვის, პირველადი დახმარების აღმოცენისა და ევაკუაციისთვის. მუხლი 35, პუნქტი 5. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

⁴⁶⁹ Council Directive 92/85 / EEC, Article 7.

საქართველოს პარლამენტში რეგისტრირებულია შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონპროექტი, რომელიც ითვალისწინებს დამსაქმებლისთვის 89/391/EEC დირექტივიდან გამომდინარე გარკვეულ ვალდებულებებს.⁴⁷⁰

სშკ-ის 35-ე მუხლის მე-2 ნაწილი უმჯობესია ჩამოყალიბდეს შემდეგი სახით: „დამსაქმებელი ვალდებულია გამოავლინოს და შეაფასოს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული რისკები, გონივრულ ვადაში მიაწოდოს დასაქმებულს მის ხელთ არსებული ინფორმაცია მისთვის გასაგებ ენაზე, ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე და ჩაუტაროს დასაქმებულებს სწავლება და ინსტრუქტაჟი.“

სშკ-ის 35-ე მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-9 და მე-10 პუნქტები: 9. დამსაქმებელი ვალდებულია აწარმოოს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის, დაავადებების, საშიში შემთხვევების აღრიცხვა და გააცნოს დასაქმებულებს. 10. დამსაქმებელი ვალდებულია გათვალისწინებული პერიოდულებით შეამოწმოს ტექნიკური აღჭურვილობის უსაფრთხოების მდგომარეობა, გაზომოს, შეამოწმოს და შეაფასოს გარემო ფაქტორების მდგომარეობა და ზემოქმედება.

ამას გარდა, სშკ-ის 35-ე მუხლი უმჯობესია ითვალისწინებდეს დანაწესს, დასაქმებულთა ვალდებულების შესახებ და განისაზღვროს, რომ „დასაქმებული ვალდებულია გამოიყენოს ინსტრუქციის შესაბამისი აღჭურვილობა, ითანამშრომლოს დამსაქმებელთან შრომითი უსაფრთხოების დანერგვის კუთხით, მიაწოდოს ინფორმაცია გამოვლენილი რისკების და საფრთხეების შესახებ.“ აღნიშნული ჩანაწერი ხელს შეუწყობს ორმხრივი პასუხისმგებლობის ჩამოყალიბებას და შრომითი უსაფრთხოების დაცვის უფრო მაღალი სტანდარტის დამკვიდრებას.

უსაფრთხო გარემოს შექმნასთან დაკავშირებით, უმჯობესია, სშკ ითვალისწინებდეს ორსულობის პერიოდში სხვა უსაფრთხო სამუშაო გარემოში მუშაობის უფლებას. ასევე, ღამის საათებში მუშაობასთან დაკავშირებით უმჯობესია იყოს ჩანაწერი, რომ შესაძლებლობის ფარგლებში დამსაქმებელი ვალდებულია შესთავაზოს ორსულობის პერიოდში დასაქმებულს დღის საათებში მუშაობა.

4.4. შრომის უსაფრთხოების სფეროში დასაქმებულის კომპენსაციის და დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის ფარგლები ევროპული კავშირის რეგულაციების მიხედვით

ჯანმრთელობის ვნების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების ორი ძირითად სისტემა არსებობს ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებში.

470 კანონპროექტი შრომის უსაფრთხოების შესახებ. <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/151184>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 18/01/2018.

ლიტერატურაში განხილულია „დასაქმებულთა კომპენსაცია“ და „დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა“,⁴⁷¹ როგორც ზიანის ანაზღაურების სისტემის ნაწილი. „დასაქმებულთა კომპენსაციის“ სისტემის ფარგლებში ბრალის არსებობა არ არის საჭირო, ხოლო „დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის“ ფარგლებში აუცილებელია, რომ სახეზე იყოს დამსაქმებლის ბრალი – დასაქმებულის უსაფრთხოების დაცვის დადგენილი სტანდარტის დარღვევა.⁴⁷²

„დასაქმებულთა კომპენსაცია“ ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნების სოციალური პოლიტიკის ნაწილია და თითოეული ქვეყნის კანონმდებლობით განსხვავებულად არის მოწესრიგებული.⁴⁷³ „დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა“ ეფუძნება, მის ვალდებულებას იზრუნოს დასაქმებულის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე.⁴⁷⁴

დასაქმებულის უსაფრთხოების დაცვის მინიმალური სტანდარტი არის მოცემული ევროპული კავშირის 89/391/EEC დირექტივის ფარგლებში და განსაზღვრულია, რომ დასაქმებულთა ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებლობა ეკისრება დამსაქმებელს.⁴⁷⁵ სწორედ დირექტივით დადგენილი ვალდებულების დარღვევის შედეგად გამოწვეულ ზიანზე არის პასუხისმგებელი დამსაქმებელი – დამსაქმებელის პასუხისმგებლობის ფარგლებში.⁴⁷⁶

დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობა ვიწროდ არ განიმარტება. დასაქმებულების წინაშე, ისინი პასუხისმგებელი არიან მესამე პირების მიერ გაწეულ მომსახურებაზეც.⁴⁷⁷ დამსაქმებელის ვალდებულება, იზრუნოს დასაქმებულის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე, არ შეიძლება შეიზღუდოს დასაქმებულთა ვალდებულებით, რომ თავად იზრუნონ საკუთარ ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე.⁴⁷⁸

89/391/EEC დირექტივის მე-5 მუხლის თანახმად, წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ გამოიცილონ დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა, როდესაც გარკვეული მოვლენის დადგომა არ ექვემდებარება დამსაქმებლის კონტროლს და არ არის განჭვრეტადი, ან თუ შედეგის თავიდან აცილება ვერ შეძლო

⁴⁷¹ Parsons, Ch, Liability Rules, Compensation Systems and Safety at Work in Europe, The Geneva Papers on Risk and Insurance, №3, 2002, pp 358-382.

⁴⁷² იქვე.

⁴⁷³ დასაქმებულთა კომპენსაციის გერმანული მოდელს, ოტო ბისმარკის – გერმანიის კანცლერის, მიერ შემოღებული სისტემა დაედო საფუძვლად, რომელიც შემდგომ მრავალი ევროპული ქვეყნის დასაქმებულთა კომპენსაციის სისტემის საფუძველი გახდა. Oliphant, K, Wagner, G, Employers' Liability and Workers' Compensation, De Gruyter, 2012, 523 p.

⁴⁷⁴ იქვე, 542 p.

⁴⁷⁵ Gilike, P, The Europeanisation of English Tort Law, Bloomsbury, pp 69-72.

⁴⁷⁶ იქვე, pp 69-72.

⁴⁷⁷ Council Directive 89/391 / EEC, Article 5.2

⁴⁷⁸ Cobb, P, E, Work place Bullying and Harassment: New Developments in International in International Law, Routledge, 2017.

დამსაქმებელმა, მიუხედავად მიღებული გონივრული ზომებისა.⁴⁷⁹ დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის ფარგლების განსაზღვრისას, ევროპულმა კომისიამ განმარტა, რომ თუ დამსაქმებელი ჩათვლის, რომ უსაფრთხოების რისკები უმნიშვნელოა და არ მიიღებს სათანადო ზომებს, მაგრამ უბედური შემთხვევა მაინც დადგება, ამ დროს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა გავრცელდება მომხდარ შემთხვევაზე.⁴⁸⁰

დასაქმებულის ჯანმრთელობის ცნების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების წესის მოწესრიგებისას დიდი ბრიტანეთის კანონმდებლობით განისაზღვრა, რომ „დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვისათვის მიიღოს ზომები „გონივრული შესაძლებლობების ფარგლებში.“ ევროპული კავშირის კომისიამ მიმართა დიდი ბრიტანეთის წინააღმდეგ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს, კომისიის განმარტებით, 89/391/EEC დირექტივით დადგენილი ვალდებულებები სრულად არ იყო ასახული დიდი ბრიტანეთის კანონმდებლობაში. კომისიის შეხედულებით, ბრალის არსებობის მიუხედავად, უნდა დადგეს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა, დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის ზიანის მიყენების ფაქტის არსებობის შემთხვევაში.⁴⁸¹

სასამართლომ არ გაიზიარა კომისიის დამოკიდებულება და განმარტა, რომ 89/391/EEC დირექტივის მე-5 მუხლი ითვალისწინებს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობას დასაქმებულისათვის შრომის უსაფრთხო პირობების შექმნაზე, მაგრამ კონკრეტულად ბრალის ფორმებთან დაკავშირებით არაფერს ამბობს.⁴⁸²

შესაბამისად დასაქმებულთა პასუხისმგებლობის ბრალის საკითხის რეგულირება, წევრი ქვეყნების კანონმდებლობით განისაზღვრება.

4.5. შრომითი მოვალეობის შესრულებისას მიყენებული ზიანის ანაზღაურების წესი სშკ-ის მიხედვით

სშკ-ის მიხედვით ზიანის დადგომის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანი და აუცილებელი მკურნალობის ხარჯები.⁴⁸³

⁴⁷⁹ Council Directive 89/391 / EEC, Article 5.4.

⁴⁸⁰ Branson, D, An Introduction to Health and Safety Law: A Student Reference, Routledge, 2014, 26 p.

⁴⁸¹ Judgment of the Court (Third Chamber) of 14 June 2007. Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. Case 127/05. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=de&num=C-127/05>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 18/01/2018.

⁴⁸² იქვე.

⁴⁸³ დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანი და აუცილებელი მკურნალობის ხარჯები, მუხლი 35, პუნქტი 6. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

ნაშრომის მიზანია ხაზი გაუსვას, იმ გარემოებას, რომ შრომით ურთიერთობებში დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა შექმნას უსაფრთხო სამუშაო გარემო გამოკვეთილია, შესაბამისად, საინტერესოა დასაქმებულისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების საკითხის განხილვისას არის თუ არა ეს კონტექსტი გათვალისწინებული. საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 1973 წლის რედაქციის 139-ე მუხლის თანახმად, შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების უზრუნველყოფა ეკისრებოდა დამსაქმებელს. ის ვალდებული იყო, დასაქმებული უზრუნველყოფა ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი. განსაკუთრებული ყურადღება ექცეოდა დასაქმებულთა ჯანმრთელობის დაცვისა და შენარჩუნებისათვის ცალკეული ღონისძიებების გატარებას, ამიტომ საწარმოო ტრავმის შედეგად დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის ვნების მიყენების დროს, საწარმოს ბრალი პრეზუმირებული იყო. ამ პრეზუმციის გაქარწყლების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრებოდა.⁴⁸⁴ 155-ე მუხლი კი განსაზღვრავდა, რომ საწარმოები, დაწესებულებები, ორგანიზაციები მატერიალურად პასუხისმგებელი არიან მუშებისა და მომსახურებისათვის მიყენებული ზიანისათვის.⁴⁸⁵

საქართველოს საერთო სასამართლოები ჯანმრთელობისათვის მიყენებული ზიანის საკითხებს განიხილავენ სსკ-ის 992-ე მუხლის და სსკ-ის 408-ე მუხლის საფუძველზე. სსკ-ის 992-ე მუხლის თანახმად, ზიანის ანაზღაურების წინაპირობაა მართლსაწინააღმდეგო, განზრახი ან გაუფრთხილებლი მოქმედებით მიყენებული ზიანი, ხოლო ზიანის ოდენობის გაანგარიშებისას სასამართლო იყენებს 408-ე მუხლს და ადგენს, რომ დამსაქმებელმა ზიანის ანაზღაურებისას, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულები გარემოება. თუ სხეულის დაზიანებით ან ჯანმრთელობისათვის ვნების მიყენების შედეგად დაზარალებულს წაერთვა შრომის უნარი ან შეუმცირდა იგი, ანდა იზრდება მისი მოთხოვნილებები, დაზარალებულს უნდა აუნაზღაურდეს ზიანი ყოველთვიური სარჩოს გადახდით.⁴⁸⁶

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ საწარმოო ტრავმის შედეგად მარჩენალის დაღუპვით მიყენებული ზიანის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით განმარტა, რომ სსკ-ის 1006-ე მუხლის საფუძველზე, საწარმომ - ზიანის მიმყენებელმა - სარჩოს მიცემის ვალდებულება უნდა შეასრულოს მანამდე, ვიდრე, საწარმოს ბრალით დაზარალებული თანამშრომელი იქნებოდა ვალდებული ერჩინა მის

⁴⁸⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 22 სექტემბრის №ა-649-615-2015 გადაწყვეტილება.

⁴⁸⁵ იქვე.

⁴⁸⁶ იქვე.

კმაყოფაზე მეოფი პირები, რომ არ დამდგარიყო ზიანის ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.⁴⁸⁷

საქართველოს საერთო სასამართლოების მიერ დადგენილი პრაქტიკა დამსაქმებლის ბრალს განიხილავს, როგორც ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის წინაპირობას და არ მსჯელობს იმ საკითხებზე, ხომ არ არის სშკ-ის 35-ე მუხლით დადგენილი ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობა. სშკ-ის ჩანაწერიდან არ ჩანს, რომ დამსაქმებლის ბრალი აუცილებლად უნდა იყოს სახეზე, იმისათვის რომ პირმა მოითხოვოს ზიანის ანაზღაურება.

საინტერესოა, როგორ ხდება პროფესიული დაავადების შედეგად გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება? ასეთ შემთხვევაში სახეზე უნდა იყოს დამსაქმებლის ბრალი? სშკ-ის მიხედვით პირი ვერ მოითხოვს ზიანის ანაზღაურებას? ამ კითხვაზე პასუხის გასაცემად შემდეგ თავში განხილულია საქართველოს მთავრობის დადგენილება, რომელიც აწესრიგებს პროფესიული დაავადებით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების საკითხს.

4.6. შრომის მოვალეობის შესრულებისას მიყენებული ზიანის ანაზღაურების წესი საქართველოს მთავრობის დადგენილების საფუძველზე

საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის 9 თებერვლის №48 ბრძანებულება განსაზღვრავდა შრომითი მოვალეობის შესრულებისას მუშაკის ჯანმრთელობისათვის ვნების მიყენების შედეგად ზიანის ანაზღაურების წესს, რომელიც ვრცელდებოდა საქართველოს ტერიტორიაზე განთავსებულ საწარმოებზე, მიუხედავად ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმისა. ბრძანებულება ითვალისწინებდა პროფესიულ დაავადებათა ან ჯანმრთელობის ვნების მიყენების შედეგად ზიანის ანაზღაურების სამართლებრივ საფუძვლებს.⁴⁸⁸

ბრძანებულების 1-ლი თავის მე-4 პუნქტის თანახმად, სხეულის დაზიანების ან ჯანმრთელობისათვის ვნების მიყენების შედეგად დაზარალებულს ზიანი უნდა აუნაზღაუროს იმ დამქირავებელმა, რომელთანაც იგი ზიანის მიყენებისას შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა, ამ უკანასკნელის ბრალის არსებობის შემთხვევაში.

1-ლი თავის მე-5 პუნქტით განსაზღვრული იყო, რომ დამსაქმებლის ბრალი სახეზეა, თუ მუშაკის ჯანმრთელობისათვის ზიანის მიყენება მოხდა

⁴⁸⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის №ა-ს-789- 746-2015 გადაწყვეტილება.

⁴⁸⁸ ეს წესი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე განთავსებულ საწარმოებში, დაწესებულებებში, ორგანიზაციებში (შემდგომში – ორგანიზაცია), მიუხედავად მათი საკუთრებისა და ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმისა, დასაქმებულ მუშაკთა შრომითი მოვალეობის შესრულებისას საწარმოო ტრავმით, პროფესიული დაავადებით ან ჯანმრთელობისათვის ვნების მიყენების შედეგად ზიანის ანაზღაურების სამართლებრივ საფუძვლებს. საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის 9 თებერვლის 48 ბრძანებულება. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1242351>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 18/01/2018

დამსაქმებელის მიერ შრომის კანონმდებლობის, შრომის დაცვის წესების, ნორმებისა და სხვა ნორმატიული აქტების მოთხოვნათა უგულებელყოფით ან არასათანადო შესრულებით.⁴⁸⁹

ხოლო მე-6 პუნქტი განსაზღვრავდა, რომ ზიანის ანაზღაურება შეიძლება შემცირდეს თუ დაზარალებულის გაუფრთხილებლობამ ხელი შეუწყო ზიანის წარმოშობას, დაზარალებულის ბრალის ხარისხის შესაბამისად.

პროფესიულ დაავადების შემთხვევაში ზიანის ანაზღაურებისათვის წინაპირობად დამსაქმებლის ბრალის არსებობა არ იყო გათვალისწინებული. ბრძანებულების მე-5 თავის თანახმად, დასაქმებულმა დამსაქმებელს ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნით უნდა წარუდგინოს, შრომის პიგიენისა და პროფესიულ დაავადებათა სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტისა და მის ბაზაზე არსებული სამედიცინო უნივერსიტეტის თანამოსახელე კათედრის კლინიკის დასკვნა პროფესიულ დაავადებათა შესახებ.⁴⁹⁰

2006 წლის შრომის კოდექსის მიღების შემდეგ, აღნიშნული 1999 წლის №48 ბრძანებულება ძალადაკარგულად გამოცხადდა საქართველოს მთავრობის 2007 წლის 24 მარტის №53 „შრომითი მოვალეობის შესრულებისას მუშაკის ჯანმრთელობისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების წესის შესახებ“ დადგენილებით.

2007 წლის მთავრობის დადგენილება არ ითვალისწინებდა პროფესიულ დაავადებით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების წესს, ხოლო სხეულის დაზიანებითა და ჯანმრთელობისათვის ვნების შედეგად გამოწვეული ზიანი ანაზღაურდებოდა არასახელშეკრულებო პასუხისმგებლობის ფორმით.⁴⁹¹

2013 წლის 1 მარტის საქართველოს მთავრობის №45 „შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის ვნების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის“ შესახებ დადგენილებით ძალადაკარგულად გამოცხადდა 2007 წლის №53 დადგენილება. 2013 წლის დადგენილება კვლავ ითვალისწინებს პროფესიულ დაავადებისათვის დახმარების მიღებას, თუ პროფესიული დაავადება დასაქმებულს დადგენილი აქვს 2007 წლამდე და იგი არის საქართველოს მოქალაქე, ამასთან პირი დასაქმებული უნდა იყოს

⁴⁸⁹ დამსაქმებელის პასუხისმგებლობა ვრცელდებოდა საწარმოო ტრავმაზე, რომელიც მოხდა შრომითი მოვალეობის შესრულების დროს ორგანიზაციის ტერიტორიაზე ან მის ფარგლებს გარეთ, აგრეთვე სამუშაოზე ან სამუშაოს შემდეგ მგზავრობისას დამქირავებლის მიერ გამოყოფილ ტრანსპორტზე. საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის 9 თებერვლის 48 ბრძანებულება.

⁴⁹⁰ თავი V, 46-ე პუნქტი. საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის 9 თებერვლის 48 ბრძანებულება.

⁴⁹¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 21 აპრილის №ას-173-162-2017 გადაწყვეტილება.

საქართველოს ტერიტორიაზე სახელმწიფოს 100%-იანი წილობრივი მონაწილეობით შექმნილ და ლიკვიდირებულ საწარმოში.⁴⁹²

საქართველოს საერთო სასამართლოები დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების ცვლილებებთან დაკავშირებით განმარტავენ, რომ მხედველობაში უნდა იყოს მიღებული სარჩოს დანიშვნის დროს მოქმედი კანონმდებლობა. ამიტომ, მიუხედავად იმისა, რომ 2007 წლის მთავრობის №53-ე დადგენილება არ ითვალისწინებდა პროფესიული დაავადებისას სარჩოს გადახდას, სასამართლო მხედველობაში იღებდა სარჩოს დანიშვნის დროს მოქმედ კანონმდებლობას.⁴⁹³

2013 წლის 1 მარტის საქართველოს მთავრობის დადგენილება არ ითვალისწინებს პროფესიულ დაავადების შედეგად გამოწვეული ზიანის წინაპირობად დამსაქმებლის ბრალის არსებობას. თუმცა აღნიშნული დადგენილების საფუძველზე პროფესიული დაავადების შედეგად გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების მიღება მხოლოდ კონკრეტულ საწარმოში დასაქმებულ პირებს შეუძლიათ.⁴⁹⁴

ჩნდება კითხვა, რა ხდება იმ პირებთან მიმართებით ვინც მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრულ დაწესებულებაში არ მუშაობენ, მაგრამ მათ ჯანმრთელობას მიაღდა ზიანი პროფესიული დაავადების შედეგად. არ შეუძლია დამსაქმებელს დაეყრდნოს სშკ-ის 35-ე მუხლის მე-6 პუნქტს?

სშკ-ის 35-ე მუხლის მე-6 პუნქტი ადგენს, რომ ზიანი დაკავშირებული უნდა იყოს სამუშაოს შესრულებასთან, შესაბამისად პროფესიული დაავადებით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება უნდა მიენიჭოს დასაქმებულებს, მიუხედავად იმისა, თუ რომელ საწარმოში არიან დასაქმებული და არის თუ არა სახეზე დამსაქმებლის ბრალი.

გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებში მოქმედი დასაქმებულის კომპენსაციის მიღების უფლება დაკავშირებულია ქვეყნის სადაზღვევო სისტემასთან, შესაბამისად აღნიშნული მიდგომების

⁴⁹² დახმარება შეიძლება დაენიშნოს საქართველოს მოქალაქეს, რომელიც დასაქმებული იყო საქართველოს ტერიტორიაზე სახელმწიფოს 100%-იანი წილობრივი მონაწილეობით შექმნილ და ლიკვიდირებულ საწარმოში 2007 წლის 1 იანვრამდე დადგენილი აქვს პროფესიული დაავადება ამ დამსაქმებელთან მუშაობის გამო ან ამავე დამსაქმებლის ბრალეულობით შრომითი მოვალეობის შესრულებისას მის ჯანმრთელობას მიაღდა ზიანი. 2013 წლის 1 მარტის საქართველოს მთავრობის დადგენილება შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის ვნების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესი, მუხლი მე-5.

⁴⁹³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 22 სექტემბრის №ას-649-615-2015 გადაწყვეტილება.

⁴⁹⁴ ამ წესის თანახმად დახმარება შეიძლება გაიცეს ასევე სს „ჭიათურმანგანუმის“ ან „საქნახშირის“ დეპარტამენტში მუშაობის გამო, 2015 წელს კვლავ შევიდა ცვლილება 2013 წლის 1 მარტის 45-ე დადგენილებაში და გაიზარდა საწარმოთა ჩამონათვალი და ეს წესი გავრცელდა „საქნახშირის“ დეპარტამენტის შახტებში და „ჭიათურმანგანუმის“ დასაქმებულ პირებზე. 2015 წლის 11 ივნისის საქართველოს მთავრობის №263 დადგენილება.

საქართველოში დანერგვა მხოლოდ შრომის კოდექსის ცვლილებაზე არ არის დამოკიდებული. მაგრამ ჯანმრთელობისათვის ზიანის მიყენების ანაზღაურების საკითხის მოწესრიგებისას, გათვლისწინებული უნდა იყოს, პროფესიული დაავადების შედეგად გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების მოწესრიგების მოდელები და ჩამოყალიბდეს მიდგომა, რომლის მიხედვითაც საქართველოს საერთო სასამართლოები სშკ-ის 35-ე მუხლს განიხილავენ, როგორც ბრალის გარეშე ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებას პროფესიული დაავადებით მიყენებული ზიანის ანაზღაურებისას.

პროფესიული დაავადების შესახებ დასკვნის წარადგენის ვალდებულება უნდა დაეკისროს დასაქმებულს. შესაძლებელია, სამედიცინო დაწესებულება, სადაც გასცემენ დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ცნობას განსაზღვროს დამსაქმებელმა.

5. შრომის ინსპექცია

შრომის პირობების გაუმჯობესის თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია შრომის ინსპექციის როლი. ზოგადად შრომის ინსპექციის ჩამოყალიბების სამართლებრივი წყაროა შსო 1947 წლის №81 კონვენცია შრომის ინსპექციის შესახებ და 1969 წლის კონვენცია სოფლის მეურნეობის სფეროში შრომის ინსპექციის შესახებ.⁴⁹⁵ შრომის ინსპექცია არის საჯარო ფუნქციების მატარებელი, პასუხისმგებელია სახელმწიფოს წინაშე, ორგანიზებული სისტემა გააჩნია და ხელმძღვანელობს კანონმდებლობითა და დადგენილი სტანდარტებით.⁴⁹⁶

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან ერთად ევროპული კავშირის პარლამენტი და ევროპული კავშირის კომისია ზრუნავს შრომის უსაფრთხო გარემოს შექმნაზე. მიღებულია შესაბამისია რეზოლუცია, შექმნილია შრომის ინსპექტორების კომიტეტი. ევროპული კავშირის ფარგლებში 1995 წლიდან არსებობს შრომის ინსპექტორების კომიტეტი.⁴⁹⁷ კომიტეტის წევრები სამი წლის ვადით ინიშნებიან და მათ ამტკიცების ევროპული კომისია.

შრომის პირობების გაუმჯობესების მიზნით, 2014 წლის 14 იანვარს ევროპული კავშირის პარლამენტმა მიიღო რეზოლუცია შრომის ინსპექციის შექმნის შესახებ.⁴⁹⁸ აღნიშნული რეზოლუციის თანახმად განისაზღვრა, რომ შრომითი

⁴⁹⁵ იქვე.

⁴⁹⁶ Richthofen, W, Labour Inspection: A Guide to the Profession, International Labour Organisation, 2002, pp 1-5.

⁴⁹⁷ შრომის ინსპექტორების კომიტეტის ფუნქციაა შეიმუშაოს ერთობლივი პრინციპები შრომის უსაფრთხო და ჯანმრთელი გარემოს შექმნის მიზნით, შეიმუშაოს შრომის უსაფრთხოების შეფასების კრიტერიუმები წვერი ქვეყნების შესაბამისად, გაცვალოს ინფორმაცია წვერ ქვეყნებს შორის, ხელი შეუწყოს შრომის ინსპექტორების გაცვლას წვერ ქვეყნებს შორის და უზრუნველყოს ისინი შესაბამისი გადამზადებით, დაამყაროს აქტიური კომინიკაცია არაწვერ სახელმწიფოებთან, რადგან უკეთ იყვნენ მომზადებული საზღვრის კვეთის პრობლემებთან დაკავშირებით. The Senior Labour Inspectors' Committee (SLIC)- 95/319/EC

⁴⁹⁸ აღნიშნული დოკუმენტის შექმნის საფუძველი გახდა ეკონომიკური კრიზისის გამო შექმნილი გარემოება, ახალი ტიპის შრომითი ხელშეკრულებები, სადაც შრომითი

ინსპექცია ეს არის სახელმწიფო ორგანო, რომელიც უნდა იყოს დამოუკიდებელი და ფინანსდებოდეს ევროპული კავშირის ფონდებიდან, რათა მისი დამოუკიდებლობის ხარისხი იყოს მაღალი.⁴⁹⁹

რეზოლუცია ადგენს, რომ ინსპექტორის სამსახური უნდა იყოს მოქნილი და გახსნილი თანამშრომლობისათვის. ის არ უნდა იქცეს ბიუროკრატიულ ორგანიზაციად და აუცილებლად უნდა იყოს დამოუკიდებელი. რეზოლუცია მოუწოდებს წევრ სახელმწიფოებს, შეიმუშაონ შრომის უსაფრთხოების პირობების დარღვევისათვის სანქციები და მასთან დაკავშირებული დებულებები, სადაც გაწერილი იქნება ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმე და დადგენილი იქნება შესაბამისი სახდელი.⁵⁰⁰

ყოველივე ზემოაღნიშნული მნიშვნელოვანია საქართველოსთვის, რადგან საქართველოს მთავრობა ახლა იწყებს შრომის ინსპექციის ინტიტუტის დანერგვას. საქართველოში 2006 წელს გაუქმდა შრომის ინსპექცია, რაც გამოწვეული იყო მოძველებული სტანდარტებით.

ამჟამად, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტრო ახორციელებს შრომის პირობების ინსპექტირებას 2016 წლის 18 იანვრის საქართველოს მთავრობის №19 დადგენილების საფუძველზე.⁵⁰¹

დადგენილების თანახმად, შრომის პირობების შემოწმება შესაძლებელია იმ საწარმოებში, რომლებიც თანხმობას გამოთქვამენ შრომის პირობების შემოწმებაზე. შრომის პირობების შემოწმების მიზანია შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევის თავიდან აცილება, დამსაქმებელთათვის ინფორმაციის მიწოდება, შრომის უსაფრთხოების სტანდარტების შემუშავება და გადასინჯვა.⁵⁰²

საქართველოს პარლამენტი ამჟამად განიხილავს და ამზადებს კანონპროექტს შრომის უსაფრთხოების შესახებ, უმჯობესია ევროპული კავშირის

ურთიერთობისთვის დაწესებული რეგულაციების გატარება უფრო რთულია და ის ფაქტი რომ, 168 000 ევროპულ კავშირში დასაქმებული პირი იღუპება ყოველწლიურად სამუშაოსთან დაკავშირებული შემთხვევის შედეგად და 7 მილიონი დასაქმებული არის დაშავებული სამუშაოსთან შესრულების დროს <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0012+0+DOC+XML+V0/EN> - უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 18/01/2018.

⁴⁹⁹ რეზოლუციის მე-4 პუნქტის მიხედვით შრომის ინსპექტორები უნდა ამოწმებდნენ, როგორც დასაქმებულების ისე თვით-დასაქმებული პირების სამუშაო პირობებს, რადგან წევრი სახელმწიფოს პასუხისმგებლობაა დაცული იყოს თითოეული დასაქმებულის თუ თვით-დასაქმებული პირის ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება. იქვე.

⁵⁰⁰ იქვე.

⁵⁰¹ საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 18 იანვრის № 19 დადგენილება, შრომის პირობების ინსპექტირების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3165494>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -18/01/2018.

⁵⁰² №19 დადგენილება, შრომის პირობების ინსპექტირების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ. მუხლი 1.

რეზოლუციები, დადგენილები თუ სტრატეგიული გეგმები
გათვალისწინებული იყოს კანონპროექტში.⁵⁰³

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონპროექტი ითვალისწინებს შრომის ინსპექტირების სამსახურის შექმნას, მაგრამ როგორც ზემოთ აღინიშნა მისი მოქმედების სფერო შეზღუდულია და გათვალისწინებულია იმ საწარმოებისთვის, სადაც მძიმე, მავნე და საშიში პირობებიანი სამუშაოები სრულდება. კანონპროექტის მიხედვით ინსპექტირების სამსახური შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს ფარგლებში იმუშავებს და მას ადმინისტრაციული სახელის დაკისრების უფლებაც ექნება.⁵⁰⁴

კანონპროექტის თანახმად, ინსპექტირების სამსახურს უფლება ექნება გამოიყენოს შემდეგი სახდელები: გაფრთხილება, ჯარიმა, საქმიანობის შეჩერება. გაფრთხილების და ჯარიმის სახდელის გამოყენება ინსპექტირების სამსახურის გადაწყვეტილებით ხდება, ხოლო საქმიანობის უფლების შეჩერების შესახებ გადაწყვეტილებას ამტკიცებს სასამართლო.⁵⁰⁵

კანონპროექტის თანახმად, არ არის დაყოფილი შრომის უსაფრთხოების სტანდარტის დარღვევის სახეები და სიმძიმე, კანონპროექტი ითვალისწინებს ტერმინს - „კრიტიკულად შეუსაბამო დარღვევა“, მაგრამ თუ რა შემთხვევა ითვლება კრიტიკულ შეუსაბამობად, განსაზღვრული არ არის. უმჯობესი იქნება, თუ კონკრეტულად განისაზღვრება შრომის უსაფრთხოების სტანდარტების დარღვევის ხასიათი და სახეები.

კანონპროექტის მიზანი ნათლად ჩანს, რომ არის პრევენციული ღონისძიებების გატარება და ეს შესაბამის ნორმებშიც გამოიხატება, რადგან კანონპროექტი ადგენს, რომ პირველი დარღვევის შემთხვევაში გამოყენებული უნდა იყოს სახდელის ფორმად გაფრთხილება, რაც სწორ მიდგომად უნდა ჩაითვალოს, მაგრამ გაფრთხილების მიცემის შემდგომ ინსპექციის სამსახურის როლი ბუნდოვანია. აქედან გამომდინარე, სჯობს დეტალურად გაიწეროს გაფრთხილების მიცემის შემდგომ რეაგირების წესები.

⁵⁰³ კანონპროექტი შრომის უსაფრთხოების შესახებ.

<https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/151184>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 18/01/2018

⁵⁰⁴ ამ თავით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული გადაცდომის ჩადენისას შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შემდეგი ადმინისტრაციული სახდელები, ა) გაფრთხილება ბ) ჯარიმა, გ) საქმიანობის შეჩერება. მუხლი 18, კანონპროექტი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ.“

⁵⁰⁵ კანონპროექტი შრომის უსაფრთხოების შესახებ.

V. დისკრიმინაციის აკრძალვა

ევროპული კავშირის ფარგლებში თანასწორობის უფლება ერთ-ერთი ყველაზე მყარად დაცული უფლებაა და ბოჭავს წევრ სახელმწიფოებს.⁵⁰⁶

ევროპული კავშირის სამართლებრივი აქტები თავდაპირველად სქესის ნიშნით თანასწორობის უფლებას განამტკიცებდნენ. ამ კუთხით, პირველი თანასწორობის დამდგენი ნორმა მოცემული იყო 1957 წლის ევროპის ეკონომიკური გაერთიანების შექმნის შესახებ რომის ხელშეკრულებაში,⁵⁰⁷ 119-ე მუხლი (ამჟამად 157) ითვალისწინებს ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლებას.⁵⁰⁸ აღნიშნული მუხლის საფუძველზე, თანასწორობის უფლების განმტკიცების მიზნით მიღებული იქნა სხვადასხვა ღირეპტივები.⁵⁰⁹

1997 წლის ამსტერდამის ხელშეკრულების საფუძველზე ცვლილებები და დამატებები შევიდა ევროპული გაერთიანების დამფუძნებელ ხელშეკრულებაში და მოწესრიგდა რასის, ეთნიკური ნიშნით, წარმოშობის, სექსუალური ორიენტაციის, რელიგიის, რწმენის, ასაკის და შესაძლებლობების საფუძველზე დისკრიმინაციის აკრძალვის საკითხები.⁵¹⁰

⁵⁰⁶ Muir, E, EU Regulation of Access to Labour Markets. A Case Study of EU Constraints on Member States Competences, Kluwer Law International, 2012, 176 p.

⁵⁰⁷ Treaty of Rome – Treaty establishing European Economic Community (EEC); <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:02016ME/TXT-20160901>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული-12/01/2018

⁵⁰⁸ Each Member State shall ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is applied. 2. For the purpose of this Article, pay means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his employment, from his employer.

Equal pay without discrimination based on sex means:

(a) that pay for the same work at piece rates shall be calculated on the basis of the same unit of measurement; (b) that pay for work at time rates shall be the same for the same job. Treaty on the Functioning of the European Union, Article 157.

⁵⁰⁹ Directive 75/117/EEC Equal Pay for Male and Female Workers.

Directive 76/207/EEC on Equal Treatment with Regard to Access to Employment, Vocational Training, Promotion and Working Conditions.

Directive 79/7/EEC on the Progressive Implementation of Equal Treatment with Regard to Statutory Social Security Schemes.

Directive 86/378/EEC on the Implementation of Equal Treatment in Occupational Schemes of Social Security. The Directive was amended by Directive 96/97/EEC.

Directive 86/613/EEC on Equal Treatment for Men and Women Carrying out a Self-Employed Activity, Including agriculture, replaced by Directive 2010/41/EU.

Directive 92/85/EEC improving the health and safety of workers who are pregnant or have recently given birth.

Directive 96/34/EC on Reconciling Family and Working Life, now 2010/18/EU.

Directive 97/80/EC on the Burden of Proof in Cases of Discrimination Based on Sex.

⁵¹⁰ Article 19 (ex 13). Treaty on the Functioning of the European Union.

აღნიშნული მუხლის საფუძველზე მიღებული იქნა ჩარჩო ღირეპტივა თანაბარი მოპყრობის შესახებ-Council Directive (EC) 2000/43 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin და ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი

დღესდღეობით დისკრიმინაციის აკრძალვის სამართლებრივი აქტები ევროპული კავშირის ფარგლებში შეიძლება პირობითად ორ ნაწილად დაიყოს. სხვადასხვა ნიშნის მიხედვით დისკრიმინაციის ამკრძალავი აქტები⁵¹¹ და არასტანდარტული შრომით ურთიერთობის ფარგლებში დისკრიმინაციის ამკრძალავი აქტები.⁵¹²

არასტანდარტული შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში დისკრიმინაციის ამკრძალავი აქტების მიზანი არის არა კონკრეტული პირის დაცვა დისკრიმინაციისგან, არამედ სტანდარტულ და არასტანდარტულ შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებულ პირებს შორის განსხვავებული მოპყრობის აკრძალვა.⁵¹³

ასოცირების შეთანხმების თანახმად, საქართველოს კანონმდებლობაში უნდა აისახოს, შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის აკრძალვის მომწვესრიგებელი ევროპული კავშირის დირექტივები,⁵¹⁴ რომელთაგან მნიშვნელოვანია: 2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/EC დირექტივა, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას.

1. თანასწორობის, თანაბარი მოპყრობის და პროპორციულობის პრინციპი

თანასწორობის უფლებას ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო სამართლის ზოგად პრინციპად განიხილავს. თანასწორობის უფლება ნიშნავს აიკრძალოს ანალოგიურ პირობებში მყოფ პირებისადმი

მოპყრობის შესახებ- Council Directive (EC) 2000/78 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Thüsing, G, European Labor Law, Hart Publishing, 2013, 46.

⁵¹¹ ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 56-ე მუხლით გათვალისწინებულია მომსახურების მიწოდების თავისუფლება, 36-ე მუხლით საქონლის მიწოდების ვაღდებულება, 65-ე მუხლის მე-3 ნაწილით კაპიტალის მოძრაობის თავისუფლებას, რომელიც განიხილება, როგორც ზოგადად დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები. ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 45-ე მუხლი ითვალისწინებს ევროპული კავშირის წევრ სახელმწიფოთა მოქალაქეობის მქონე მუშახელის მოქალაქეობრივ კუთვნილებაზე დაფუძნებულ დისკრიმინაციის აკრძალვას. Thüsing, Gr, European Labor Law, Hart Publishing, 2013, 46.

⁵¹² იქვე.

⁵¹³ იქვე.

⁵¹⁴ საქართველოს კანონმდებლობაში უნდა აისახოს შემდეგი აქტები: 2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/ EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას.

2006 წლის 5 ივლისის ევროპლარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/ EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას. 2004 წლის 13 დეკემბრის საბჭოს 2004/113/EC დირექტივა რომელიც უზრუნველყოფს საქონლისა და მომსახურებების ხელმისაწვდომობას და მომარაგების საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას.

1978 წლის 19 დეკემბრის საბჭოს 79/7/EEC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს სოციალური უსაფრთხოების საკითხებზე მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპების განხორციელებას.

არათანაბარი მოპყრობა, ხოლო განსხვავებული ურთიერთობები არ უნდა მოწესრიგდეს თანასწორად, სანამ არ დამტკიცდება, რომ მოწესრიგება ობიექტურად გამართლებულია.⁵¹⁵

თანასწორობის უფლება, რომელსაც განამტკიცებს ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება, საშუალებას აძლევს ევროპულ კავშირს წევრი ქვეყნების კანონმდებლობა განიხილოს ამ უფლებასთან მიმართებით.⁵¹⁶ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებებში დირექტივით გარანტირებულ თანასწორობის უფლებას მიანიჭა ადამიანის ფუნდამენტური უფლების სტატუსი.⁵¹⁷

თანასწორობის უფლების კონსტიტუციურ რანგში განხილვა განასხვავებს მას თანაბარი მოპყრობის პრინციპისგან, რომელიც თანასწორობის უფლების კონკრეტული გამოვლინებაა.⁵¹⁸

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ 1970 წლიდან საფუძველი დაუდო თანაზომიერების/პროპორციულობის პრინციპის გამოყენებას დისკრიმინაციულ დავებში.⁵¹⁹ პროპორციულობის პრინციპი ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მიერ დადგენილი საყოველთაო სამართლებრივი პრინციპია.⁵²⁰

⁵¹⁵ McCrudden, Ch, Prechal, S, The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical approach, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, 2009, 4 p.

⁵¹⁶ Barnard, C, EU Employment Law, Oxford University Press, 2012, pp 253-285.

⁵¹⁷ სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე განიმარტა, რომ ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 157 მუხლის მიზანია, შექმნას წევრ სახელმწიფოებში თანაბარი პირობები საწარმოებისათვის და ყველა წევრი სახელმწიფოს დამსაქმებელი საწარმო ვალდებული იყოს დაემორჩილოს ამ პრინციპს, ამასთან განავითაროს ერთიანი სოციალური პოლიტიკა კავშირის ფარგლებში, შესაბამისად თანაბარი ანაზღაურების საკითხი არის, როგორც ეკონომიკური ისე სოციალური პოლიტიკის საკითხი და თანაბარი ანაზღაურების წესი, არის ევროპული კავშირისათვის ფუნდამენტური მნიშვნელობის.

Judgment of the Court of 8 April 1976. - Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, Case 43/75. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A61975CJ0043>.

უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -15/01/2018.

⁵¹⁸ თანაბარი მოპყრობის და პროპორციულობის პრინციპის შედარება, იხ: Ellis, E, Watson, P, EU Anti-Discrimination Law, Oxford University Press, 2012, 130 p.

⁵¹⁹ The principle of proportionality is one of the general principles of Community law. By virtue of that principles, measures... are lawful provided that (they) are appropriate and necessary for meeting the objectives legitimately pursued by the legislation in question, of course, when there is a choice between several alternatives, the least onerous measure must be used. Case 265/87. Bongiovanni, G, Sartor, G, Valentini, Ch, Reasonableness and Law, Springer, 2009, 200 p.

⁵²⁰ პროპორციულობის პრინციპი, რომელიც წარმოიშვა მე-19 საუკუნეში პრუსიის ადმინისტრაციულ სამართალში და გამოიყენებოდა პოლიციის მიერ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების საკითხის შესწავლისას, შემდეგ პროპორციულობის პრინციპი გავრცელდა ევროპაში და დღეს ის არის ერთერთი მნიშვნელოვანი პრინციპი შრომითი დავების გადაჭრისას.

Alon-Shenker, P, Davidov, G, Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts, McGill Law Journal, 2, 2013, pp 225-480.

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო საყოველთაო პრინციპებს ადგენს წევრი ქვეყნების სამართალშემოქმედების განვითარების მიზნით.⁵²¹

პროპორციულობის პრინციპი ემყარება ოთხ საფეხურიან ტესტს, პირველი საფეხურის ფარგლებში უნდა დადგინდეს აქტი/ქმედება ემსახურება თუ არა ლეგიტიმურ მიზანს, მეორე – შესაბამისობის გაზომვა, რამდენად შეესაბამება მიღებული ზომები ობიექტური მიზნის მიღწევას, მესამე - საჭიროების შემოწმება, რამდენად არის საჭირო კონკრეტული ზომების მიღება, არსებობს თუ არა ნაკლები ზიანის მომტანი სხვა გზა, იგივე მიზნის მისაღწევად. მეოთხე - ბალანსის განსაზღვრა, მიღებული შედეგი იქნება თუ არა უფრო მნიშვნელოვანი, ვიდრე მავ. დასაქმებულთა უფლებების შეზღუდვა.⁵²²

სწორედ ამ პრინციპების საფუძველზე ვითარდება ევროპული კავშირის ფარგლებში დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები და საქართველოს კანონმდებლობის ცვლილების განხილვისას მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული თითოეული პრინციპი.

2. დისკრიმინაციის განმარტება ევროპული კავშირის სამართლებრივი აქტების შესაბამისად

ევროპული კავშირის დირექტივები და ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება განასხვავებს პირდაპირ და არაპირდაპირ დისკრიმინაციას.⁵²³ ევროპული კავშირის თანაბარი მოპყრობის შესახებ ჩარჩო დირექტივის მიხედვით პირდაპირი დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც „პირს აყენებენ ნაკლებად კარგ მდგომარეობაში, ვიდრე ექცევიან ან უნდა ექცეოდნენ ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებს.“⁵²⁴

პირდაპირი დისკრიმინაციის დროს მნიშვნელოვანია ანალოგიურ სიტუაციაში მყოფი პირის არსებობა და განსხვავებული მოპყრობის ფაქტის დამტკიცება.⁵²⁵

⁵²¹ გაბრიჩიძე, გ., ევროპული კავშირის სამართალი, ევროპული და შედარებითი სამართლის ინსტიტუტის გამომცემლობა, 2012, 82 გვ.

⁵²² Ball, R, The Legitimacy of The European Union Through Legal Rationality: Free Movement of Third Country Nationals, Routledge, 2013, 19 -21p.

⁵²³ Hiebl, Ch, Basics on European Social Law, Linde, 2014, pp 67-68.

⁵²⁴ Direct discrimination: where one person is treated less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be treated in a comparable situation, Article 2, Directive 2002/73/EC Of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0073&from=DE>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 15/01/2018.

⁵²⁵ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ ფეხმძიმობის ნიშნით დისკრიმინაციის დროს არ არის აუცილებელი ანალოგიურ პირობებში მყოფ პირებთან შედარება, ფეხმძიმობის ნიშნით დისკრიმინაცია განიმარტა, როგორც სქესის ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაცია და შესადარებელ სიტუაციაში/ანალოგიურ სიტუაციაში მყოფი პირის არსებობის დადასტურება დისკრიმინაციის დამტკიცების წინაპირობა არ არის.

პირთა შორის განსხვავების საფუძველი თუ არის ასაკი, სქესი, ეთნიკურობა თუ სხვა აკრძალული კრიტერიუმი, ამ შემთხვევაში ითვლება, რომ პირდაპირი დისკრიმინაცია არის სახეზე.⁵²⁶

არაპირდაპირი დისკრიმინაცია ევროპული კავშირის ანტი-დისკრიმინაციული დირექტივების⁵²⁷ მიხედვით განიმარტება, როგორც ნეიტრალური წესი თუ პრაქტიკა, რომელიც არახელსაყრელ გარემოს უქმნის დაცულ ჯგუფებს და შეუძლებელია ობიექტური გამამართლებელი საფუძველი არსებობდეს.⁵²⁸

ნეიტრალური წესის შინაარსი ფართოა და ის შეიძლება მოიცავდეს როგორც სამართლებრივ ისე არასამართლებრივი მოთხოვნის ფორმას.⁵²⁹ თავის მხრივ ნეიტრალურმა წესმა უნდა გამოიწვიოს გარკვეულ ჯგუფებზე უარყოფითი გავლენა.⁵³⁰ ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების განსაზღვრა არაპირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის აუცილებელი წინაპირობაა.⁵³¹ ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირის განსაზღვრა არის სასამართლოს დისკრეციული უფლება და ხშირად სასამართლო გადაწყვეტილებებს აკრიტიკებენ, რომ არასწორად განსაზღვრეს ანალოგიურ პირებში მყოფი პირები.⁵³² წინამდებარე ნაშრომში ანალოგიურ პირებში მყოფი პირების განსაზღვრის საკითხს ცალკე თავი აქვს დათმობილი.

გენდერული თანასწორობის მომწესრიგებელი დირექტივები 2000/43/EC, 2000/78/EC, 2002/73/EC, 2006/54/EC⁵³³ ცალკე აწესრიგებს შევიწროების და სექსუალური შევიწროების მოწოდების საკითხებს და შევიწროება დადგენილია როგორც დისკრიმინაციის სახე.⁵³⁴ შევიწროება განმარტებულია, როგორც პირის მიმართ არასახარბიელო მოპყრობა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების

Cardonnel, P, Rosas, A, Wahl, N, Constitutionalising the EU Judicial System: Essays in Honour of Pernilla Lindh, Hart Publishing, 2012, 343 p.

⁵²⁶ Blanpain, R, Nakakubo, H, Araki, T, New Developments in Employment Discrimination Law, Kluwer Law International, 2008, 80 p.

⁵²⁷ იქვე, გვ 80-81.

⁵²⁸ არაპირდაპირი დისკრიმინაციის განმარტება მოცემულია შემდეგ დირექტივებში: 2006/54/EC, 2000/43/EC, 2000/78/EC, 97/80/EC.

⁵²⁹ ნეიტრალური წესი, როგორც არაპირდაპირი დისკრიმინაციის წინაპირობა გათვალისწინებული საქმეში - C-127/92/1993. Sargeant, M, Discrimination and the Law, Routledge, 2013, 16 p.

⁵³⁰ უარყოფითი გავლენის დასამტკიცებლად შესაძლებელია გამოყენებული იყოს სტატისტიკური მონაცემები, რომ დაცული ჯგუფი არაპროპორციულად უარყოფით გავლენას განიცდის. 2002/73/EC დირექტივის პრეამბულა, ხაზს უსვამს, სტატისტიკური მონაცემის მნიშვნელობას უარყოფითი გავლენის დამტკიცებისას. National rules may provide in particular for indirect discrimination to be established by any means, including on the basis of statistical evidence. Barnard, C, EU Employment Law, Oxford University Press, 2012, 280.

⁵³¹ Ellis, E, Watson, P, EU Anti-Discrimination Law, Oxford University Press, 2012, 152 p.

⁵³² იქვე, გვ 152-153.

⁵³³ 2000/43/EC დირექტივის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი; 2000/78/EC დირექტივის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი, 2006/54/EC დირექტივის მე-2 მუხლის 1 პუნქტი. Hiebl, Ch, Basics on European Social Law, Linde, 2014, 53 p.

⁵³⁴ Turner, Ch, Storey, T, Unlocking EU Law, Routledge, 2014, 461 p.

შემლახველი გარემოს შექმნას.⁵³⁵ ხოლო სექსუალური შევიწრობაა, როდესაც სექსუალური ხასიათის არასასურველი სიტყვიერი, არავერბალური ან ფიზიკური ქცევის ნებისმიერი ფორმა მიზნად ისახავს ან იწვევს ღირსების შელახვას, მტრული, დამამცირებელი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას.⁵³⁶

3. დისკრიმინაციის აკრძალავი ნორმები საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად

საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი ითვალისწინებს პირთა თანასწორობას კანონის წინაშე და ადგენს ერთიანად თანასწორობის უფლების დაცვის სამართლებრივ წინაპირობას.⁵³⁷

სშკ-ის მე-2 მუხლის მიხედვით შრომით ურთიერთობაში მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები. თუმცა კონკრეტულად შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვისას გამოიყენება სშკ-ის მე-2 მუხლი.

სშკ-ის მე-2 მუხლის მიხედვით „დისკრიმინაციად მიიჩნევა პირდაპირი ან არაპირდაპირი შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა ისეთი პირობების შექმნა, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით.“

სშკ-ის თანახმად დისკრიმინაციის სახედ მოცემულია პირდაპირი დისკრიმინაცია, არაპირდაპირი დისკრიმინაცია და შევიწროება.

სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტი იყოფა ორ ნაწილად, პირველი ნაწილი აწესრიგებს შევიწროების სამართლებრივ წინაპირობებს და ადგენს, რომ შევიწროება არის მოპყრობა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირისათვის ღირსების შემლახველი გარემოს შექმნას.

სშკ პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის აკრძალვისათვის შემდეგი სამართლებრივ წინაპირობებს ადგენს: პირისათვის ისეთი პირობების შექმნას, რომელიც ანალოგიურ პირობებში მყოფ პირებთან შედარებით აუარესებს მის მდგომარეობას.

⁵³⁵ Barnard, C, Peers, S, European Union Law, Oxford University Press, 2017, 620 p.

⁵³⁶ იქვე. 620 გვ.

⁵³⁷ ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესის, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა. ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა. საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 14. <http://www.parliament.ge/ge/kanonmdbloba/constitution-of-georgia-68>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -15/01/2018.

საქართველოში მოქმედი დისკრიმინაციის ყოველგვარი ფორმის აკრძალვის შესახებ კანონის მე-2 მუხლის მიხედვით პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული, რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს.⁵³⁸

დისკრიმინაციის ყოველგვარი ფორმის აკრძალვის შესახებ კანონი, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის მოწესრიგებისას, ითვალისწინებს ევროპული კავშირის ჩარჩო დირექტივით დადგენილ არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ცნებას⁵³⁹ და განმარტებულია, რომ არაპირდაპირი დისკრიმინაციის დროს სახეზე უნდა იყოს ნეიტრალური წესი, რომელიც არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს პირს, ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით, ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს.⁵⁴⁰

დისკრიმინაციის ყოველგვარი ფორმის აკრძალვის შესახებ კანონი ითვალისწინებს დისკრიმინაციის გამომრიცხველ გარემოებებს, როგორც პირდაპირი ისე არაპირდაპირი დისკრიმინაციის შემთხვევაში. კანონის თანახმად, როდესაც არათანაბრი მოპყრობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და გამოყენებული საშუალებები მიზნის მიღწევის თანაზომიერია, ითვლება, რომ დისკრიმინაცია არ არის სახეზე.⁵⁴¹

⁵³⁸ პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული, რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს. საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყოველგვარი ფორმის აკრძალვის შესახებ, <http://www.ombudsman.ge/uploads/other/1/1661.pdf>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -15/01/2018.

⁵³⁹ შეად. არაპირდაპირი დისკრიმინაცია ევროპული კავშირის ანტი-დისკრიმინაციული დირექტივების მიხედვით განიმარტება, როგორც ნეიტრალური წესი თუ პრაქტიკა, რომელიც არახელსაყრელ გარემოს უქმნის დაცულ ჯგუფებს და შეუძლებელია ობიექტური გამამართლებელი საფუძველი არსებობდეს. Council Directive (EC) 2000/78 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

⁵⁴⁰ ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს, ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო, არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით, ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს. საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყოველგვარი ფორმის აკრძალვის შესახებ.

⁵⁴¹ გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

4. დისკრიმინაციის განმარტება საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკის შესაბამისად

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საერთაშორისო პრაქტიკისა და განზოგადების განყოფილების მიერ გამოიყო ის ძირითადი აქტები და პრეცედენტები, რომელთა საფუძველზე იღებენ გადაწყვეტილებას საერთო სასამართლოები დისკრიმინაციული დავებისას.⁵⁴² ესენია: „ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის“ მე-14 და ამავე კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის 1-ლი მუხლები, თბილისის საქალაქო და სააპელაციო სასამართლოები იყენებენ სტრასბურგის პრეცედენტულ სამართალს, რაც შეეხება დასავლეთ საქართველოს სასამართლოების მონაცემებს, ქუთაისის და ბათუმის საქალაქო სასამართლოების გადაწყვეტილებებში ფიქსირდება ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრეცედენტული გადაწყვეტილებების გამოყენების პრაქტიკა.⁵⁴³

სასამართლო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე ცხადია, დისკრიმინაციის საკითხი ძირითადად, შრომითი ხელშეკრულების მოშლის კონტექსტში განიხილება. სასამართლო პრაქტიკა ამ კუთხით ერთიანი არ ყოფილა და იცვლებოდა დროთა განმავლობაში.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო 2012 წლის 18 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში განმარტავს, რომ იმისათვის რომ გათავისუფლება ჩაითვალოს დისკრიმინაციულ ქმედებად, აუცილებელია შესაბამის ფაქტებზე მითითება და დასაბუთება. მხოლოდ იმ გარემოებებზე მითითება, რომ გათავისუფლების ბრძანება არ არის საკმარისად დასაბუთებული, ან ანალოგიურ თანამდებობზე მყოფი 14 სხვა პირიდან მხოლოდ ერთ პირთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, არ არის საკმარისი დასკვნის გაკეთებისთვის, რომ ხელშეკრულება შეწყდა დისკრიმინაციული საფუძველით.⁵⁴⁴

მეორე მხრივ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, ხელშეკრულების მოშლის შემოწმებისას აუცილებლად უნდა დადგინდეს,

⁵⁴² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საერთაშორისო პრაქტიკისა და განზოგადების განყოფილების მიერ შესწავლილი იქნა დისკრიმინაციული შინაარსის მქონე საქმეებზე საერთო სასამართლოების მიერ 2014 წლის მაისიდან 2016 წლის ჩათვლით მიღებული გადაწყვეტილებები/განჩინებები.

დამუშავებული იქნა 77 გადაწყვეტილება/განჩინება, აქედან გადაწყვეტილება იყო 43, განჩინება 34. თბილისის და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოებს განხილული აქვთ სააპელაციო წესით გასაჩივრებული 36 საქმე, აქედან გადაწყვეტილება მიღებული იქნა 12 შემთხვევაში, ხოლო 24 საქმეზე გამოტანილ იქნა განჩინება. კვაჭაძე, მ, ღვინჯილია, ე, ჯუხელი, ნ, დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლოს პრაქტიკაში, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საერთაშორისო სასამართლო პრაქტიკის შესწავლისა და განზოგადების განყოფილება, 2017.

⁵⁴³ იქვე.

⁵⁴⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2012 წლის 18 ოქტომბრის №ას- 952-895-2012 გადაწყვეტილება.

გათავისუფლების საფუძველი იყო თუ არა დისკრიმინაციული.⁵⁴⁵ სასამართლო განმარტავს ასევე, რომ ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი, იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.⁵⁴⁶ შემოწმებული უნდა იყოს უფლების განხორციელების და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხი.

2017 წლის სასამართლო გადაწყვეტილების თანახმად, „შრომითი დავის განხილვისას სასამართლო აფასებს დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, დარღვეულია თუ არა თანაბარი მოპყრობის პრინციპი, ადგილი ხომ არ აქვს დისკრიმინაციის ფაქტს და აშ. როდესაც საქმის მასალებით არ დგინდებოდა რაიმე სახის დარღვევა ან დისკრიმინირება გადაცდომა დასაქმებულის მიერ და სახეზეა ბრძანება, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, რომელშიც არ იყო მითითებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი. მიიჩნევა, რომ დისკრიმინაციას ჰქონდა ადგილი.“⁵⁴⁷

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებით ჩანს, რომ ის ფაქტი, რომ ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი არ იყო მითითებული ხელშეკრულების მოშლის ბრძანებაში, განიმარტა როგორც დისკრიმინაცია⁵⁴⁸ განსხვავებით 2012 წელს მიღებული გადაწყვეტილებისაგან.

აღნიშნული სასამართლო გადაწყვეტილებების შედარებისას ცხადია, რომ სასამართლო არ აფასებს დისკრიმინაციას სშკ-ით დადგენილი წინაპირობების შესაბამისად. სასამართლო არ მსჯელობს, რომ დისკრიმინაციის დამტკიცებას სხვა სამართლებრივი დასაბუთება სჭირდება, ხოლო ხელშეკრულების მოშლის ბათილობა სხვა სამართლებრივი მსჯელობის საგანია.

შრომითი ხელშეკრულების მოშლის წესი მოწესრიგებულია სშკ-ში, რომლის თანახმად აუცილებელია შრომის ხელშეკრულების მოშლას საფუძვლად ედოს შესაბამისი მატერიალური თუ პროცესუალური წინაპირობები, წინააღმდეგ შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულების მოშლა – ვერ ჩაითვლება განხორციელებულად.⁵⁴⁹ მეორე მხრივ, სშკ-ის მიხედვით,

⁵⁴⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 24 ივნისის №ას-519-493-2011 გადაწყვეტილება.

⁵⁴⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 14 იანვრის №ას-1592-1495-2012 გადაწყვეტილება.

⁵⁴⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლო, სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 30 ივნისის №ას-699-653-2017 გადაწყვეტილება/განჩინება. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება.

⁵⁴⁸ იქვე.

⁵⁴⁹ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საკითხი განხილულია ნაშრომის მერვე თავში.

აკრძალულია დისკრიმინაციული საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, მაგრამ ამ საფუძველით ხელშეკრულების ბათილობისათვის აუცილებელია დამტკიცდეს, რომ დისკრიმინაციას ქონდა ადგილი.

იმისათვის, რომ დადგინდეს, არის თუ არა სახეზე დისკრიმინაცია, უმჯობესია საქართველოს საერთო სასამართლოების მიერ შესწავლილი იყოს შესაბამისი წინაპირობები. განისაზღვროს პირდაპირი დისკრიმინაციაა სახეზე თუ არაპირდაპირი. თუ პირდაპირი დისკრიმინაციაა სახეზე, მაშინ უნდა დადგინდეს ანალოგიურ პირობებში მყოფ პირებთან შედარებით აქვს თუ არა განსხვავებულ მოპყრობას ადგილი. არაპირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენისას, განხილული უნდა იყოს არსებობს თუ არა თავის მხრივ ნეიტრალური წესი, რომელიც განსხვავებულ მოპყრობას აწესებს, რა ობიექტური მიზეზებით არის განპირობებული განსახილველი წესი და გამოყენებული უნდა იყოს პროპორციულობის პრინციპი.

5. ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირები

იმისათვის, რომ პირდაპირი თუ არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობა დადასტურდეს, აუცილებელია დადგინდეს, რომ სახეზეა განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ/შესადარებელ პირობებში მყოფ პირებთან შედარებით.⁵⁵⁰

სშკ არ განსაზღვრავს თუ ვინ არიან ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირები. ევროპული კავშირის დირექტივები ასევე არ აწესებენ ერთიან განმარტებას.⁵⁵¹ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს მიდგომა შემდეგია: ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირი, დასაქმებულია იგივე საწარმოში და ასრულებს ანალოგიურ სამუშაოს. თუმცა ეს მიდგომა განვითარდა და სასამართლომ მიიჩნია, რომ ყველა შემთხვევაში არ არის აუცილებელი, რომ ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირი დასაქმებული იყოს იგივე საწარმოში, აუცილებელია, რომ ის არსებობდეს რეალურად და არ უნდა იყოს წარმოსახვითი.⁵⁵² ასევე, შესაძლებელია სამუშაოს შესრულების პერიოდი ერთი და იგივე არ იყოს.⁵⁵³

⁵⁵⁰ სშკ განამტკიცებს ტერმნის ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირი, ევროპული კავშირის დირექტივებში მოხსენიებულია როგორც Comparable situation, Comparable group – შესადარებელი სიტუაცია, შესადარებელ პირთა წრე.

⁵⁵¹ Ellis, E, Watson, P, EU Anti-Discrimination Law, Oxford University Press, 2012, 152 p.

⁵⁵² გასათვალისწინებელია, რომ დასაქმების სააგენტოს ფარგლებში დასაქმებული პირის ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირი შესაძლებელია არ იყოს რეალური დასაქმებული პირი, რაც ართულებს კიდევ განსხვავებული მოპყრობის დამტკიცებას. აღნიშნული საკითხი დეტალურად განხილულია 9.1. ქვეთავში. Barnard, C, European employment law, Oxford University Press, 2012, 303 p.

⁵⁵³ The Principle that men and women should receive equal pay for equal work enshrined in Article 119 of the EEC Treaty, is not confined to situations in which men and women are contemporaneously doing equal work for the employer. 2. The principle of equal pay enshrined in Article 119 applies to the case where it is established that, having regard to the nature of her services, a woman has received less pay than a man who was employed prior to the woman's period of employment and who did equal work for the employer. ჩაითვალოს, რომ სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია არის სახეზე, როდესაც ქალს 10 ფუნტით ნაკლებს უხდიდნენ,

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო კონკრეტულ საქმეზე იღებს გადაწყვეტილებას, თუ ვინ არის ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირი. საქმეზე, სადაც ჰომოსექსუალი ქალი, ამტკიცებდა რომ დისკრიმინაციას ქონდა ადგილი, რადგან მისი პარტნიორი ქალი ვერ სარგებლობდა იგივე დანამატით, რითაც მისი თანამშრომელი მამაკაცების პარტნიორები სარგებლობდნენ, სასამართლომ ანალოგიურ პირობებში მყოფ პირად განიხილა, არა მოსარჩელის თანამშრომელი მამაკაცი, არამედ მოსარჩელის თანამშრომელი ჰომოსექსუალი მამაკაცი და დაადგინა, რომ ანალოგიურ პირობებში მყოფ პირთან შედარებით, დისკრიმინაციას ადგილი არ ქონდა, რადგან ვერც ჰომოსექსუალი მამაკაცის პარტნიორი სარგებლობდა გათვალისწინებული დანამატით.⁵⁵⁴

ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 15-ე მუხლის მიხედვით, ანალოგიური პირობებში მყოფი პირების ქვეშ იგულისხმება ის პირები, ვინც იდენტურ სამუშაოს ასრულებენ. იდენტური სამუშაოს მნიშვნელობა გამოიკვეთა „ვენის რეგიონული სადაზღვევო ფონდი - ვენის რეგიონული სადაზღვევო ფონდის წინააღმდეგ“ დავაში, სადაც სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა სამუშაო გამოცდილებაზე და განმარტა, რომ როდესაც განსხვავებულია სამუშაო გამოცდილება, მსგავსი სამუშაოს შესრულება არ არის სახეზე.⁵⁵⁵

საქართველოს საერთო სასამართლოებიც დისკრიმინაციის ფაქტის დასადასტურებლად იყენებენ ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირის განმარტებას.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო დისკრიმინაციაზე მსჯელობისას განმარტავს, რომ როდესაც „ხუთი მოსარჩელიდან მხოლოდ ნაწილმა შეასრულა დამსაქმებლის ბრძანება და გავიდა სამუშაოდ გაფიცული მუშების ნაცვლად, შემცირება ყველა მათგანს ერთნაირად შეეხო. ამდენად უსაფუძვლოა კასატორის არგუმენტაცია, თითქოს მათი გათავისუფლება გაფიცვებში მონაწილეობას უკავშირდება.“⁵⁵⁶ ეს მსჯელობა პირდაპირ

ვიდრე მის წინამორბედ მამაკაცს. Judgment of the Court of 27 March 1980, *Macarthys Ltd v Wendy Smith*, C-129/79. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-129/79>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 15/01/2018.

554 Judgment of the Court of 17 February 1998. *Lisa Jacqueline Grant v South-West Trains Ltd*. C-249/96. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?&num=C-249/96>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 15/01/2018.

555 The term ‘the same work’ does not apply, for the purposes of Article 119 of the EC Treaty (Articles 117 to 120 of the EC Treaty have been replaced by Articles 136 EC to 143 EC) or Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women, where the same activities are performed over a considerable length of time by persons the basis of whose qualification to exercise their profession is different. *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse gegen Wiener Gebietskrankenkasse*, C-309/97, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A61997CJ0309>. უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 15/01/2018.

556 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 15 დეკემბრის №ა-1056-996-2015 გადაწყვეტილება.

უკავშირდება ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების წრის განსაზღვრას, სასამართლომ ანალოგიურ პირობებში მყოფ პირებად მიიჩნია პირები, რომლებაც შეწყვიტეს გაფიცვა და კონკრეტულ საქმეზე, განმარტა, რომ მათი მდგომარეობა „დაცული ჯგუფის ნიშნით არ გაუარესებულა.“⁵⁵⁷

რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაციის დავის განხილვისას, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ იმსჯელა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების დადგენის საკითხზე და მიუთითა, რომ ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც დასაქმებულის მიმართ რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაციის განხორციელებაზე მიუთითებდა მოსარჩელეს/აპელანტს არ მიუთითებია. დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის შინაარსიდან გამომდინარე კი, დისკრიმინაციად ჩაითვლებოდა, თუ ანალოგიურ შრომით პირობებში მყოფ, ოღონდ სხვა რელიგიური აღმსარებლობის მქონე პიროვნებას გაუმართლებლად ექნებოდა აპელანტთან შედარებით ხელსაყრელი მდგომარეობა. მართალია სააპელაციო საჩივარში დასაქმებულმა დაასახელა რამდენიმე პირი, რომლებიც იდენტურ სამუშაოს ასრულებდნენ, თუმცა მას არ უთქვამს, რომ ისინი მისგან ზემოხსენებული კანონის 1-ლი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით განსხვავდებოდნენ.⁵⁵⁸

უცილებელია, რომ მსგავსი ტიპის მსჯელობები განვითარდეს და თითოეული დისკრიმინაციული საქმის გადაწყვეტისას შესწავლილი იყოს ანალოგიურ სიტუაციაში მყოფი პირები და მათთან უფლებრივი შედარების შედეგად დადგინდეს ჰქონდა თუ არა დისკრიმინაციას ადგილი.

⁵⁵⁷ იქვე.

⁵⁵⁸ საქმის მასალების თანახმად, მოსარჩელე უთითებდა, რომ ის ასრულებდა სამუშაოს ორ საშტატო ერთეულზე და ითხოვდა აღნიშნული ინფორმაციის დამადასტურებელი საბუთების გამოთხოვას, სააპელაციო სასამართლომ განჩინებაში მიუთითა, რომ სასამართლოს მიერ დადგენილი იყო რომ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულზე მეტი მოცულობის სამუშაო დასაქმებულს არ შეუსრულებია.

მოსარჩელის განმარტებით სააპელაციო სასამართლოს კანონის მოთხოვნათა დარღვევით მოპასუხისაგან არ გამოუთხოვია: ა) საშტატო განრიგი საიდანაც გაირკვეოდა, არსებობდა თუ არა იმ საქმიანობის შესასრულებლად, რასაც ახორციელებდა მოსარჩელე, ორი საშტატო ერთეული; ბ) შრომის შინაგანაწესი, სადაც მითითებული იქნებოდა შრომის აღწერილობა და დადგინდებოდა, რომ მოსარჩელე ასრულებდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულზე მეტ ფუნქციას; გ) ინფორმაცია - 2013-2015 წწ.-ში მოსარჩელის მიერ მოპასუხე საზოგადოებაში შესრულებული სამუშაოების გამოთხოვის თაობაზე.

მოსარჩელის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლომ უსაფუძვლოდ არ გაითვალისწინა წარმოდგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები მის მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელებასთან დაკავშირებით. კრიტიკული და ობიექტური განსჯის შედეგად სასამართლო მივიდოდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელე შესაძლებელია ყოფილიყო დისკრიმინაციის მსხვერპლი. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 22 დეკემბრის №ა-ს-1333-1253-2017 გადაწყვეტილება. გასაჩივრებული განჩინება – ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 31 აგვისტოს განჩინება.

6. დისკრიმინაციის გამომრიცხველი გარემოებები

სშკ-ის მიხედვით დისკრიმინაციად გამომრიცხველი გარემოებები თანაზომიერების პრინციპის საფუძველზე უნდა შეფასდეს. სშკ-ის მე-2 მუხლის მიხედვით დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.⁵⁵⁹

დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონის მე-2 მუხლი განსაზღვრავს დისკრიმინაციის გამომრიცხავ გარემოებებს და ადგენს, რომ დისკრიმინაცია არ არის სპეციალური და დროებითი ღონისძიებები, რომლებიც შემუშავებულია ფაქტობრივი თანასწორობის წასახალისებლად ან მისაღწევად, განსაკუთრებით გენდერულ, ორსულობისა და დედობის საკითხებში, აგრეთვე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ.⁵⁶⁰

ამავე მუხლის თანახმად, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება.

დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონი ითვალისწინებს სახელმწიფოს ინტერესს და ადგენს, რომ განსხვავებული მოპყრობა, პირობების შექმნა ან/და მდგომარეობა დასაშვებია, თუ არსებობს სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი და სახელმწიფოს ჩარევა აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში.⁵⁶¹

ევროპული კავშირის დირექტივები ითვალისწინებს დისკრიმინაციის გამამართლებელ გარემოებებს და დადგენილია, რომ დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება ის წესი თუ პრაქტიკა, თუ არსებობს ლეგიტიმური მიზანი და ამ მიზნის მიღწევის აუცილებელი და შესაფერისი ზომა არის კონკრეტული წესის/პრაქტიკის შემოღება.⁵⁶²

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ *Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz* საქმის განხილვისას განმარტა, რომ არაპირდაპირი დისკრიმინაცია დამსაქმებელმა შესაძლოა გაამართლოს, თუ დაამტკიცებს რომ განსხვავებული მოპყრობის დამდგენი წესის მიღება გამოწვეული იყო ობიექტური მიზეზით და არ არის დაკავშირებული დისკრიმინაციულ ნიშნებთან.⁵⁶³ დისკრიმინაციის გამამართლებელი გარემოებები

⁵⁵⁹ მუხლი 2, პუნქტი 5. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

⁵⁶⁰ მუხლი 2, პუნქტი 7. დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონი.

⁵⁶¹ მუხლი 2, პუნქტი 9. დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონი

⁵⁶² 2006/54 Article 19.

⁵⁶³ Under Article 119 a department store company may justify the adoption of a pay policy excluding part-time workers, irrespective of their sex, from its occupational pension scheme on the ground that it seeks to employ

პროპორციულობის/თანაზომიერების პრინციპის საფუძველზე უნდა შეფასდეს.⁵⁶⁴

დისკრიმინაციის გამომრიცხველი გარემოებების განხილვის დროს აუცილებელია დაისვას საკითხი, შესაძლებელია თუ არა, რომ პირდაპირი დისკრიმინაციის გამამართლებელი გარემოებები არსებობდეს.⁵⁶⁵

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ Pensionsversicherungsanstalt v Christine Kleist საქმის⁵⁶⁶ განხილვისას განმარტა, რომ სქესის ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაცია შეუძლებელია გამართლებული იყოს და შესაბამისად, ახალგაზრდების დასაქმების ხელშეწყობის მიზანი არ მიიჩნია სასამართლომ დისკრიმინაციის გამომრიცხველ გარემოებად.⁵⁶⁷

ლიტერატურაში გამოთქმულია მოსაზრება, რომ ევროპული კავშირის ფარგლებში შექმნილი პრაქტიკის თანახმად, ზოგადად დისკრიმინაციული დავების გადაჭრისას, დისკრიმინაციის გამომრიცხველი გარემოებები განიხილება მხოლოდ არაპირდაპირი დისკრიმინაციის დროს.⁵⁶⁸ მაგრამ, გამონაკლისს წარმოადგენს ასაკობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის საკითხი.⁵⁶⁹

2000/78/EC დისკრიმინაციის შესახებ ჩარჩო დირექტივის მე-6 მუხლის თანახმად დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება ასაკობრივი ნიშნით განსხვავებული მოპყრობა, თუ განსხვავებული მოპყრობა დადგენილია სამართლებრივი ნორმებით და გამართლებულია შრომის ბაზრის მოთხოვნებიდან გამომდინარე ლეგიტიმური დასაქმების პოლიტიკით. ამასთან

as few part-time workers as possible, where it is found that the means chosen for achieving that objective correspond to a real need on the part of the undertaking, are appropriate with a view to achieving the objective in question and are necessary to

that end. Case 170/84. Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz.

<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-170/84>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 15/02/2018.

⁵⁶⁴ Schiek, D, Chege, V, European Union Non-Discrimination Law: Comparative Perspectives on Multidimensional Equality Law, Routledge, 2009, 338 p.

⁵⁶⁵ Ellis, E, Watson, P, EU Anti-Discrimination Law, Oxford University Press, 2012, 171 p.

⁵⁶⁶ Case C-356/09, Pensionsversicherungsanstalt v Christine Kleist, Judgement of the Court (Second Chamber) 18 November 2010. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-356/09>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 15/02/2018.

⁵⁶⁷ In those circumstances, given that (i) the difference in treatment established by rules such as those at issue in the main proceedings is directly on grounds of sex, whilst, as is apparent from paragraph 37 of the present judgment, the situations of men and women are identical in the present instance, and (ii) Directive 76/207 contains no exception, applicable in the present case, to the principle of equal treatment, it must be concluded that that difference in treatment constitutes direct discrimination on grounds of sex. Par. 42. იქვე.

⁵⁶⁸ Ellis, E, Watson, P, EU Anti-Discrimination Law, Oxford University Press, 2012, 173 p. ანალოგიურ განმარტებაა მოცემული: Hiebl, Ch, Basics on European Social Law, Linde, 2014, 60 p.

⁵⁶⁹ Ellis, E, Watson, P, EU Anti-Discrimination Law, Oxford University Press, 2012, 174 p.

განსხვავებული მოპყრობა მიზნის მიღწევის შესაფერისი და საჭირო გზა უნდა იყოს.⁵⁷⁰

Kücükdeveci v Swedex GmbH & Co საქმის განხილვისას, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ შეაფასა ასაკის გამო დადგენილი განსხვავებული მოპყრობის წესი.⁵⁷¹ საქმის მასალების თანახმად Kücükdeveci დასაქმებული იყო კომპანია Swedex –ში 18 წლის ასაკიდან და მუშაობდა 10 წლის განმავლობაში. ხელშეკრულების მოშლისას მისი წინასწარი გაფრთხილების ვადა გაანგარიშებული იყო, როგორც 3 წლის განმავლობაში დასაქმებული პირისათვის დადგენილი ვადა. გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის 622 (2) მუხლის თანახმად, ხელშეკრულების მოშლის წინასწარი შეტყობინების ვადის გამოანგარიშებისას, 25 წლამდე პერიოდში ნამუშევარი დრო არ იანგარიშებოდა.

Kücükdeveci-მა გაასაჩივრა აღნიშნული გადაწყვეტილება და მიუთითა, რომ სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი წესი ასაკობრივი ნიშნით დისკრიმინაციული იყო. ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ საქმის განხილვისას, გერმანიის სახელმწიფო უთითებდა, რომ სამოქალაქო კოდექსის მიზანი ლეგიტიმურია, რადგან სახელწიფოს მიზანია მიაღწიოს დამსაქმებულებს ახალგაზრდა პერსონალის მართვისას მეტ თავისუფლება, ვინაიდან ახალგაზრდებისთვის მარტივია სამუშაოს შეცვლა.⁵⁷²

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ აღნიშნული განმარტება არ მიიჩნია ლეგიტიმური მიზნის მიღწევის გზად, რადგან ჩანაწერი ეხება, არა მხოლოდ 25 წლამდე პირებს, არამედ ყველა ასაკობრივ ჯგუფს და შესაძლოა ნამუშევარი პერიოდის გაანგარიშება მოხდეს ზრდასრულ ასაკში. შესაბამისად დანაწესი არ არის გამართლებული და დასახელებული მიზნის შესაბამისი.⁵⁷³

ევროპული კავშირის ფარგლებში დადგენილი მიდგომა გასათვალისწინებელია და საერთო სასამართლოებმა უმჯობესია და

⁵⁷⁰ Notwithstanding Article 2(2), Member States may provide that differences of treatment on grounds of age shall not constitute discrimination, if, within the context of national law, they are objectively and reasonably justified by a legitimate aim, including legitimate employment policy, labour market and vocational training objectives, and if the means of achieving that aim are appropriate and necessary. Article 6, 1. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

⁵⁷¹ C- 555/07 Kücükdeveci v Swedex GmbH & Co, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 19 January 2010. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=de&num=C-555/07>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -15/02/2018.

⁵⁷² The referring court states that the second sentence of Paragraph 622(2) of the BGB reflects the legislature's assessment that young workers generally react more easily and more rapidly to the loss of their jobs and greater flexibility can be demanded of them. A shorter notice period for younger workers also facilitates their recruitment by increasing the flexibility of personnel management. იქვე.

⁵⁷³ იქვე.

დისკრიმინაციის გამომრიცხველი გარემოებები განხილონ მხოლოდ არაპირდაპირი დისკრიმინაციის კონტექსტში.

გასათვალისწინებელია, რომ სშკ და დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონი არ ითვალისწინებს ასაკობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის შემთხვევაში განსხვავებულ მოწესრიგებას, მაგრამ სასამართლოებს შეუძლიათ, ამ კუთხითაც დაეყრდნონ ევროპულ გამოცდილებას და ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციის შემთხვევაში განიხილონ და შეაფასონ პირდაპირი დისკრიმინაციის გამომრიცხველი გარემოებები.

7. მტკიცების ტვირთი დისკრიმინაციული დავების განხილვისას

შრომის სამართლებრივი დავების განხილვა სასამართლოებში მიმდინარეობს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილი წესის შესაბამისად. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (სსსკ) მე-3 და მე-4 მუხლებით განსაზღვრულია დისპოზიციურობის და შეჯიბრებითობის პრინციპები, რომელიც შეიძლება ჩაითვალოს სამოქალაქო საპროცესო სამართლის არსებით დამახასიათებელ ნიშნად.⁵⁷⁴ ამასთანავე, სსსკ-ის 102-ე მუხლის მიხედვით განსაზღვრულია მტკიცების ტვირთის საკითხი და მითითებულია, რომ „თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს მოთხოვნებს.“⁵⁷⁵

დამსაქმებელისა და დასაქმებულის უფლება-მოვალეობები მტკიცების ტვირთთან დაკავშირებით შრომითი ურთიერთობის მოშლისას საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ განმარტა 2011 წლის 24 ივნისის გადაწყვეტილებაში.⁵⁷⁶

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის მოშლისას, დამსაქმებელმა უნდა მიუთითოს დისკრიმინაციულ ფაქტებზე, ხოლო მტკიცების ტვირთის გადატანა ხდება დამსაქმებელზე, რის საფუძველზეც შესაძლებელია უმნიშვნელოვანესი პრინციპის - სასამართლოსადმი მიმართვის უფლების - დაცვა. სასამართლოს განმარტებით უფლების მართლზომიერად განხორციელებისათვის აუცილებელია სათანადოდ იქნას მტკიცების ტვირთი გადანაწილებული მხარეებს შორის.⁵⁷⁷

⁵⁷⁴ ლილუაშვილი თ., ხრუსტალი ვ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის კომენტარები, სამართალი, 2007, 200 გვ.

⁵⁷⁵ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 102.

⁵⁷⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 24 ივნისის №ას-519-493-2011 გადაწყვეტილება.

⁵⁷⁷ საქმის მასალების მიხედვით, მოსარჩელე ნ.თ.-ასთან შეწედა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის და ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მესამე ნაწილის საფუძველზე. სშკ 38-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შემდეგ, დაწესებულებამ გასცა ერთი თვის კომპენსაცია. მოსარჩელემ გაასაჩივრა ზემოაღნიშნული ბრძანება და მიუთითა, რომ მუშაობის პერიოდში მის მიმართ ხორციელდებოდა დისკრიმინაცია მისი პოლიტიკური

აღნიშნული სასამართლო პრაქტიკა ნაწილობრივ გათვალისწინებული იქნა 2013 წელს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად სშკ-ით და 40²-ე მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით დისკრიმინაციული საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტისას მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებლის ქმედებას დისკრიმინაციული საფუძველი ჰქონდა.

დისკრიმინაციისას მტკიცების ტვირთის ამგვარი გადანაწილება თანხვედრაში მოდის ევროპულ დირექტივებთან.⁵⁷⁸ 97/80/EC დირექტივა, სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის შემთხვევებში მტკიცების ტვირთთან დაკავშირებით⁵⁷⁹ და შრომით ურთიერთობებში თანაბარი მოპყრობის შესახებ 2000/78/EC დირექტივა⁵⁸⁰, განსაზღვრავს, რომ პირდაპირი ან არაპირდაპირი დისკრიმინაციის შემთხვევაში მოპასუხემ უნდა დაამტკიცოს, რომ დისკრიმინაციულ ქმედებას ადგილი არ ჰქონია.⁵⁸¹

სშკ-ის 40² მუხლის 3 პუნქტს მიხედვით მტკიცების ტვირთის დამსაქმებელზე გადატანა შესაძლებელია ორი წინაპირობით: თუ სახეზეა დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარი შევიწროება დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო, და თუ, შრომითი ხელშეკრულება შეწყდება დისკრიმინაციული საფუძვლით.

სხვა დისკრიმინაციულ დავებში, რომლის საფუძველიც შეიძლება იყოს მაგ. დისკრიმინაციული საფუძვლით სამუშაოზე არ მიღება, ან დისკრიმინაციული საფუძველით არათანაბარ სამუშაო პირობებში ჩაყენება, მტკიცების ტვირთი ისევ დასაქმებულზეა.

2000/78/EC დირექტივის მიზნების მიღწევისათვის, უმჯობესია სშკ-ის მე-2 მუხლში განისაზღვროს, რომ ზოგადად დისკრიმინაციულ დავებში მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

8. თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლება

ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 157-ე მუხლი ადგენს თანაბარი ანაზღაურების შესახებ დანაწესს, რომლის თანახმად, ევროპული კავშირის ყველა წევრი სახელმწიფო ვალდებულია ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ანაზღაურების უფლების განხორციელება

შესხედულებების გამო; გარდა ამისა, ზეგანაკვეთური სამუშაოების შესრულებისათვის სხვა დასაქმებულებს აძლევდნენ პრემიას, მას კი არა. მოსარჩელე უთითებდა, რომ იგი უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული თანამდებობიდან.

⁵⁷⁸ Landau, E, C, Yeves, B, From ILO Standards to EU Law, The Case of Equality Between Men and Women at Work, 2008, 208.

⁵⁷⁹ Council Directive 97/80/EC 15 December 1997.

⁵⁸⁰ Council Directive 2000/78/EC, 27 November 2000, Article 10.

⁵⁸¹ Equality at work: The continuing challenge, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 100th session 2011, Report I.

უზრუნველყოს.⁵⁸² პირველი გადაწყვეტილება, თანაბრი ანაზღაურების შესახებ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ, 1976 წელს მიიღო. საქმე ეხებოდა Gabrielle Defrenne-ს, ვინც მუშაობდა ავიაკომპანიაში გამცილებლად და მისი ხელფასი, კოლეგა მამაკაცის ხელფასზე ნაკლები იყო.⁵⁸³

თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლება თავის მხრივ მოწესრიგებულია თანაბარი მოპყრობის შესახებ 76/207/EEC დირექტივით, გენდერული თანასწორობის შესახებ 2006/54/EC დირექტივაც ითვალისწინებს თანაბარი მოპყრობის შესახებ რეგულაციებს. შესაბამისად, თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლება დაცულია არა მხოლოდ ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 157-ე მუხლით.⁵⁸⁴

სშკ ადგენს დისკრიმინაციის ამკრძალავ ნორმას, რაც თავისთავად ნიშნავს, რომ თანაბარი ანაზღაურების უფლება გარანტირებულია სშკ-ის მე-2 მუხლის შესაბამისად.

თანაბარი ანაზღაურების გაცემის საკითხზე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგია განმარტავს, რომ „ეროვნული კანონმდებლობის ანალიზის შედეგად საკასაციო სასამართლო ასკენის, რომ ქალთა, მათ შორის, ორსულ ქალთა შრომით უფლებებთან დაკავშირებით დადგენილია დაცვის მინიმალური სტანდარტი, კერძოდ, ქართული ნორმატიული ბაზა არ ცნობს თანაბარი ანაზღაურების გარანტიებს, გენდერული დისკრიმინაციისა და სამსახურში სექსუალური შევიწროვების ამკრძალავ ეფექტურ ნორმებს, მექანიზმებს; ასევე შეუსაბამოა საერთაშორისო სტანდარტებთან, დასაქმებულ ქალთა დეკრეტული პირობების დამდგენი ნორმები და ვერ პასუხობს სამართლიანი პირობების სტანდარტს.“⁵⁸⁵

⁵⁸²ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ, როდესაც განიხილა პირველი საქმე გამოიყენა 157-ე მუხლი და დაადგინა, თანაბარი ანაზღაურების მოთხოვნის შესახებ უფლების გამოყენების შესაძლებლობა ინდივიდებისთვის, როდესაც მოსალოდნელ საქმეთა რაოდენობა განისაზღვრა, სასამართლომ განმარტა, რომ თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის განხილვს სასამართლო გადაწყვეტილების ძალაში შესვლის შემდეგ უნდა შესრულებულიყო, ეს არ შეეხებოდა უკვე განხილვაში მყოფ საქმეებს. მის შემდეგ დადგინდა აღნიშნული მუხლის პირდაპირი მოქმედების ეფექტი. Weatheril, S, Cases and Materials on EU Law, Oxford University Press, 2016, 13 p.

⁵⁸³Judgment of the Court of 8 April 1976. Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. C-43/75. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?&num=C-43/75>. უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 15/01/2018.

⁵⁸⁴2006/54 დირექტივის მიზანია თავი მოუყაროს, დააზუსტოს და შექმნას მარტივი მექანიზმი გენდერული თანასწორობის მიღწევისთვის, წინამდებარე დირექტივა აკავშირებს თანასწორობასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა უფლებებს, რომელიც მოცემულია სხვადასხვა დირექტივაში. Mulder, J, Non-Discrimination Law in The Courts: Approaches to sex and Sexualities Discrimination in EU Law, Hart Publishing, 2017, 10 p.

⁵⁸⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა 2014 წლის 18 თებერვლის №ბს-463-451(კ-13) გადაწყვეტილება.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ „ისეთ მკვეთრად ლიბერალურ სახელმწიფოშიც კი, როგორც ამერიკის შეერთებული შტატებია, ქალთა შრომითი უფლებები მკაცრი საკანონმდებლო მოწესრიგებისა და პოლიტიკური დისკუსიების საგანია. აშშ-ში ქალთა შრომით უფლებებს არაერთი საკანონმდებლო აქტი იცავს, მათ შორისაა ორსულობისა და დისკრიმინაციის 1978 წლის აქტი, თანაბარი ანაზღაურების 1963 წლის აქტი.“⁵⁸⁶

სასამართლოს მსჯელობა ბუნდოვანია, რადგან სშკ-ის მე-2 მუხლი ქმნის სამართლებრივ საფუძველს, რომ დასაქმებულმა მოითხოვოს თანაბარი ანაზღაურება, შესაძლებელია სასამართლოსთვის კონკრეტული საქმის მასალებიდან გამომდინარე, შესაძლებელია მსჯელობის საგანი გახდეს თუ რა ითვლება ანაზღაურებად და შესწავლილი იყოს აღნიშნული საკითხი, მაგრამ სშკ ცალსახად კრძალავს ყოველგვარ დისკრიმინაციას, მათ შორის ანაზღაურების განსაზღვრისას.

8.1. ანაზღაურების და თანაბარი ღირებულების სამუშაოს განმარტება

ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 157-ე მუხლის ფარგლებში მოცემულია ანაზღაურების ფართო განმარტება.⁵⁸⁷ ანაზღაურების ქვეშ იგულისხმება ნებისმიერი სახის თანხა, რომელსაც პირდაპირი თუ არაპირდაპირი გზით დამსაქმებლისგან იღებს დასაქმებული.⁵⁸⁸ ანაზღაურებაში იგულისხმება დაზღვევა, მანქანით მომსახურება, მივლინების კომპენსაცია და სხვა თანხა, რომელსაც დამსაქმებელი გაცემს დასაქმებულის სასარგებლოდ.⁵⁸⁹

თანაბარი ანაზღაურების გაცემის წესის ფარგლებში, ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირის განსაზღვრისათვის, აუცილებელია დადგინდეს რა სირთულის სამუშაოს ეწევიან პირები.⁵⁹⁰

⁵⁸⁶ იქვე.

⁵⁸⁷ ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 157-ე მუხლში მოცემული უფლება თანაბარი ანაზღაურების მიღების შესახებ თავის მხრივ ფართე უფლების რეგულაციას არ შეიცავს, კონკრეტულად თანაბარი ანაზღაურების გაცემის შესახებ სამართლებრივ საფუძველს აწესრიგებს, სხვა კონტექსტში გენდერულ თანასწორობის დაცვას შრომით ურთიერთობაში არ განამყარებს. Equal Pay, Employment Law Handbook, Thomson Reuters, 2011, 28 p.

⁵⁸⁸ Ellis, E, Watson, P, EU Anti-Discrimination Law, Oxford University Press, 2012, 183 p.

⁵⁸⁹ რაც შეეხება საპენსიო განაკვეთს, რომელსაც გაცემს სახელმწიფო, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ არ ექცევა 157-ე მუხლის რეგულირების ფარგლებში, მაგრამ ზოგადად 79/7 დირექტივის ფარგლებში ექცევა და შესაძლოა ჩაითვალოს საპენსიო განაკვეთი დისკრიმინაციულ ნორმად, ხოლო 157-ე მუხლი კონკრეტულად შრომითი ხელშეკრულებსი ფარგლებში თანაბარი ანაზღაურების გაცემას ეხება. Craig, P, P, Burca, G, EU Law, Text, Cases and Materials, Oxford University Press, 2015, 900 p.

⁵⁹⁰ Butler, M, Equality and Anti-Discrimination Law, The Equality Act 2010 and other anti-discrimination protections, Spiramus, 2016, 137 p.

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ გასცა კითხვას პასუხი, რამდენად მოქმედებს ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 157-ე მუხლი ისეთ შემთხვევაზე, როდესაც სახეზე არ არის ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირი, მაგრამ სასამართლო მასალების შეფასების შედეგად არკვევს, რომ მოსარჩელის მიერ შესრულებული სამუშაო უფრო მეტი სირთულისაა, ვიდრე იმ პირისა, რომელსაც მოსარჩელე ანალოგიურ პირობებში მყოფ პირად მიიჩნევს.⁵⁹¹

სასამართლომ ჩათვალა, რომ უნდა გავრცელდეს ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 157-ე მუხლის მოქმედება აღნიშნულ შემთხვევაზე და განმარტა, რომ როდესაც თანაბარი ანაზღაურების გაცემის წესი მოქმედებს, ის აპრიორი ნიშნავს, რომ უფრო მეტი სირთულის სამუშაოს შესრულების დროს, უფრო მაღალი ხელფასი უნდა გაიცეს.⁵⁹² სასამართლომ მიიღო გადაწყვეტილება, რომ თანაბარი მოპყრობის პრინციპი დარღვევული იყო, მიუხედავად იმისა, რომ ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირი არ არსებობდა, ანალოგიური სამუშაოს შესრულებას ადგილი არ ჰქონდა, მაგრამ მამაკაცის ხელფასი, რომელიც უფრო ნაკლები სირთულის სამუშაოს ასრულებდა, აღემატებოდა ქალის ხელფასს.⁵⁹³

8.2. დისკრიმინაციის გამომრიცხველი გარემოებები თანაბარი ანაზღაურების გაცემის წესის ფარგლებში

მას შემდეგ რაც დადგინდება თანაბარი ანაზღაურების გაცემის ვალდებულების დარღვევა, აუცილებელია განისაზღვროს დისკრიმინაციის გამომრიცხველი გარემოებები.

ანაზღაურების საკითხი როგორც წესი, დაკავშირებულია ეკონომიკურ საკითხებთან, მაგრამ დაუშვებელია, რომ ეკონომიკური გარემოება განიმარტოს, როგორც თანაბარი ანაზღაურების გაცემის ვალდებულების შეუსრულებლობის გამამართლებელი გარემოება.⁵⁹⁴

დისკრიმინაციის გამომრიცხველი გარემოება არ არის დასაქმების ხანგრძლივობა. ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა,⁵⁹⁵ რომ ანაზღაურების გაცემის დროს დამსაქმებელი შესაძლებელია ხელფასის გაცემის სხვადასხვა სქემით მოქმედებდეს, მაგრამ მხოლოდ დასაქმების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს უფრო მაღალი ანაზღაურების გაცემის წინაპირობა. სასამართლოს დამსაქმებელმა უნდა წარუდგინოს

⁵⁹¹ იქვე, Case 157/86 Murphy v. Bord Telecom Eireann.

⁵⁹² Ellis, E, Watson, P, EU Anti-Discrimination Law, Oxford University Press, 2012, 183 p.

⁵⁹³ იქვე, 183 p.

⁵⁹⁴ იქვე, 185 p.

⁵⁹⁵ Arden, M, Human Rights and European Law: Building New Legal Orders, Oxford University Press, 2015, 281 p.

ხელშეკრულების ხანგრძლივობის ფაქტი როგორ ეხმარება დასაქმებულს მასზე დაკისრებული მოვალეობების შესრულებაში.⁵⁹⁶

საქართველოს სასამართლო პრაქტიკაში უნდა დაინერგოს თანაბარი ანაზღაურების გაცემის ვალდებულება. საქართველოს საერთო სასამართლოებს შეუძლიათ, რომ ზოგადი თანასწორობის უფლების საფუძველზე განმარტონ შრომით ურთიერთობაში თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლება. ანაზღაურებაში იგულისხმება ნებისმიერი პირდაპირი თუ არაპირდაპირი სახით დასაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გადახდილი თანხა.

თანაბარი ანაზღაურების გაცემა ნიშნავს, სამუშაოს სიმძიმის შეფასებისას გამოყენებული იყოს გამჭვირვალე და ობიექტური კრიტერიუმები, სამუშაოს შეფასების შედეგები თანაბრად გავრცელდეს დასაქმებულებზე. ნამუშევარი დროის მიხედვით ანაზღაურების განსაზღვრისას ნამუშევარი დროის საფასური მსგავსი შინაარსის და სირთულის სამუშაოსთვის თანაბარი უნდა იყოს.

9. დისკრიმინაციის აკრძალვის მოქმედების ფარგლები

ევროპული კავშირის 2000/78/EC ჩარჩო დირექტივის მე-3 მუხლის თანახმად თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება „შრომის და თვითდასაქმების მიზნით წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, ასევე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის ხელმისაწვდომობაზე პროფესიული იერარქიის ყველა დონეზე, პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით; დასაქმებისა და შრომის პირობების, შრომითი ურთიერთობების მოშლის და შრომის ანაზღაურების პირობებზე“.⁵⁹⁷

დისკრიმინაციის აკრძალვის საკითხის განხილვისას ჩნდება კითხვა, ვინ ექცევა დირექტივის დაცვის სფეროში? ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ დაადგინა, რომ თანასწორობის

⁵⁹⁶Article 141 EC is to be interpreted as meaning that, where recourse to the criterion of length of service as a determinant of pay leads to disparities in pay, in respect of equal work or work of equal value, between the men and women to be included in the comparison, since, as a general rule, recourse to the criterion of length of service is appropriate to attain the legitimate objective of rewarding experience acquired which enables the worker to perform his duties better, the employer does not have to establish specifically that recourse to that criterion is appropriate to attain that objective as regards a particular job, unless the worker provides evidence capable of raising serious doubts in that regard. It is therefore for the employer to prove that that which is true as a general rule, namely that length of service goes hand in hand with experience and that experience enables the worker to perform his duties better, is also true as regards the job in question. Judgment of The Court (Grand Chamber) of 3 October, 2006. B.F. Cadman v Health and safety Executive, c-17/05. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-17/05>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 15/01/2018.

⁵⁹⁷ Article 3, Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000, Establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

საკითხთან მიმართებით შრომითი ურთიერთობა და დასაქმებული პირის სტატუსი უნდა განისაზღვროს ევროპული კავშირის ფარგლებში დადგენილი სტანდარტის შესამისად და არა წევრი ქვეყნების ნაციონალური კანონმდებლობის საფუძველზე.⁵⁹⁸

ამ მიდგომას ადასტურებს ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილება *O'Brien v. Ministry of Justice* საქმეზე, რომელიც ეხებოდა ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულ მოსამართლეებს. ისინი იღებდნენ ანაზღაურებას დღიური ჰონორარის სახით და მათზე არ ვრცელდებოდა ის საპენსიო უზრუნველყოფა, რომელიც ვრცელდებოდა სრულ ან ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულ მოსამართლეებზე, რომელთა შრომაც უწყვეტად ანაზღაურდებოდა თანამდებობრივი სარგოს საფუძველზე. გაერთიანებული სამეფო განმარტავდა, რომ მოსამართლეები არ წარმოადგენენ დასაქმებულებს გაერთიანებული სამეფოს კანონმდებლობის და პრაქტიკის შესაბამისად. ხოლო თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება ნახევარ განაკვეთზე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებზე, შრომითი ურთიერთობის განსაზღვრა კი წევრი სახელმწიფოს კანონმდებლობით ხდება.⁵⁹⁹

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფოებმა დასაქმებულის სტატუსის დადგენის დისკრეცია უნდა გამოიყენონ იმგვარად, რომ ევროპული კავშირის ფარგლებში დადგენილი ზოგადი პრინციპები არ იყოს უგულვებელყოფილი.⁶⁰⁰ სასამართლომ განმარტა, რომ ის ფაქტი, რომ გაერთიანებული სამეფოს კანონმდებლობის მიხედვით მოსამართლე მიიჩნევა, როგორც სასამართლო ხელისუფლების მქონედ და არა დაქვემდებარებულ პირად, არ იძლევა იმის საფუძველს, რომ მათ ვერ ისარგებლონ ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულ პირებზე გავრცელებული დაცვითი უფლებებით.⁶⁰¹

მეორე მხრივ გასათვალისწინებელია, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობის დადასტურების წინაპირობაა ანალოგიურ პირობებში მეოფ პირთან შედარებით განსხვავებული მოპყრობა. შესაბამისად, ჩნდება კითხვა ვინ მიიჩნევა ანალოგიურ პირობებში მეოფ პირებად? ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ ჩვეულებრივი შრომითი

⁵⁹⁸ C-13/05 *Chacón Navas v Eurest Colectividades SA*, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 July 2006. par 40. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=de&num=C-13/05>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 15/02/2018.

⁵⁹⁹ Judgment of the Court (Second Chamber) 1 March 2012 *Dermod Patrick O'Brien v Ministry of Justice*, formerly Department for Constitutional Affairs, c-393/10 *O'Brien v. Ministry of Justice*. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-393/10>, უკანასკნელად გადამოწმებული იქნა – 15/01/201

⁶⁰⁰ იქვე.

⁶⁰¹ იქვე.

ხელშეკრულებით დასაქმებული და წინასწარ განუსაზღვრელ საათებზე დასაქმებული პირი არ არის ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირი.⁶⁰²

ევროპული კავშირის ფარგლებში თანაბარი მოპყრობის პრინციპის მოქმედების ფარგლებთან დაკავშირებით ლიტერატურაში განმარტებულია, რომ სახელმწიფოთა უფლებამოსილება განსაზღვრონ დასაქმებული პირის სტატუტი თანასწორობის უფლების კონტექსტში ბევრად შეზღუდულია, ვიდრე სოციალური უფლებების მინიჭების საკითხის განხილვისას.⁶⁰³

9.1. დისკრიმინაციის აკრძალვა არასტანდარტულ შრომით ხელშეკრულებებში

1999/70/EC⁶⁰⁴ და 97/81/EC დირექტივები⁶⁰⁵ განამტკიცებენ თანაბარი მოპყრობის პრინციპს, რომლის თანახმად აკრძალულია ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით და ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირები განსხვავებულ პირობებში იყვნენ ჩაყენებული, განუსაზღვრელი ვადით ან სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირებთან შედარებით.⁶⁰⁶

თანაბარი მოპყრობის პრინციპის მოქმედება 1999/70/EC და 97/81/EC დირექტივებში, სამუშაო პირობებთან მიმართებით შემოსაზღვრულია.⁶⁰⁷ ვინაიდან ვადიანი ხელშეკრულებით და ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირებისთვის უფლებების მინიჭების საკითხი წყდება პროპორციულობის პრინციპის საფუძველზე, შესაბამისად თანაბარი მოპყრობის პრინციპიც ამ პრინციპის ფარგლებში მოქმედებს.

პრაქტიკაში პროპორციულობის პრინციპი თანაბარი მოპყრობის პრინციპთან მიმართებით რთულია შეფასდეს.⁶⁰⁸ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში აფასებს არის თუ არა თანაბარი მოპყრობის პრინციპი დარღვეული არასტანდარტულ შრომით ხელშეკრულებებთან მიმართებაში.⁶⁰⁹

⁶⁰² C- 313/02 Nicole Wippel v Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 12 October 2004. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-313/02>, უკანასკნელად გადამოწმებული იქნა – 15/01/2018.

⁶⁰³ Muir, E, EU Regulation of Access to Labour Markets. A Case Study of EU Constraints on Member States Competences, Kluwer Law International, 2012, 176 p.

⁶⁰⁴ Blanpain, R, Regulation of Fixed-term Employment Contracts: A Comparative Overview, Kluwer Law International, 2010, pp 163-164

⁶⁰⁵ Principle of non-discrimination, In respect of employment conditions, fixed-term workers shall not be treated in a less favourable manner than comparable permanent workers solely because they have a fixed-term contract or relation unless different treatment is justified on objective grounds. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999, Clause 4, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31999L0070>, უკანასკნელად გადამოწმებული იქნა – 15/01/2018.

⁶⁰⁶ Blanpain, R, Regulation of Fixed-term Employment Contracts: A Comparative Overview, Kluwer Law International, 2010, pp 163-164.

⁶⁰⁷ Schlachter, M, EU Labour Law, A Commentary, Kluwer Law International, 2015, 235 p.

⁶⁰⁸ Foster, N, Foster on EU law, Oxford University Press, 2015, 409 p.

⁶⁰⁹ Blanpain, R, Hendrickx F, New Forms of Employment in Europe, Kluwer Law International, 2016, 236 p.

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ მიიჩნია, რომ თანაბარი მოპყრობის პრინციპი არ ირღვევა წესით, რომლის თანახმად ნახევარ განაკვეთზე და სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირთათვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის დამატებით ანაზღაურებას მიიღების წინაპირობა თანაბარი სამუშაო საათებია. ე.ი. ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულმა პირმაც უნდა იმუშაოს კვირაში 40 საათზე მეტი, რომ მიიღოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება.⁶¹⁰

ევროპული კავშირის სასამართლომ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დარღვევად მიიჩნია მოწესრიგება, რომლის თანახმად ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირებისათვის ნორმირებული სამუშაო დროის გარდა - ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ანაზღაურების გაანგარიშების განაკვეთი ნაკლები იყო, ვიდრე სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირების ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის ანაზღაურების გაანგარიშება.⁶¹¹

ზოგადად თანაბარი მოპყრობის შეფასება ანალოგიურ პირთან შედარებით ხდება. ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირი არის იმავე საწარმოს ფარგლებში სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი.⁶¹² თუ იმავე საწარმოში შეუძლებელია მოიძებნოს ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირი, მაშინ გამოიყენება ზოგადი კოლექტიური ხელშეკრულების ნორმები, მსგავსის არ არსებობის შემთხვევაში საკითხი წყდება პრაქტიკის და ქვეყნის კანონმდებლობის გათვალისწინებით.⁶¹³

ანალოგიურ პირობებში მყოფ პირებს უნდა გააჩნდეთ შესაბამისი დასაქმების სფერო და კვალიფიკაცია.⁶¹⁴ თუ შესასრულებელი სამუშაოს ძირითადი ნაწილი მსგავსია, ამ შემთხვევაში დასაქმებული უნდა ჩაითვალოს ანალოგიურ პირობებში მყოფ პირად. ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული მეხანძრეების საკითხის გადაწყვეტისას სასამართლომ განმარტა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ მეხანძრეებს დამატებითი საგანმანათლებლო, ადმინისტრაციული და პრევენციული ფუნქციებიც გააჩნიათ, მაგრამ ძირითადი საქმიანობა ხანძართან ბრძოლაა და მხედველობაში მიღებული უნდა იყოს მსგავსებები და არა იმდენად განსხვავებები.⁶¹⁵

დირექტივებით გათვალისწინებულია, რომ განსხვავებული მოპყრობა შესაძლებელია იყოს გამართლებული თუ არსებობს ობიექტური გარემოებები.

⁶¹⁰ C-399/92, Stat Langerich v Helmig. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61992CJ0399>, უკანასკნელად გადამოწმებული იქნა – 15/01/2018.

⁶¹¹ Ursula Voss v Land Berlin, para.45

⁶¹² Hießl, Ch, Basics on European Social Law, Linde, 2014, pp 69-73.

⁶¹³ იქვე, pp 69-73.

⁶¹⁴ Holland, J, A, Burnett, S, Employment Law 2008, Oxford University Press, 2008, 150 p.

⁶¹⁵ გაერთიანებული სამეფოს შრომის ტრიბუნალმა დაადგინა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ მეხანძრეებს დამატებითი საგანმანათლებლო, ადმინისტრაციული და პრევენციული ფუნქციებიც გააჩნიათ, ძირითადი საქმიანობა ხანძართან ბრძოლაა და მხედველობაში მიღებული უნდა იყოს მსგავსებები და არა იმდენად განსხვავებები. იქვე, 150 p.

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ ის ფაქტი, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით (იგივე ვრცელდება ნახევარ განაკვეთზე) დასაქმებულ პირთა მიმართ დაწესებული შეზღუდვა, გათვალისწინებულია კოლექტიური ხელშეკრულებით თუ შინაგანაწესით, არ არის დისკრიმინაციის გამომრიცხველი გარემოება.⁶¹⁶

დისკრიმინაციის გამომრიცხველი ობიექტური გარემოებების დადგენისას განხილული უნდა იყოს არსებული შრომითი ურთიერთობა და განსხვავების წარმოშობის საფუძვლები, არის თუ არა ობიექტური მიზნის მისაღწევად საჭირო განსხვავებული მოპყრობა და შეესაბამება თუ არა მიზანს.⁶¹⁷

საქართველოს პარლამენტში რეგისტრირებულია რამოდენიმე საკანონმდებლო ინიციატივა, რომელიც მიზნად ისახავს დისკრიმინაციის⁶¹⁸ და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის მოწესრიგებას.⁶¹⁹ კანონპროექტის თანახმად ცვლილებები უნდა განხორციელდეს სშკ-ში და დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონში. არც ერთი კანონპროექტი არ ითვალისწინებს პროპორციულობის პრინციპის დადგენას, რომლის გარეშეც რთულია განისაზღვროს, თუ რა არის არათანაბარი მოპყრობა.

შესაბამისად საქართველოს კანონმდებლობაში 1999/70/EC და 97/81/EC დირექტივების იმპლემენტაციის დროს გათვალისწინებული უნდა იყოს ის ფაქტი, რომ აღნიშნული დირექტივების მთავარი მიზანია, დაწესდეს თანაბარი მოპყრობის პრინციპი, რომელიც განხილული უნდა იყოს პროპორციულობის პრინციპის ფარგლებში.

1999/70/EC და 97/81/EC დირექტივების მიზნის მიღწევისათვის უმჯობესია სშკ-ის მე-2 მუხლს დაემატოს თანაბარი მოპყრობის დაწესების შესახებ ნორმა: ნახევარ განაკვეთზე და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებული პირები უნდა სარგებლობდნენ პროპორციულად თანაბარი

⁶¹⁶ –Is to be interpreted as precluding the use of successive fixed-term employment contracts where the justification advanced for their use is solely that it is provided for by a general provision of statute or secondary legislation of a Member State. On the contrary, the concept of ‘objective reasons’ within the meaning of that clause requires recourse to this particular type of employment relationship, as provided for by national legislation, to be justified by the presence of specific factors relating in particular to the activity in question and the conditions under which it is carried out. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 4 July 2006. Konstantinos Adeneler and Others v Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG).C-212/04. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=212/04>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 15/01/2018.

⁶¹⁷ Judgment of the Court (Grand Chamber) of 4 July 2006. Konstantinos Adeneler and Others v Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG). C-212/04.

⁶¹⁸ კანონპროექტი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“, ცვლილების შეტანის შესახებ, <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/170428?>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული - 18/02/2018.

⁶¹⁹ კანონპროექტი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე. <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/170436?>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული - 18/02/2018.

შრომითი უფლებებით, რითაც სარგებლობს იმავე დაწესებულებაში ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებული პირი.

9.2. დროებით დასაქმების სააგენტოში დასაქმებულ პირთა მიმართ დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები

რაც შეეხება დროებით დასაქმების სააგენტოში დასაქმებულ პირთა მიმართ დისკრიმინაციის აკრძალვის საკითხს, 2008/104/EC დირექტივის მე-5 მუხლის თანახმად თანაბარი მოპყრობის პრინციპი დადგენილია. მაგრამ, ის განსხვავდება ვადიანი შრომით ხელშეკრულებით და ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის წესისგან.

პირველი და მნიშვნელოვანი განსხვავება იმაში მდგომარეობას, რომ 2008/104/EC დირექტივის მიხედვით, ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირი, რომელთან შედარებითაც უნდა განისაზღვროს თანაბარი სამუშაო პირობები, შესაძლებელია ჰიპოტეტური იყოს.⁶²⁰ შესაბამისად არ არსებობს კონკრეტული უფლებები, რომელთა მიმართაც უნდა დადგინდეს თანაბარი მოპყრობის პრინციპი.

განსხვავებულია ასევე თანაბარი მოპყრობის პრინციპის იმპერატიულობის საკითხი. 2008/104/EC დირექტივის მე-5 მუხლი ითვალისწინებს წევრი სახელმწიფოების მიერ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის გავრცელების ფარგლების განსაზღვრის შესაძლებლობას.⁶²¹

შესაბამისად, შესაძლებელია დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები განსხვავდებოდეს წევრი ქვეყნების მიხედვით, მაგრამ გასათვალისწინებელია ერთიანი მიდგომა, რომ წევრი ქვეყნების კანონმდებლობით, ზოგადად დროებით დასაქმების სააგენტოში დასაქმებულ პირებთან მიმართებით თანაბარი მოპყრობის პრინციპის გამორიცხვა დაუშვებელია.⁶²²

ვინაიდან სშკ არ ითვალისწინებს ჩანაწერს დროებით დასაქმების სააგენტოსთან მიმართებით, შესაბამისად არც თანაბარი მოპყრობის პრინციპის მოქმედების ფარგლები არის დადგენილ მათ მიმართ.

დროებით დასაქმების სააგენტოში დასაქმებული პირების მიმართ დისკრიმინაციის საკითხის გადაწყვეტისას, საქართველოს საერთო სასამართლოებმა უნდა გაითვალისწინონ ევროპული კავშირის მიდგომა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპი გაავრცელონ დროებით დასაქმების სააგენტოს ფარგლებში დასაქმებულ პირებზე. რაც შეეხება თანაბარი მოპყრობის პრინციპის ფარგლების დადგენას, გათვალისწინებული უნდა იყოს მხარეთა სურვილი, თუ რომელი საკითხების მოგვარებაა პრიორიტეტული. შეფასდეს ერთიანი პრაქტიკა, გათვალისწინებული უნდა იყოს მომსახურების

⁶²⁰ Schlachter, M, EU Labour Law, A Commentary, Kluwer Law International, 2015, 271 p.

⁶²¹ Frenzel, H, The Temporary Agency Work Directive, European Labour Law Journal, №1, 2010, 134 p.

⁶²² Report Expert Group Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary agency work, 2011, 9 p.

მიმღებ საწარმოში დასაქმებულ პირთა უფლებები და სშკ-ით დადგენილი დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტი.

VI. დასაქმებულთა გაერთიანების უფლება

2005 წელს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო დადგენილება ევროპის სოციალური ქარტიის⁶²³ და მისი დანართის რატიფიცირების შესახებ და სავალდებულოდ აღიარა გარკვეული პუნქტები, მათ შორის დასაქმებულთა გაერთიანების უფლება.⁶²⁴

ევროპის სოციალური ქარტიის⁶²⁵ მე-5 მუხლი ითვალისწინებს ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დასაცავად დასაქმებულთა მიერ ადგილობრივი, ეროვნული ან საერთაშორისო ორგანიზაციების შექმნის უფლებას და ამ ორგანიზაციებში გაერთიანების თავისუფლებას.

გაერთიანების უფლება პირველად შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 87-ე კონვენციით მოწესრიგდა, რომლის მიხედვით გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების თავისუფლება ორ დამოუკიდებელ უფლებად განიხილება.⁶²⁶

დასაქმებულთა გაერთიანების უფლება ადამიანის ძირითადი უფლებების რანგში გადის და მოწესრიგებულია ევროპის ადამიანის უფლებათა კონვენციით და ევროპის სოციალური ქარტიის მეშვეობით.⁶²⁷

ევროპის ადამიანის უფლებათა კონვენციის მე-11 მუხლის თანახმად⁶²⁸ ყველას აქვს გაერთიანების შექმნის და მასში მონაწილეობის უფლება საკუთარი ინტერესების დაცვის მიზნით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით დემოკრატიული საზოგადოების არსებობისათვის საჭირო მიზნისთვის, სხვათა თავისუფლების, სიცოცხლის, დაცვისთვის შესაძლებელია შეიზღუდოს

⁶²³ European Social Charter 1961. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/conventions/rms/090000168006b642>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17/01/2018.

⁶²⁴ საქართველოს პარლამენტის დადგენილება №1876-რს, ევროპის სოციალური ქარტიის და მისი დანართის რატიფიცირების თაობაზე, 01/07/2005. matsne.gov.ge/ka/document/view/43174, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17/01/2018.

⁶²⁵ With a view to ensuring or promoting the freedom of workers and employers to form local, national or international organisations for the protection of their economic and social interests and to join those organisations, the Contracting Parties undertake that national law shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, this freedom. The extent to which the guarantees provided for in this article shall apply to the police shall be determined by national laws or regulations. The principle governing the application to the members of the armed forces of these guarantees and the extent to which they shall apply to persons in this category shall equally be determined by national laws or regulations. Article 5, European Social Charter 1961.

⁶²⁶ Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, № 87, 1948. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232,

უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17/01/2018.

⁶²⁷ Brunn, N, Lörcher, K, Schömann, I, The European Social Charter and Employment Relation, Bloomsbury, 2017, 251 p.

⁶²⁸ Freedom of assembly and association 1. Everyone has the right to freedom of peaceful assembly and to freedom of association with others, including the right to form and to join trade unions for the protection of his interests. Article 11. European Convention on Human Rights (ECHR). http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17/01/2018.

გაერთიანების თავისუფლება.⁶²⁹ ევროპის ადამინის უფლებათა სასამართლოს განმარტებით, გაერთიანების უფლება ნიშნავს, არა მხოლოდ გაერთიანების წევრის სტატუსის მიღებას, არამედ სარგებლის მიღების უფლებასაც.⁶³⁰

ევროპული კავშირის სოციალური ქარტიის მე-11 მუხლი ითვალისწინებს, ევროპული კავშირის ფარგლებში, დამსაქმებლების და დასაქმებულების უფლებას, დააფუძნონ პროფესიული ორგანიზაციები თუ კავშირები თავიანი სოციალური და ეკონომიკური ინტერესების დაცვის მიზნით.⁶³¹ ყველა დამსაქმებელს და დასაქმებულს უნდა გააჩნდეს უფლება თავისუფლად შეურთდეს ან არ შეურთდეს ორგანიზაციას.⁶³²

ევროპული კავშირის როლი დასაქმებულთა გაერთიანების უფლების მოწესრიგების სფეროში შეზღუდულია.⁶³³ ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 153-ე მუხლის მე-5 ნაწილი

⁶²⁹ This Article shall not prevent the imposition of lawful restrictions on the exercise of these rights by members of the armed forces, of the police or of the administration of the State. Article 11. European Convention on Human Rights (ECHR).

⁶³⁰ Wilson and Palmer v. The United Kingdom, application №30668/96.

⁶³¹ European Community Social Charter 1989 – წარმოადგენს ევროპული კავშირის ფარგლებში დასაქმებულთა უფლებების სოციალურ ქარტიას, რომელიც შექმნილია კონკრეტულად შრომის სამართლის სფეროსთვის. არტიის სამართლებრივი სტატუსის მიხედვით პოლიტიკურ დეკლარაციას წარმოადგენს, დიდი ბრიტანეთის წინააღმდეგობის გამო ის არ გახდა ევროპული კავშირის ხელშეკრულების ნაწილი 1989 წელს.

„The legal status of the Community Charter is that of a mere political declaration, as stated in its preamble, since, due to the opposition of the UK government, the Charter could not be integrated into the EC Treaty in 1989. The UK eventually acceded to the Charter, following the election of a new government in May 1997.“
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/community-charter-of-the-fundamental-social-rights-of-workers>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -17/01/2018.

⁶³² ევროპის ადამიანის უფლებათა კონვენცია, ევროპული კავშირის სოციალური ქარტია და ევროპის სოციალური ქარტია აღიარებს გაერთიანების თავისუფლების ორ კომპონენტს: გაერთიანების უფლებას და გაერთიანებაში მონაწილეობაზე უარის თქმის უფლებას. ევროპის ადამიანის უფლებათა კონვენცია პირდაპირ არ მიუთითებს გაერთიანებაში მონაწილეობაზე უარის თქმის უფლებაზე, მაგრამ გაერთიანების შექმნის უფლება გააგებული უნდა იქნეს, როგორც მასში მონაწილეობაზე უარის თქმის უფლებაც. Blackett, A, Trebilcock, A, Research Handbook on Transnational Labour Law, Edward Elgar Publishing, 2015, 242 p.

⁶³³ ევროპულ კავშირს შეუძლია რომ ფასილიტატორის როლი შეასრულოს წევრ ქვეყნებს შორის გაერთიანების თავისუფლების და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების მოწესრიგებისას, მაგრამ შემზღუდელი ძალა მის გადაწყვეტილებებს არ აქვს. ამასთან დაკავშირებით არსებობს განსხვავებული შეხედულება, რომ ეს ართულებს გაერთიანების თავისუფლების შესახებ დავის ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოში განხილვისას, ამასთან თუ მართლმსაჯულების სასამართლო განიხილავს, შემდეგ დადგება საკითხი, რამდენად აქვს ევროპულ კავშირს კომპეტენცია ამ სფეროში დაადგინოს შემზღუდავი ნორმები.

ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებში ეკონომიკური კრიზისის პერიოდში საბერძნეთსა და ესპანეთს ქონდა შესაძლებლობა დაედინა კონკრეტული საწარმოს გადაწყვეტილების უპირატესობა დარგობრივ კოლექტიურ ხელშეკრულებასთან შედარებით. საწარმოებს მიეცათ შესაძლებლობა შეეწყვიტათ კოლექტიური ხელშეკრულებები. ლიტერატურაში დაობენ იმის თაობაზე, თუ რამდენად გამართლებული იყო თითოეული ღონისძიება ეკონომიკური წინსვლის თვალსაზრისით.

Blackett, A, Trebilcock, A, Research Handbook on Transnational Labour Law, Edward Elgar Publishing, 2015, pp 114- 118.

გამორიცხავს, ევროპული კავშირის მოქმედების სფეროდან, გაერთიანების უფლების საკითხის რეგულირებას.⁶³⁴

მიუხედავად ამისა, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ მიიღო მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილება გაერთიანების თავისუფლებისთან დაკავშირებით.⁶³⁵

Viking საქმე შეეხებოდა ფინური გადაზიდვა-გადაყვანის კომპანიას, რომელიც ასრულებდა გადაზიდვა-გადაყვანის მომსახურებას ტაილინიდან ჰელსინკის მიმართულებით, გემი ფინური დროშის ქვეშ ცურავდა. გემზე მომსახურე პერსონალი, კომპანია Roslla-ს დასაქმებულები იყვნენ, რომლებიც ფინური პროფესიული კავშირის - მეზღვაურთა გაერთიანება – FSU-ს წევრები იყვნენ. FSU აფილირებული იყო საერთაშორისო ტრანპორტის ფედერაცია – ITF - სთან. ITF თავის მხრივ აერთიანებს 140 ქვეყნის 600 სატრანსპორტო კომპანიის პროფესიულ კავშირს.

გადაზიდვის კომპანია Viking-მა მიაწოდა ინფორმაცია საერთაშორისო ტრანსპორტის ფედერაცია - ITF-ს, რომ მათ სურთ Roslla- ს საქმიანობის გადატანა ესტონეთში, იმ მიზნით, რომ Roslla -მ დაიქიროს ესტონელი მომსახურე პერსონალი და დადოს ახალი კოლექტიური ხელშეკრულება.⁶³⁶ ITF-მ გააგზავნა ცირკულარი მასთან აფილირებულ გაერთიანებებთან და მოუწოდა მათ, უარი ეთქვათ Viking –თან მოლაპარაკებაზე, რის შედეგადაც ესტონეთში მოლაპარაკება ვერ შედგა. ამავდროულად FSU-მ განაცხადა, რომ ისინი იწყებდნენ გაფიცვებს და მოითხოვდნენ, რომ Viking –ს არ შეეწყვიტა თანამშრომლობა ფინელ დასაქმებულებთან. Viking –მა მიმართა დიდი ბრიტანეთის სასამართლოს⁶³⁷ მოთხოვნით ამოეღო ITF-ს გავრცელებული ცირკულარი და FSU-ს შეეწყვიტა Viking –ის მიმართ დაფუძნების თავისუფლების შეზღუდვა.

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულებით დაცულ უფლებას - დაფუძნების თავისუფლებას, ღახავდა ITF-ს და FSU-ს მოქმედებები. გაერთიანების თავისუფლება არის ძირითად თავისუფლებათა ნაწილი, რომლის შეზღუდვა დასაშვებია პროპორციულობის პრინციპის საფუძველზე. სასამართლოს განმარტებით, ITF-ს და FSU-ს მოქმედებები უნდა

⁶³⁴ The provisions of this Article shall not apply to pay, the right of association, the right to strike or the right to impose lock-outs, Article 153, 5. TFEU

⁶³⁵ Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 December 2007. International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti. C-438/05. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:62005CJ0438>, ukanasknelad iqna gadamowmebuli – 17/01/2018.

⁶³⁶ ესტონელ დასაქმებულთა ანაზღაურება უფრო დაბალია, ვიდრე ფინეთში. სწორედ ის იყო ესტონეთში საქმიანობის გადატანის მიზანი. იქვე.

⁶³⁷ Viking –ის სათაო ოფისი დიდი ბრიტანეთში მდებარეობს.

შეეფასებინა ნაციონალურ სასამართლოს, პროპორციულობის პრინციპის საფუძველზე.⁶³⁸

აღნიშნული გადაწყვეტილებით დაწესდა, რომ გაერთიანების თავისუფლება შეიძლება შეიზღუდოს ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ უფლებასთან - დაფუძნების თავისუფლებასთან მიმართებით.

საქართველოში პროფესიული კავშირების შექმნის და მასში გაერთიანების უფლება დაცულია კონსტიტუციის 26-ე მუხლით. პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს კანონი აწესრიგებს პროფესიული კავშირის შექმნის წესს და სშკ-ის 40¹ მუხლი განსაზღვრავს დამსაქმებლის და დასაქმებულის უფლებას, წინასწარი ნებართვის გარეშე შექმნან გაერთიანება.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ პროფესიული კავშირის წევრობის გამო ხელშეკრულების მოშლის საკითხის განხილვისას, აღნიშნა, რომ საზოგადოებრივი გაერთიანებების, მათ შორის, პროფესიული კავშირების შექმნისა და მათში გაერთიანების უფლება საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული უფლებაა და იგი უზრუნველყოფს დემოკრატიულ საზოგადოებაში ადამიანის თვითგანვითარების.⁶³⁹

ამავე გადაწყვეტილებაში უზენაესმა სასამართლომ პროფესიული კავშირის შექმნის ძირითად მიზანსაც გაუსვა ხაზი და განმარტა, რომ „პროფესიული კავშირის შექმნის მიზანი და საქმიანობის ძირითადი მიმართულება მასში გაერთიანებულ პირთა უფლებების დაცვაა.“⁶⁴⁰

საქართველოს სახელმწიფოს შესრულებული აქვს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით ნაკისრი ვალდებულება და გაერთიანების უფლება დაცულია საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით.

1. კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების უფლება

კოლექტიური მოლაპარაკება არის ინტერესების გაერთიანების პროცესი, რომელიც მოიცავს ორმხრივ ან სამმხრივ მოლაპარაკებას შრომის სფეროში

⁶³⁸ In this context, the Court acknowledged that the right to take collective action, including the right to strike, constitutes a fundamental right which forms an integral part of the general principles of Community law (in this regard, reference is even made to the Charter of Fundamental Rights). It added that that right must, however, be reconciled with the fundamental freedoms within the internal market, such that exercise of that right may be subject to certain restrictions, in accordance with the principle of proportionality.C-438/05

⁶³⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის 2010 წლის 11 ოქტომბრის № ას-397-370-2010 გადაწყვეტილება.

⁶⁴⁰ იქვე.

წარმოშობილ პრობლემებთან დაკავშირებით, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აისახება დასაქმებულთა მდგომარეობაზე.⁶⁴¹

ევროპული კავშირის სოციალური ქარტიის მე-12 მუხლის 1 ნაწილის მიხედვით, დამსაქმებლებს და დამსაქმებელთა ორგანიზაციას ერთი მხრივ, და დასაქმებულთა ორგანიზაციას მეორე მხრივ, აქვს უფლება აწარმოონ მოლაპარაკებები და მიაღწიონ კოლექტიურ შეთანხმებას ქვეყნის კანონმდებლობის თანახმად.⁶⁴² ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებში კოლექტიური მოლაპარაკება გამოიყენება, როგორც ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების გაუმჯობესების გადახედვის საშუალება.⁶⁴³

კოლექტიური მოლაპარაკების შინაარსი შეიძლება მოიცავდეს, როგორც ნორმატიულ, ისე სახელშეკრულებო და ვალდებულებით ნორმებს.⁶⁴⁴ კოლექტიური შეთანხმება შესაძლებელია შეიცავდეს დასაქმებულთა ინფორმირების და კონსულტაციებში მონაწილეობის სტიმულირების ნორმებს.⁶⁴⁵ ხშირად, კოლექტიური ხელშეკრულება აწესრიგებს მხარეთა შორის დავის გადაჭრის გზებს.⁶⁴⁶

კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების უფლება მოიცავს კოლექტიურ მოლაპარაკებაში მონაწილეობაზე უარის თქმის უფლებასაც.⁶⁴⁷ ამ მხრივ საინტერესოა Werhof v. Freewave Traffic system GmbH & CO KG საქმე, სადაც

⁶⁴¹ კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების უფლების ვიწრო გაგება გულისხმობს მოლაპარაკების პროცესს დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს, თუ დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის და დამსაქმებელთა წარმომადგენლებს შორის. Peers, S, Hervey, T, Kenner, J, Ward, A, The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary, Hart Publishing, 2014, 784 p.

⁶⁴² Article 12, European Social Charter 1961. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168006b642>, ukanasknelad iqna gadamowmebuli – 17/01/2018.

⁶⁴³ It is widely accepted that collective agreements between management and labour prevent costly labour conflicts, reduce transaction costs through a collective and rule-based negotiation process and promote predictability and transparency, A measure of equilibrium between the bargaining power on both sides helps to ensure a balanced outcome for both sides and for society as a whole, Advocate General Jacobs, C-67/97 Judgment of the Court of 21 September 1999. Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-67/96>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17/01/2018.

ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნების ფარგლებში განსხვავებული სამართლებრივი სტატუსის მქონეა კოლექტიური მოლაპარაკების შედეგად მიღწეული შეთანხმება, დიდ ბრიტანეთში (მანამ სანამ ევროპული კავშირის წევრი ქვეყანა იყო) არ ენიჭებოდა უპირატესი ძალა კოლექტიურ შეთანხმებას, ხოლო დენმარკში კოლექტიური შეთანხმება შრომითი ურთიერთობის ქვაკუთხედი. Peers, S, Hervey, T, Kenner, J, Ward, A, The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary, Hart Publishing, 2014, pp 784-786.

⁶⁴⁴ ნორმატიულ ნორმებში იგულისხმება სამუშაოს ყველა ის პუნქტი და პირობა, რომელიც უნდა იყოს დაკვირვების საგანი ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებებში. ეს მოიცავს სამუშაო პირობებს, ხელფასს, დამატებით შეღავათებს, სამუშაოს კლასიფიკაციას, სამუშაო საათებს და სხვ. იქვე, pp 784-786.

⁶⁴⁵ იქვე, pp 784-786.

⁶⁴⁶ Bruun, N, Lörcher, K, Schömann, I, The European Social Charter and Employment Relation, Bloomsbury, 2017, 261 p.

⁶⁴⁷ იქვე, 258 p.

განიხილებოდა საწარმოთა გასხვისების შემთხვევაში ახალი დამსაქმებელი არის თუ არა შებოჭილი არსებული კოლექტიური ხელშეკრულებით. სასამართლომ იმსჯელა, რომ მხარე თავად იღებს გადაწყვეტილებას კოლექტიურ მოლაპარაკებაში მონაწილეობის შესახებ. კოლექტიური მოლაპარაკების არსი არის მხარეთა შეთანხმება გარკვეულ პირობებზე, აქედან გამომდინარე, განიმარტა, რომ საწარმოთა გადაცემამდე დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებით არ არის შებოჭილი ახალი დამსაქმებელი.⁶⁴⁸

საქართველოს კანონმდებლობა ითვალისწინებს კოლექტიური მოლაპარაკების შესაძლებლობას და სშკ-ის მე-10 თავი შეეხება კოლექტიურ ხელშეკრულებას. სშკ-ის 43-ე მუხლი განსაზღვრავს, რომ კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით, ხელშეკრულებაში მითითებული უნდა იყოს ხელშეკრულების ძალაში შესვლის და ვადის გასვლის თარიღები.

კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებას აქვს უპირატესი ძალა ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე. სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-10 პუნქტის მიხედვით, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების უპირატესობის საკითხის განხილვისას საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს, „საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებებით (მხედველობაშია 2013 წლის 12 ივნისს შეტანილი ცვლილებები, რომლებიც ამოქმედდა იმავე წლის 4 ივლისიდან) კოლექტიური შეთანხმება განიხილება, როგორც სამოქალაქო სამართლებრივი ხელშეკრულება, რომელიც მოწესრიგებულია იმავე პრინციპების საფუძველზე, როგორც ეს ინდივიდუალური ხელშეკრულების შემთხვევაშია.“⁶⁴⁹ საკასაციო სასამართლო სშკ-ის 43-ე მუხლის ანალიზის საფუძველზე, განმარტავს, „რომ დაუშვებელია ინდივიდუალური ხელშეკრულების საფუძველზე კოლექტიური ხელშეკრულების პირობიდან (დანაწესიდან) გადახვევა.“⁶⁵⁰

სშკ-ის თანახმად მოცემული კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების მოწესრიგება ძირითად ნაწილში შეესაბამება ევროპული კავშირის მიერ დადგენილ ნორმებს.

⁶⁴⁸ Urteil des Gerichtshofes (Dritte Kammer) vom 9. März 2006. Hans Werhof gegen Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG. C-499/04. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=de&num=C-499/04>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 17/01/2018.

⁶⁴⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 10 აპრილის №ას-903-869-2016 გადაწყვეტილება.

⁶⁵⁰ იქვე.

კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების მნიშვნელობის გაზრდისათვის აუცილებელია მხარეებმა მიიღონ თანაბარი მონაწილეობა კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების ჩამოყალიბების პროცესში და მიაღწიონ შეთანხმებას შრომით პირობებზე. სწორედ ამიტომ, მნიშვნელოვანია, გაზიარებული იყოს ევროპული კავშირის გამოცდილება და დამსაქმებელის ცვლილების დროს, (საწარმოთა გასხვისების შემთხვევაში) ახალ დამსაქმებელს მიეცეს საშუალება, თავად გადაწყვიტოს გააგრძელებს თუ არა არსებულ კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებას.

სშკ-ის 43-ე მუხლის მე-6 პუნქტში უმჯობესია შევიდეს ცვლილება, და დამატებით განისაზღვროს, რომ „დამსაქმებლის ცვლილების შემთხვევაში, საწარმოთა გასხვისების დროს, დამსაქმებელს აქვს უფლება მიიღოს გადაწყვეტილება კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელების თაობაზე.“

2. შრომითი დავები გადაჭრის გზები

საქართველოს აღებული აქვს ევროპის სოციალური ქარტიის მე-6 მუხლის იმპლემენტაციის ვალდებულება, რომლის ერთ-ერთ მიზანს წარმოადგენს შრომითი დავების გადაჭრის ერთიანი გზების შემუშავება.⁶⁵¹

სშკ-ის 47-ე მუხლის მიხედვით დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის მხარეთა კანონიერ ინტერესებში.

დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს: საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან კოლექტიური ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევა, დასაქმებულს და დამსაქმებელს შორის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება.⁶⁵²

სშკ-ის 48-ე ან 48¹ მუხლი განსაზღვრავს ინდივიდუალური და კოლექტიური შრომითი დავების გადაჭრის გზებს – ესაა შემათანხმებელი პროცედურები, არბიტრაჟი, მედიაცია და სასამართლო.

სშკ-ით გათვალისწინებული დავის გადაჭრის გზები - არბიტრაჟი, მედიაცია ზოგადად მიიჩნევა, როგორც დავის გადაჭრის ალტერნატიული გზა.⁶⁵³

⁶⁵¹ Bruun, N, Lörcher, K, Schömann, I, The European Social Charter and Employment Relation, Bloomsbury, 2017, 261 p.

⁶⁵² მუხლი 47, 3 პუნქტი. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

⁶⁵³ Hepple, B, Veneziani, B, The Transformation of Labour Law in Europe, Hart Publishing, 2009, pp 279-281.

დავის გადაჭრის ალტერნატიული გზები მოიცავს დავის განხილვას ნეიტრალური პირის მონაწილეობით. როგორც წესი, დავის განხილვა მიმდინარეობს ნაკლებად ფორმალურ გარემოში.⁶⁵⁴ დავის გადაჭრის ალტერნატიული გზა არ არის მხოტავი და მხარეებს შეუძლიათ შემდგომ მიმართონ სასამართლოს. დავის გადაჭრის ალტერნატიული გზების მოწესრიგება ქვეყნების მიხედვით შეიძლება განსხვავებული იყოს, მაგრამ ეს ის ძირითადი ნიშნებია, რომლებიც შენარჩუნებულია.⁶⁵⁵

დავის გადაჭრის ალტერნატიული გზების განხილვისას მნიშვნელოვანია თავად დავის ხასიათი, დავებს ყოფენ უფლებების შესახებ და ინტერესების შესახებ დავად.⁶⁵⁶ შრომით ურთიერთობებში მიიჩნევა, რომ ინტერესებზე დაფუძნებულია დავა, როდესაც მხარეები ვერ თანხმდებიან კონკრეტულ ვალდებულებაზე და მის განხორციელებასთან დაკავშირებულ ინტერესებზე. ხოლო, უფლებების შესახებ დავაა, როდესაც მხარეები ვერ თანხმდებიან კანონით გათვალისწინებული უფლების ინტერპრეტაციაზე ან კანონით გათვალისწინებული უფლების იმპლემენტაციაზე.⁶⁵⁷

2.1. მედიაცია, როგორც შრომითი დავის გადაჭრის გზა

დავის გადაჭრის სწორი გზის შერჩევა განსაზღვრავს დავის განვითარების ბედს.⁶⁵⁸ მედიაცია, როგორც დავის ალტერნატიული გადაჭრის ერთ-ერთი გზა განსაკუთრებული მნიშვნელობის მქონეა შრომით ურთიერთობებში.⁶⁵⁹

⁶⁵⁴ იქვე.

⁶⁵⁵ იქვე.

⁶⁵⁶ Silverstein, M, O, Introduction to International Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States and the European Union, Labor and Employment Law Forum, 2011, pp 102-125.

⁶⁵⁷ იქვე.

⁶⁵⁸ Cooley W, J, The Mediator's Handbook: Advanced Practice Guide for Civil Litigation, USA, 2006, 32.

⁶⁵⁹ შრომით ურთიერთობებში დავის გადაჭრის ალტერნატიული გზების თანამედროვე სახით არსებობას, აშშ ჩაეყარა საფუძველი. არბიტრაჟი გამოიყენეს როგორც დასაქმებულთა გაერთიანებასა და დამსაქმებელს შორის მოლაპარაკების წარმართვის მექანიზმი, შემდეგ არბიტრაჟმა შეიძინა სხვა დატვირთვა და განიცადა სახესხვაობები. Nolan D, R, Labour and Employment Arbitration in a Nutshell, USA, 2007, 4 p.

ა.შ.შ -ში მედიაციის ინსტიტუტის განვითარება უკავშირდება რკინიგზის სფეროში დასაქმებულ პირთა ურთიერთობის მოწესრიგებისათვის შემუშავებულ აქტს, რომლის საფუძველზეც დავების გადაჭრის გზად განისაზღვრა მედიაცია. Horn E, C, Schaffner H, A, Work in America: An Encyclopedia of History, Policy and Society, USA, 2003, 375 p.

მედიაციის ინსტიტუტის შემდგომი განვითარება უკავშირდება 1947 წელს „შრომითი ურთიერთობის რეგულირების შესახებ“ აქტის მიღებას - Taft- Hartley Act 1947, რომლის საფუძველზეც ჩამოყალიბდა ფედერალური მედიაციის და მორიგების მომსახურების სააგენტო, რომელმაც საფუძველი ჩაუყარა შრომითი დავების მედიაციის და მორიგების გზით გადაჭრის დანერგვას და შემდგომ დავების ალტერნატიული გადაჭრის სხვადასხვა გზების განვითარებას. Goldman A, L, Corrada R, L, Labour Law in the USA, Third Revised Edition, The Netherlands, 2011, 464.

მაშინ როდესაც, აშშ-ში დავის ალტერნატიული გადაჭრის გზების ჩამოყალიბება და განვითარება დაკავშირებულია შრომით ურთიერთობებთან, რადიკალურად განსხვავებული ვითარებაა გერმანიაში, სადაც მედიაცია საკმაოდ გავრცელებულია საოჯახო ტიპის

მედიაციის პროცესის მთავარი დამახასიათებელი ნიშანი არის მხარეთა ინტერესების გამოკვეთა.⁶⁶⁰ მედიაციის მიზანი სამართლებრივად არგუმენტირებულ დასკვნამდე მისვლა არ არის, მნიშვნელოვანია დადგინდეს მხარეების რეალური სურვილი და რეალური მოლოდინი დავის გადაჭრის.⁶⁶¹ მედიაციისთვის დამახასიათებელია მხარეთა აქტიური ჩაბმა პროცესში, მათი უშუალო მონაწილეობა, რაც მიღებული გადაწყვეტილების წარმატებით განხორციელების მეტ შესაძლებლობას იძლევა. მხარეებს ეძლევათ საშუალება მიიღონ ინფორმირებული გადაწყვეტილება, თავად განსაზღვრონ დავის შინაარსი.⁶⁶²

მედიაციისთვის დამახასიათებელია მოქნილი პროცესი, რომელიც გამოიხატება მხარეთა თავისუფლებაში, მათ შეუძლიათ დავის საგნის შეცვლა, შესაძლოა ინტერესები შეიცვალოს პროცესის მსვლელობისას.⁶⁶³ შეზღუდვები ფაქტიურად არ არის დაწესებული.

მედიაციის პროცესი არის კონფიდენციალური. აღნიშნული ფაქტი კიდევ უფრო ეხმარება მხარეებს, თავისუფლად განიხილონ ის პრობლემები, რომლებიც ურთიერთობაში არსებობს.⁶⁶⁴ მედიაციის პროცესი არ არის მბოჭავი. მხარეებს შეუძლიათ შეწყვიტონ მედიაციის პროცესი და დავა გააგრძელონ სასამართლოში.⁶⁶⁵

2008/52/EC დირექტივის მე-3 მუხლის მიხედვით მედიაცია, განმარტებულია როგორც სტრუქტურული პროცესი, სადაც ორ ან მეტ მხარეს შორის არსებული დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა ნება სურვილით ან მიღწეული შეთანხმებით მედიატორის მეშვეობით. მედიაციის პროცესი შეიძლება იყოს მხარეთა ინიციატივით წარმოებული, სასამართლოს ან ქვეყნის შიდა კანონმდებლობის შედეგად დადგენილი.⁶⁶⁶ მედიატორი განმარტებულია, როგორც ნებისმიერი ნეიტრალური მესამე პირი, რომელიც ერთვება ურთიერთობაში ეფექტურად, კომპეტენტურად და მიუკერძოებლად დავის გადაწყვეტის მიზნით.⁶⁶⁷

სშკ ითვალისწინებს მედიაციას, როგორც დავის გადაჭრის გზას კოლექტიური დავების შემთხვევაში. სშკ-ის თანახმად კოლექტიური დავა

დავებში, კომერციული მედიაცია განვითარების ეტაპზეა, Alexander N, Medation in Practice, Common law and Civil Law Perspectives Compared, International Trade and Business Law, 2001.11.

⁶⁶⁰ Kovach K, K, Mediation in a Nut Shell, West Academic Publishign 2010, 65 p.

⁶⁶¹ იქვე, 65 p.

⁶⁶² Krause A, Striking Accord: Composing a High Quality and meaningful Mediation, University of La Verne Law Review, 2011, 153 p.

⁶⁶³ იქვე, 21 p.

⁶⁶⁴ Cooley W, J, The Mediator's Handbook: Advanced Practice Guide for Civil Litigation, USA, 2006, 32 p.

⁶⁶⁵ Bush R, A, B, Folger J, P, Mediation and Social Justice: Risks and Opportunities, Ohio State Journal on Dispute Resolution, 27(1) 2012, pp 1-51.

⁶⁶⁶ Directive 2008/52/EC of The European Parliament and Council, Official Journal of the European Union, 2008.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:136:0003:0008:En:PDF>,

უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 25/01/2018.

⁶⁶⁷ იქვე.

უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (სულ მცირე 20 დასაქმებული) ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას ან მედიაციას ერთ-ერთი მხარის მიერ საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისათვის შესაბამისი შეტყობინების გაგზავნის შემთხვევაში.⁶⁶⁸

სშკ-ის თანახმად მოლაპარაკებების ნებისმიერ სტადიაზე, მხარეს უფლება აქვს მიმართოს საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის და მოითხოვოს მედიატორის ჩართვა პროცესში. წინამდებარე შეტყობინების საფუძველზე მინისტრი ნიშნავს მედიატორს.⁶⁶⁹

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრს, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, მხარის წერილობითი მიმართვის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით შეუძლია დანიშნოს მედიატორი, რაც წერილობით უნდა ეცნობოს მხარეებს.⁶⁷⁰ მინისტრს უფლება აქვს ასევე, ნებისმიერ დროს გამოითხოვოს მედიატორი და შეწყდეს მედიაცია.⁶⁷¹

კოლექტიური დავის შემთხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის №301 დადგენილების მე-7 მუხლის თანახმად მედიატორი ვალდებულია მინისტრის მოთხოვნის შემთხვევაში წარუდგინოს ანგარიში დავასთან დაკავშირებით.

სშკ-ით გათვალისწინებული მოწესრიგება ცდება ზოგადად მედიაციისთვის ზემოთ განხილულ დამახსიათებელ ნიშნებს, რომელიც გულისხმობს მედიატორის ნეიტრალურობას, მედიაციის პროცესის ნებაყოფლობით ხასიათს.

მედიატორის ანგარიშვალდებულება სამინისტროს წინაშე, მედიაციისთვის დამახსიათებელ მთავარ პრინციპს - კონფიდენციალობას აყენებს ეჭვქვეშ.

⁶⁶⁸ მუხლი 48¹. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

⁶⁶⁹ მოლაპარაკებების ნებისმიერ სტადიაზე, შემთხმების მისაღწევად მხარეს უფლება აქვს, წერილობით მიმართოს მინისტრს მედიაციის დაწყების მიზნით დავის მედიატორის დანიშვნის თაობაზე, წერილობითი შეტყობინება იმავე დღეს გადაეცემა დავის მეორე მხარესაც.

ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების მიღების საფუძველზე მინისტრი ნიშნავს დავის მედიატორს საქართველოს მთავრობის ნორმატიული აქტით დამტკიცებული კოლექტიური დავის შემთხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის თანახმად. მუხლი 48¹, პუნქტი 3, 4. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

⁶⁷⁰ დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, მხარის წერილობითი მიმართვის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით დანიშნოს დავის მედიატორი, რაც წერილობით უნდა ეცნობოს მხარეებს. მუხლი 48¹, პუნქტი 4. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

⁶⁷¹ დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მიიღოს გადაწყვეტილება შემთხმებელი პროცედურების შეწყვეტის შესახებ. მუხლი 48¹, პუნქტი 5. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

მედიატორი არ უნდა იყოს ვალდებული წარადგინოს ანგარიში დავის შესახებ და გასცეს ინფორმაცია.

უმჯობესია სშკ-დან ამოღებული იყოს 48¹ მუხლის მე-5 და მე-7 პუნქტები, აღნიშნული ცვლილება საშუალებას მისცემს მედიატორს დამოუკიდებლად წარმართოს პროცესი. ხოლო მხარეებს მიეცემათ შესაძლებლობა თავად მიიღონ გადაწყვეტილება მედიაციის პროცესის შეწყვეტასთან დაკავშირებით.

2.2. არბიტრაჟი, როგორც შრომითი დავის გადაჭრის გზა

არბიტრაჟი, როგორც შრომითი დავის გადაჭრის გზა, გამოიყენება ევროპული კავშირის 26 წევრ ქვეყნაში.⁶⁷²

ევროპული კავშირის ფარგლებში, არბიტრაჟი, ძირითადად გამოიყენება, როგორც კოლექტიური დავის გადაჭრის გზა, მაგრამ წევრი ქვეყნების საკანონმდებლო მოწესრიგება განსხვავებულია.⁶⁷³ დიდ ბრიტანეთში დაუშვებელია უკანონო გათავისუფლების ან დისკრიმინაციის შესახებ დავის განხილვა არბიტრაჟში.⁶⁷⁴ გერმანიასა და საფრანგეთში დაუშვებელია ინდივიდუალური დავის გადაჭრა არბიტრაჟის გზით.⁶⁷⁵ ჩეხეთის რესპუბლიკის კანონმდებლობის მიხედვით, დავის მონაწილეები ვალდებულია არიან ცადონ,

⁶⁷² Silverstein, M, O, Introduction to International Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States and the European Union, Labor and Employment Law Forum, 2011, pp 102-125.

⁶⁷³ Tarasewicz, Y, Borofsky, N, International Labor and Employment Arbitration: A French and European Perspective, ABA Journal of Labour and Employment Law, 28, 2013, pp 349-366.

⁶⁷⁴ აშშ-ის უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაში არსებობს გადაწყვეტილება დისკრიმინაციის შესახებ, რომელიც წარმოიშვა აფრო-ამერიკელი ალექსანდრესა და “გარდნერ-დენვერ” კომპანიას შორის, აღნიშნული დავა არბიტრაჟის განსაჯადი იყო, რადგან მითითებული იყო კოლექტიურ ხელშეკრულებაში, თუმცა უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა, რომ არ უნდა განიხილოს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული დავები არბიტრაჟში და მიზეზად დაასახელა, საარბიტრაჟო პროცედურები, რომლებმაც შესაძლოა ვერ უზრუნველყონ მხარეთა უფლებების სათანადოდ დაცვა. Bales R, A, Compulsory Arbitration: The Grand Experiment in Employment, USA, 1997, 21p.

რამოდენიმე წლის შემდგომ უზენაესმა სასამართლომ შეცვალა პრაქტიკა Gilmer v. Interstate/Johnson Lane საქმის საფუძველზე და გააფართოვა არბიტრაჟის უფლებები დისკრიმინაციის შესახებ დავათა განხილვისას. აშშ-ს უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა, რომ მხარეთა განზრახვაა ამ დროს მნიშვნელოვანი, რომ სურთ დავა განიხილოს არბიტრაჟში. ამასთან საარბიტრაჟო განხილვა, სულაც არ ნიშნავს იმას, რომ სოციალური უფლებები თუ გარანტიები არ იქნება გათვალისწინებული. Rau J, No Fault Discrimination? Using the Americans with Disabilities Act as Model for “Norm Advocating” Mediation in the Title VII Disputes, Ohio State Journal on Dispute Resolution, 2012, 251 p.

აშშ-ს სასამართლო პრაქტიკაში გამოყოფენ ე.წ. “ფოლადის ქარხნის მუშათა დავების ტრილოგიას”, რომელთა განხილვის შემდგომ სასამართლომ კიდევ უფრო გააფართოვა არბიტრაჟის უფლებები და განმარტა, რომ რადგან შეთანხმებაში მოცემულია, რომ მხარეებს სურს მათ შორის დავა გადაწყვიტოს არბიტრაჟში, ნებისმიერი სხვა დათქმა თუ წინაპირობა, მხარეთა სურვილის წინააღმდეგ არ უნდა იქნეს გაგებული.

⁶⁷⁵ Tarasewicz, Y, Borofsky, N, International Labor and Employment Arbitration: A French and European Perspective, ABA Journal of Labour and Employment Law, 28, 2013, pp 349-366.

რომ დავა გადაჭრან მედიაციის გზით, სანამ შეთანხმდებიან, რომ დავა გადაეცეს არბიტრაჟს განსახილველად.⁶⁷⁶

ევროპული კავშირის წევრი ქვეყანა, როგორცაა დანია, შრომით დავებში არბიტრაჟის როლს ზღუდავს და ადგენს, რომ ინტერესებზე დაფუძნებული დავა არ შეიძლება პირდაპირ არბიტრაჟმა განიხილოს, მთავარი პრინციპი იმაში მდგომარეობს, რომ ინტერესებზე დაფუძნებული დავა უნდა გადაწყდეს მოლაპარაკებით დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის. არბიტრაჟზე მიმართვის შესაძლებლობა მხარეებს შეიძლება მიეცეთ მას შემდეგ, რაც მხარეები ამოწურავენ გაფიცვისა და ლოკაუტის ფარგლებში მინიჭებულ შესაძლებლობებს.⁶⁷⁷

ლიტერატურაში გამოთქმულია მოსაზრება, რომ მიუხედავად იმისა, რომ არბიტრაჟის გზით დავის გადაწყვეტა დროში უფრო ხელსაყრელია, არბიტრაჟის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება სამართლებრივი ძალის მქონეა და არბიტრაჟი კონფიდენციალური პროცესია, ევროპული კავშირის ფარგლებში არბიტრაჟი ნაკლები პოპულარობით სარგებლობს.⁶⁷⁸

სშკ-ის 47-ე მუხლის მე-6 და 61 პუნქტის მიხედვით არბიტრაჟი გათვალისწინებულია, როგორც ინდივიდუალური, ისე კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავის გადაჭრის გზა.⁶⁷⁹

დავა, რომელიც წარმოიშობა ხელშეკრულების ან სხვა სამართლებრივი ურთიერთობიდან, განსახილველად არბიტრაჟს გადაეცემა მხრეთა შეთანხმების შედეგად.⁶⁸⁰ არბიტრაჟი თავის საქმიანობაში დამოუკიდებელია და ხელმძღვანელობს მხარეთა ან არბიტრაჟის მიერ განსაზღვრული საარბიტრაჟო განხილვის პროცედურით.⁶⁸¹ მხარეები იღებენ გადაწყვეტილებას არბიტრის დანიშვნის შესახებ.⁶⁸² მხარეებს უფლება აქვთ მოითხოვონ არბიტრის აცილება.⁶⁸³

სშკ-ის 47-ე მუხლის მე-6 პუნქტის მიხედვით დავა უნდა გადაწყდეს შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოსათვის ან არბიტრაჟისათვის მიმართვით. ნორმის გრამატიკული განმარტებით ჩანს, რომ

⁶⁷⁶ Silverstein, M, O, Introduction to International Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States and the European Union, Labor and Employment Law Forum, 2011, pp 102-125.

⁶⁷⁷ იქვე.

⁶⁷⁸ Tarasewicz, Y, Borofsky, N, International Labor and Employment Arbitration: A French and European Perspective, ABA Journal of Labour and Employment Law, 28, 2013, pp 349-366.

⁶⁷⁹ ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოსათვის ან არბიტრაჟისათვის მიმართვით. 47-ე მუხლი, პუნქტი 6. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

⁶⁸⁰ მუხლი 8, საქართველოს კანონი არბიტრაჟის შესახებ

⁶⁸¹ მუხლი 6, საქართველოს კანონი არბიტრაჟის შესახებ.

⁶⁸² მუხლი 10, საქართველოს კანონი არბიტრაჟის შესახებ.

⁶⁸³ მუხლი 12, საქართველოს კანონი არბიტრაჟის შესახებ.

მხარეები თავად იღებენ გადაწყვეტილებას, დავის გადაჭრის რომელი გზა აირჩიონ.

შემდგომ სშკ-ის 48-ე მუხლით არის მოცემული ინდივიდუალური დავის გადაჭრის გზები და ამ გზების არჩევის წესი, რომელიც გარკვეულ გაუგებრობას ქმნის. სშკ-ის 48-ე მუხლის 1 პუნქტის მიხედვით ინდივიდუალური დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებული პროცედურების დაწყებით. შემდგომ ამავე მუხლის მე-5 პუნქტი აზუსტებს, რომ შემათანხმებელ პროცედურების დროს თუ შეთანხმება არ იქნება მიღწეული, შემდეგ აქვს მხარეს უფლება მიმართოს სასამართლოს.⁶⁸⁴ ხოლო სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-7 პუნქტი ადგენს, რომ „მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისათვის გადაცემაზე“, თუმცა არ აკონკრეტებს როდის ან რა წინაპირობებით.⁶⁸⁵

შესაბამისად, გაურკვეველი რჩება, შემათანხმებელ პროცედურები, არის თუ არა არბიტრაჟისადმი მიმართვის წინაპირობა? თუ სშკ-ის 48-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი ადგენს, შემათანხმებელი პროცედურას, როგორც ინდივიდუალური დავის განხილვის უპირობო გზას, მაშინ გაუგებარია, რატომ აზუსტებს სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-5 პუნქტი, რომ სასამართლოსადმი მიმართვის წინაპირობა არის შემათანხმებელი პროცედურებში მონაწილეობა და არ აზუსტებს იგივეს არბიტრაჟისადმი მიმართვის შემთხვევაში.

სავარაუდოდ, კანონმდებელს სურს დაადგინოს, რომ შემათანხმებელი პროცედურები, არბიტრაჟი და სასამართლო არ არის დავის გადაჭრის თანაბარი გზა. სწორედ ამიტომ, სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-5 პუნქტი განსაზღვრავს, რომ შემათანხმებელი პროცედურები წინ უნდა უსწრებდეს სასამართლოსადმი მიმართვას.

შრომითი დავების გადაჭრის გზების გამოყენების საკითხის უკეთ მოწესრიგების მიზნით, უმჯობესი იქნება, სშკ-ის 47-ე მუხლის მე-6 პუნქტში შევიდეს ცვლილება და ჩაიწეროს, რომ „შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით, შეთანხმების მიუღწევლობის შემთხვევაში სასამართლოსადმი მიმართვით.“

⁶⁸⁴ ინდივიდუალური დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებული პროცედურებით, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას.

მხარე, მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინებას, რომელშიც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები.

5. თუ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული, მხარეს უფლება აქვს, მიმართოს სასამართლოს. 48 მუხლი, 1, 2 და მე-5 პუნქტი. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

⁶⁸⁵ მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისათვის გადაცემაზე. 48 მუხლი, 7 პუნქტი. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

სშკ-ის 48-ე მუხლს 7 პუნქტში კი ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: „ინდივიდუალური დავის შემთხვევაში მხარეები შესაძლებელია ნებისმიერ დროს შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისადმი გადაცემაზე.“

ცვლილების შედეგად, ერთის მხრივ დავის გადაჭრის დროს უპირატესობა მიენიჭება შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, მეორე მხრივ კი განსხვავება იქნება დაწესებული სასამართლოსა და არბიტრაჟისადმი მიმართვის პროცედურაში, რაც ხელს შეუწყობს შრომითი დავებში არბიტრაჟის გამოყენებას.

3. დასაქმებულთა კოლექტიური მოქმედების უფლება – გაფიცვის უფლება

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-6 მუხლის მიხედვით კოლექტიური მოლაპარაკება მოიცავს, კოლექტიური მოქმედების უფლებას. მხარეებს გაფიცვის უფლება წარმოეშობათ, ადრე დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებებთან დაკავშირებით, ინტერესთა კონფლიქტის დროს.⁶⁸⁶ საქართველოს აღებული აქვს ევროპის სოციალური ქარტიის მე-6 მუხლის საქართველოს კანონმდებლობაში იმპლემენტაციის ვალდებულება.⁶⁸⁷

გაფიცვის უფლება აღიარებულია ევროპის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო კონვენციის მე-11 მუხლით და ევროპის ფუნდამენტური უფლებების შესახებ ქარტიის 28-ე მუხლით.⁶⁸⁸

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ გადაწყვეტილებებში პროფესიული კავშირის შექმნის უფლების ქვეშ განმარტა გაფიცვის უფლება, რადგან პროფესიული კავშირის მთავარი მიზანი სწორედ მხარეთა შორის არსებულ პრობლემასთან დაკავშირებით აზრის გამოხატვის და გაერთიანების უფლებაა. გაფიცვის უფლება წარმოადგენს სოციალურ უფლებას, რომელიც აღმჭურველ ნორმად ევროპული კავშირის სამართალში გერმანული სამართლის გავლენით იქცა.⁶⁸⁹

⁶⁸⁶ The right of workers and employers to collective action in cases of conflicts of interest, including the right to strike, subject to obligations that might arise out of collective agreements previously entered into. Article 6, 4. EU Social Charter. Bercusson, B, European Labour Law, Cambridge University Press, 2009, 323p.

⁶⁸⁷ საქართველოს პარლამენტის დადგენილება №1876-რს, ევროპის სოციალური ქარტიის და მისი დანართის რატიფიცირების თაობაზე, 01/07/2005. matsne.gov.ge/ka/document/view/43174, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 17/01/2018.

⁶⁸⁸ მხარეებს უფლება აქვთ მოილაპარაკონ და მიიღონ კოლექტიური შეთანხმება, ხოლო შეთანხმების მიუღწევლობის შემთხვევაში მიმართონ კოლექტიური მოქმედების უფლებას. ევროპის ფუნდამენტური უფლებების შესახებ ქარტია.

⁶⁸⁹ ანგლო-საქსური სამართალი გაფიცვის უფლებას, როგორც ასეთს არ იცნობს, თუმცა გაფიცვა სამართლებრივად დაშვებულია, მაგრამ რაიმე პრივილეგიები გათვალისწინებული არ არის. Blanpail, R, Labour law, Human rights and Social Justice, 103 p.

ევროპული კავშირის ფარგლებში ჩამოყალიბებული ერთიანი სტანდარტის თანახმად, აღიარებულია გაფიცვის უფლება, თუმცა წევრ სახელმწიფოებს აქვთ შეზღუდვის დაწესების უფლება, ამასთანავე გაფიცვის უფლება გამოიყენება მაშინ, როდესაც სახეზეა ფუნდამენტური უფლებების რეალური დარღვევა, სამუშაო პირობები მიუღებელია მეორე მხარისთვის, ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები არ სრულდება და გაფიცვა ერთადერთი გამოსავალია.⁶⁹⁰

სშკ-ის 49-ე მუხლის მიხედვით, გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.

ინდივიდუალური დავის დროს მხარეებმა გაფიცვის დაწყებამდე არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე ერთმანეთს წერილობით უნდა შეატყობინენ გაფიცვის დრო, ადგილი და ხასიათი.⁶⁹¹

კოლექტიური დავის შემთხვევაში, სშკ-ის 49-ე მუხლის მიხედვით გაფიცვის უფლება წარმოიშობა სშკ-ის 48¹ მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად. მინისტრისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან ან 48¹ მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით დავის მედიატორის დანიშნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე.⁶⁹²

სშკ პირდაპირ განსაზღვრავს, რომ კოლექტიური დავის დროს გაფიცვის წინაპირობაა მედიაციის პროცესის გამოყენება, ხოლო ინდივიდუალური დავის დროს - მეორე მხარისათვის გაფიცვამდე 3 დღით ადრე გაფიცვის დროის, ადგილის და ხასიათის შეტყობინება. სშკ-ის 49-ე მუხლის მე-4 ნაწილი არაფერს ამბობს გაფიცვის დაწყებამდე შემათანახებელ პროცედურებში მონაწილეობის ვალდებულებაზე. მაგრამ სშკ-ის 51-ე მუხლის მე-3 პუნქტი ადგენს, რომ თუ ერთ-ერთმა მხრემ თავი აარიდა შემათანახებელ პროცედურებში მონაწილეობას და მოაწყო გაფიცვა, ასეთი გაფიცვა ჩაითვლება უკანონოდ. სშკ-ის 51-ე მუხლი ეხება როგორც ინდივიდუალურ ისე კოლექტიურ გაფიცვას.

სშკ-ის 48-ე და 51-ე მუხლის განმარტებით ცხადია, რომ ინდივიდუალური გაფიცვის შემთხვევაში, მხარე ვალდებულია გამოიყენოს სშკ-ის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანახებელი პროცედურები, რომელიც გულისხმობს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას. შემათანახებელი პროცედურები იწყება ერთი მხარის მიერ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით, წერილში მითითებული უნდა იყოს დავის დაწყების მიზეზები.

⁶⁹⁰ Barnard, C, EU Employment Law, Oxford University Press, 2012, 721 p.

⁶⁹¹ მუხლი 49, პუნქტი 4. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

⁶⁹² მუხლი 49, პუნქტი 4. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-6 მუხლი, პირდაპირ უთითებს, რომ გაფიცვის წინაპირობა უნდა იყოს კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შეუსრულებლობა/ინტერესთა კონფლიქტი.⁶⁹³

სშკ მიუხედავად იმისა, რომ გაფიცვის წინაპირობად არ განსაზღვრავს კოლექტიური ხელშეკრულებიდან გამომდინარე დავას, ამით არ ეწინააღმდეგება ევროპის სოციალურ ქარტიას. სშკ გაფიცვის წინაპირობად განსაზღვრავს დავის არსებობას, ხოლო სშკ-ის 47-ე მუხლი დავის წინაპირობად განსაზღვრავს მხარეთა შორის ინტერესთა კონფლიქტს, რომელიც შეიძლება დაკავშირებული იყოს, როგორც ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებასთან, ისე ადამიანის უფლებების დარღვევასთან.⁶⁹⁴ შესაბამისად სშკ-ის მიხედვით გაფიცვის წინაპირობად არის განსაზღვრული, მხარეთა მიერ ინდივიდუალური ხელშეკრულებით/კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით, ნაკისრ ვალდებულებებთან დაკავშირებული ინტერესთა კონფლიქტი.

⁶⁹³ იხ.სქოლიო 689.

⁶⁹⁴ შრომითი ურთიერთობის დროს დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს: საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა; ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან კოლექტიური ხელშეკრულებს ან შრომის პირობების დარღვევა. დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება. ეს უთანხმოება უნდა გადაწდეს ამ კანონის 48-ე ან 48¹ მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით. მუხლის 47, პუნქტი 3, ა, ბ, ქვეპუნქტები. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

VII. შრომითი ხელშეკრულების მოშლა

ხელშეკრულების მოშლისას ყველაზე მნიშვნელოვანია რა საფუძვლით და რა დროს შეუძლიათ მხარეებს მოშალონ ხელშეკრულება. სწორედ აღნიშნული ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმები განსაზღვრავენ ხშირ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის ხასიათს.⁶⁹⁵

შრომითი ხელშეკრულების მოშლის რეგულირებისას ყველაზე რთული არის დააწესო შრომითი ბაზრისთვის მარტივი და მოქნილი რეგულაციები ისე, რომ არ დაირღვეს დასაქმებულის უფლებები და დაცვის პრინციპი, რომელიც შრომის სამართლის ამოსავალი წერტილია.⁶⁹⁶

როდესაც არსებობს შრომითი ურთიერთობა, ხელშეკრულების მოშლა მისაღებია, როგორც ლეგიტიმური ინსტრუმენტი.⁶⁹⁷ ლიბერალური მიდგომების თანახმად, არ შეიძლება პირი იძულებული იყოს შეინარჩუნოს ის ურთიერთობა, რომლის შეწყვეტაც მას სურს.⁶⁹⁸ ხშირად დამსაქმებელს მისგან დამოუკიდებელი მიზეზების გამოც უხდება ხელშეკრულების მოშლა. ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლები შესაძლებელია განსხვავებული იყოს, როგორიცაა მაგალითად, დასაქმებულის უნარი, შესაძლებლობა შეასრულოს დაკისრებული სამუშაო, საწარმოს რეორგანიზაცია, ეკონომიკური ვითარება და სხვ.⁶⁹⁹

პირველი საერთაშორისო აღიარება, რომ მხარეთა უფლებები დაცული უნდა იყოს შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას, მოცემული იქნა შსო რეკომენდაციებში.⁷⁰⁰ შსო №158 კონვენცია შეეხო შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საკითხებს, რომლის საფუძველზეც განისაზღვრა, რომ გათავისუფლება უნდა მოხდეს მხოლოდ სათანადო საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში.⁷⁰¹

ევროპული კავშირის სამართლის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა არ არის დარეგულირებული ერთიანი დირექტივით თუ რამე სხვა

⁶⁹⁵ Earthman, J, B, Illusory Protection: The Treatment of Severance Packages in Business Bankruptcies, Pennsylvania Journal of Labor & Employment Law, 5, 2002, pp 33-74.

⁶⁹⁶ Silverstein M, O, Introduction to Interntional Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States and The European Union, The Labour and Employment Law Forum, 2011, 102 p.

⁶⁹⁷ Weiss, M, Schmidt, M, Labour law and Idustrial Relations in Germany, Kluwer Law International, 2008, 122 p.

⁶⁹⁸ იქვე, 122 p.

⁶⁹⁹ Weiss, M, Schmidt, M, Labour law and Idustrial Relations in Germany, Kluwer Law International, 2008, 122 p.

⁷⁰⁰ Rasnic, C, D, Die Kündigung, Licenciement, Recesso Dal Contrato, „Firing“, or „Sacking“: Comparing European and American Laws on Management Prerogatives and Discretion in Termination Decisions, Indiana International And Comparative Law Review, 2008, 3 p.

⁷⁰¹ მიუხედავად იმისა, რომ კონვენცია სავალდებულოა მხოლოდ იმ ქვეყნებისათვის, სადაც რატიფიცირებულია, უნდა ითქვას, რომ ის წარმოადგენს ერთგვარ მოდელს თუ როგორ უნდა იქნეს დაცული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას მხარეთა უფლებები. იქვე, 3 p.

აქტით.⁷⁰² შრომითი ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებული საკითხები მოწესრიგებულია სხვადასხვა საკანონმდებლო აქტით.⁷⁰³

ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 153-ე მუხლის თანახმად, ევროპულ კავშირს გააჩნია ლეგიტიმაცია დასაქმებულთა დაცვის მიზნით შეიმუშაოს დირექტივა ხელშეკრულების მოშლისას.⁷⁰⁴ ევროპული კავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა ქარტიის 30-ე მუხლი ითვალისწინებს დასაქმებულის უფლებას, წვერი სახელმწიფოების კანონმდებლობის და ევროპული კავშირის სამართლით დაცული იყოს უკანონო გათავისუფლებისგან.⁷⁰⁵

დისკრიმინაციის აკრძალვის კონტექსტში შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საკითხს ეხება ევროპული კავშირის დირექტივა 76/207/EEC,⁷⁰⁶ თანაბარი მოპყრობის შესახებ დირექტივა - 2000/43,⁷⁰⁷ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ამკრძალავ ნორმას აწესებს 92/85/EEC დირექტივის მე-10 მუხლი და იცავს ფეხმძიმე და ახალნამშობიარე ქალთა უფლებებს.⁷⁰⁸

2006 წლის საქართველოს შრომის კოდექსი მიიჩნეოდა ხელშეკრულების მოშლისადმი ლიბერალური მიდგომების მქონე კოდექსად.⁷⁰⁹ 2006 წლის სშკ-ის 37-ე მუხლის 1 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტში ხელშეკრულების მოშლა მოცემული იყო, როგორც ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ხოლო სშკ-ის 38-ე მუხლი განსაზღვრავდა, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა შესაძლებელია ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით, თუმცა არ განსაზღვრავდა თუ რა წინაპირობების არსებობაზე იყო მისი განხორციელება დამოკიდებული.⁷¹⁰

ხელშეკრულების მოშლა არის ცალმხრივი, მიღებასავალდებულო გარიგება, რომელიც სსკ-ის 355-ე მუხლის მიხედვით, ხორციელდება მეორე მხარისათვის შეტყობინებით. ხელშეკრულების მოშლის უფლება კანონით

⁷⁰² Voss G. H., Haar B., Common Ground in European Dismissal Law, J. European Labor Law, №3, 2012, 215 p.

⁷⁰³ იქვე, 215 p.

⁷⁰⁴ Barnard, C, Employment law, Oxford University Press, 2012, 572 p.

⁷⁰⁵ Charter of Fundamental Rights of The European Union, 2000/C – 364/01, http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 25/01/2018.

⁷⁰⁶ Council Directive, 76/207/EEC, 9 February 1976, on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions.

⁷⁰⁷ Council Directive, 2000/43/EC, 29 June 2000, Implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin.

⁷⁰⁸ Council Directive, 92/85/EEC, 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding.

⁷⁰⁹ ჩაჩავა, ს, ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართლის სტატიათა კრებული I, 2011, გვ 35-67.

⁷¹⁰ იქვე, გვ 35-67.

გათვალისწინებული უფლებაა, ამიტომ კანონი ამომწურავად განსაზღვრავს ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლებს და წესს.⁷¹¹

2006 წლის სშკ-ის 38-ე მუხლი სწორედ ხელშეკრულების მოშლას –უკვე დამდგარ შედეგს განსაზღვრავდა, რომლის განხორციელებისთვის აუცილებელი სამართლებრივი საფუძვლები არ იყო მოცემული სშკ-ში. 2006 წლის სშკ-ში არსებული ხარვეზი სასამართლო პრაქტიკის საფუძველზე სამოქალაქო კოდექსის ნორმების გამოყენების გზით ივსებოდა. თუმცა ერთიანი მიდგომა არ არსებობდა.⁷¹²

2013 წლის შრომის კოდექსის ცვლილებები შეეხო ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლებს და კანონმდებელი შეეცადა ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლები შეძლებისდაგვარად დეტალურად განესაზღვრა. თუმცა ხელშეკრულების მოშლა როგორც ტერმინი აღარ გამოიყენა და სშკ-ის 37-ე მუხლს ეწოდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები, ხოლო სშკ-ის 38-ე მუხლს კი შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი.

კანონმდებელს სავარაუდოდ სურდა, შეეცავა ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით ხელშეკრულების მოშლის შესაძლებლობა, მაგრამ სამართლებრივად ის საფუძვლები, რომელიც მოცემულია სშკ-ის 37-ე მუხლში, წარმოადგენს ხელშეკრულების მოშლის და არა შეწყვეტის საფუძვლებს. სწორედ ამიტომ, წინამდებარე თავში განხილულია ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლები, რომელსაც სშკ ხელშეკრულების შეწყვეტის სახელით აწესრიგებს.

1. ხელშეკრულების მოშლა ეკონომიკური გარემოებების არსებობისას

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს ხელშეკრულების მოშლას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების გამო, რაც განაპირობებს საქმიანობისთვის აუცილებელი სამუშაო ძალის შემცირებას.

შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას, რომელიც გამოწვეულია ეკონომიკური ან საწარმოო მიზეზით, აუცილებლად გასათვალისწინებელია მეწარმის ეკონომიკური ინტერესი. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი განამტკიცებს თავისუფალი მეწარმოების უფლებას, რომლის ფარგლებში მოიაზრება დამსაქმებლის უფლება, თავისი მიზნებიდან გამომდინარე, დაიქირაოს და შეწყვიტოს პირთან შრომითი ურთიერთობები.⁷¹³ თუმცა

⁷¹¹ ჭანტურია, ლ, ზოიძე, ბ, შენგელია, რ, ხეცურიანი, ჯ, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი მესამე, 2001, 231 გვ.

⁷¹² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 24 თებერვლის №ას-1206-1057-2010 გადაწყვეტილება.

⁷¹³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 2 აპრილი №ას-680-1010-07 გადაწყვეტილება.

მხოლოდ ეკონომიკური გარემოებები, არ არის საკმარისი შრომითი ხელშეკრულების მოშლისთვის.

საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკა ამ კუთხით სწორად განვითარდა და ჩამოყალიბდა მიდგომა, რომლის მიხედვით ეკონომიკურ გარემოებებს, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს აუცილებლად უნდა მოჰყვებოდეს შედეგად სამუშაო ძალის შემცირება, რომ ის განხილული იყოს, როგორც შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი. ეს ნიშნავს იმას, რომ ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად.⁷¹⁴

ასოცირების შეთანხმების თანახმად,⁷¹⁵ საქართველომ 2019 წლამდე უნდა განახორციელოს საწარმოებისა და ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მიზნით წევრი ქვეყნების კანონმდებლობის დაახლოების შესახებ 2001/23/EC დირექტივის იმპლემენტაცია.⁷¹⁶ აღნიშნული დირექტივის მოთხოვნების შესრულებისათვის აუცილებელია, დადგინდეს დირექტივის მიზნები და სახელმწიფოებისათვის დადგენილი მოთხოვნები.

1.1. ხელშეკრულების მოშლის უფლება საწარმოთა გასხვისების დროს 2001/23/EC დირექტივის მიხედვით

ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებში 1970 წლებში დაიწყო მსჯელობა საწარმოთა გასხვისების დროს დასაქმებულთა უფლებების შესახებ,⁷¹⁷ რადგან ამ დროისთვის გაიზარდა საწარმოთა შერწყმის და გამოყოფის რაოდენობა ევროპული კავშირის ტერიტორიაზე და საჭირო გახდა ერთიანი რეგულაციის შემუშავება.⁷¹⁸

ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნები განსხვავებულად არეგულირებდნენ საწარმოთა სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების დროს დასაქმებულთა

⁷¹⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის 2015 წლის 29 ივნისის №ას-414-391-2014 გადაწყვეტილება.

⁷¹⁵ Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses.

⁷¹⁶ ასოცირების შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებასა და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, დანართი XXX.

⁷¹⁷ საწარმოთა რეორგანიზაციის პერიოდში დასაქმებულთა დაცვის საკითხი საკმაოდ ადრე 1928 წლისთვის მოწესრიგებული იყო ფრანგული სამართლით. გერმანული სამართალით დასაქმებულთა დაცვის საკითხი მოწესრიგდა 1972 წლისთვის და გერმანული სამოქალაქო კოდექსის 613 მუხლი აწესრიგებდა აღნიშნულ საკითხს. იტალიური სამართალი ითვალისწინებდა შრომითი ურთიერთობების და ვალდებულებების ავტომატურ გადასვლას საწარმოთა რეორგანიზაციის დროს, Thusing, G, European Labour Law, 2012, 105.

⁷¹⁸ Rönmar, M, EU Industrial Relations V. National Industrial Relations: Comparative and Interdisciplinary Perspective, Kluwer Law International, 2008, pp 30-32.

დაცვის საკითხს.⁷¹⁹ ფრანგული სამართლით განსაზღვრული იყო, რომ შრომითი ურთიერთობები უცვლელად გადაეცემოდა ახალ საწარმოს,⁷²⁰ ინგლისური სამართლის მიხედვით კი შრომითი ხელშეკრულება მიჩნეული იყო პერსონალურ ხელშეკრულებად, რომელიც არ შეიძლებოდა ავტომატურად ახალ დამსაქმებელზე გადასულიყო.⁷²¹

ევროპული კავშირის 2001/23/EC დირექტივის მიხედვით, გაზიარებულია ფრანგული მიდგომა და დირექტივის პრეამბულაში მოცემულია, რომ საწარმოთა გასხვისების დროს აუცილებელია დაცული იყოს დასაქმებული და მოხდეს შრომითი ურთიერთობების გადაცემა, ისევე როგორც ხდება სხვა აქტივების გადაცემა საწარმოთა შორის.⁷²²

ევროპული კავშირის 2001/23/EC დირექტივის 1-ლი მუხლი განმარტავს, რომ დირექტივა ვრცელდება საწარმოთა გასხვისების ან შერწყმის შემთხვევებზე.⁷²³

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ საწარმოთა გასხვისების ფართო განსაზღვრება დაამკვიდრა, რომლის მიხედვითაც „დამსაქმებლის ნებისმიერი სამართლებრივი ცვლილება“ შესაძლოა გახდეს დასაქმებულთა დაცვის საფუძველი.⁷²⁴ მათ შორის იგულისხმება, სასამართლო გადაწყვეტილება, ადმინისტრაციული ან საკანონმდებლო აქტი, რომლის მიხედვითაც ხდება საწარმოთა პრივატიზაცია ან საწარმოს გაძღოლაზე პასუხისმგებელი პირები იცვლებიან ადმინისტრაციული ორგანოს გადაწყვეტილების საფუძველზე.⁷²⁵

იმისათვის, რომ საწარმოს დაეკისროს დასაქმებულის დაცვის ვალდებულება, საწარმოს გასხვისებისას მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული შემდეგი წინაპირობები: საწარმოთა ტიპი; მოძრავი და უძრავი ქონების გადაცემის ფაქტი; უძრავი ქონების ღირებულება საწარმოს გადაცემის მომენტში; კლიენტთა გადაცემის ფაქტი; ახალი დამსაქმებლის დაქვემდებარებაში

⁷¹⁹ 1974-76 წლებში მიღებული იქნა სამი მნიშვნელოვანი დირექტივა, რომლის მიზანი იყო ეკონომიკური ცვლილებების პერიოდში სოციალური დაცვის სტანდარტის შემუშავება ევროპული კავშირის შიდა ბაზრის ჩამოყალიბებასთან ერთად საჭირო გახდა დიდი ბაზრისთვის დამახასიათებელი რეგულაციების შემოღება, რის გამოც ზემოაღნიშნულ დირექტივებშიც განხორციელდა ცვლილებები. კოლექტიური სამუშაო ძალის შემცირების შესახებ დირექტივა ჩამოყალიბდა 98/59 დირექტივის სახით და საწარმოთა გაკოტრების შესახებ დირექტივა გადამუშავდა და ჩამოყალიბდა 2002/74 დირექტივის სახით. ევროპული კავშირის 77/187 დირექტივა საწარმოთა გადაცემის შესახებ შეიცვალა 98/50 დირექტივით, რომელიც შემდეგ კონსოლიდირებული იქნა 2001/23/EC დირექტივის სახით. Barnard, C, EU Employment Law, Oxford University Press, 2012, 620 p.

⁷²⁰ იქვე, 578 p.

⁷²¹ იქვე, 578 p.

⁷²² იქვე, 578 p.

⁷²³ Article 1. Council Directive 2001/23/EC

⁷²⁴ Thusing G, European Labour Law, 2012, 105 p.

⁷²⁵ იქვე, 34 p.

გადასულ დასაქმებულთა რაოდენობა; საწარმოს მიერ განხორციელებული აქტივობების მსგავსება.⁷²⁶

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ დაადგინა, რომ არც ერთი კონკრეტული კრიტერიუმი არ არის გადამწყვეტი, თითოეულ შემთხვევაში ეროვნულმა სასამართლომ უნდა შეარჩიოს კრიტერიუმი და განსაზღვროს დამსაქმებელს აქვს თუ არა ძველი საწარმოს მიერ განხორციელებული საქმიანობა შენარჩუნებული ძირითად საქმიანობად თუ ის არსებობს, მხოლოდ დროებითი პროექტის სახით.⁷²⁷

2001/23/EC დირექტივა აწესებს დასაქმებულთა დაცვის სამსაფეხუროვან სისტემას. საწარმოთა გასხვისების დროს მიმღები საწარმო ვალდებულია მიიღოს დასაქმებულთან დადებული ხელშეკრულებები.⁷²⁸ დირექტივის მე-4 მუხლი განსაზღვრავს, რომ საწარმოს გასხვისება არ შეიძლება გახდეს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი. მაგრამ აღნიშნული დანაწესი არ ვრცელდება ხელშეკრულების მოშლის ეკონომიკურ საფუძველზე. თუ ხელშეკრულების მოშლა გამოწვეულია იმ ფაქტით, რომ საწარმოთა გასხვისებამ გამოიწვია სამუშაო პირობების მნიშვნელოვნად შეცვლა, ამ შემთხვევაში მიმღები საწარმო იღებს ხელშეკრულების მოშლაზე პასუხისმგებლობას.⁷²⁹

2001/23/EC დირექტივა ითვალისწინებს საწარმოს გადამცემის და მიმღების ვალდებულებას შეატყობინოს დასაქმებულებს საწარმოთა გასხვისების შესახებ.⁷³⁰ ინფორმაცია უნდა მოიცავდეს გასხვისების სავარაუდო თარიღს, გასხვისების მიზეზებს.⁷³¹ ინფორმაცია დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს მანამ, სანამ გასხვისება უშუალოდ აისახება დასაქმებულზე.⁷³²

1.2. დასაქმებულთა უფლებების დაცვა საწარმოს გასხვისებისას ქართული კანონმდებლობის თანახმად

სშკ საწარმოთა გასხვისების დროს დასაქმებულებთან ხელშეკრულების შენარჩუნების პირდაპირ ვალდებულებას არ ითვალისწინებს. ასევე არ არის

⁷²⁶ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 18 March 1986. - Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV. - Reference for a preliminary ruling: Hoge Raad - Netherlands. - Safeguarding of employees rights in the event of transfers of undertakings. - Case 24/85. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0024>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 25/01/2018.

⁷²⁷ იქვე.

⁷²⁸ Rönmar, M, EU Industrial Relations V. National Industrial Relations: Comparative and Interdisciplinary Perspective, Kluwer Law International, 2008, pp 30-32.

⁷²⁹ იქვე.

⁷³⁰ Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses, Official Journal L 082, 22/03/2001 P. 0016 – 0020.

⁷³¹ Article 7.6. Council Directive 2001/23/EC.

⁷³² Article 7. Council Directive 2001/23/EC.

ჩანაწერი, საწარმოს გასხივესებისას, დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ.

საწარმოს გასხივესებისას დასაქმებულთა შენარჩუნების ვალდებულება შესაძლებელია მხარეებმა გაითვალისწინონ გასხივესების შესახებ ხელშეკრულებით.⁷³³ საქართველოს უზენაეს სასამართლოში განსახილველ საქმეს წარმოადგენდა, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს, როგორც „გამყიდველსა“ და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, როგორც „მყიდველს“ შორის გაფორმებული ნასყიდობის ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული ქონება – სამედიცინო დაწესებულება, მყიდველს პირდაპირი მიყიდვის ფორმით გადაეცა.⁷³⁴ აღნიშნული ხელშეკრულების ფარგლებში, „მყიდველი“ ვალდებული იყო შეენარჩუნებინა არსებულ დასაქმებულებთან ურთიერთობა, სულ მცირე ერთი თვის ვადით.⁷³⁵ აქედან გამომდინარე შეიძლება ითქვას, რომ ქართული კანონმდებლობის და სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, ახალი დამსაქმებელის ვალდებულება - შეინარჩუნოს შრომითი ხელშეკრულება, დამოკიდებულია მხარეთა შეთანხმებაზე და არა კანონით დადგენილ ვალდებულებაზე.

გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკის თანახმად, ორგანიზაციის რეორგანიზაციის ფაქტი არ განიხილება შრომითი ხელშეკრულების მოშლის უპირობო საფუძველად.⁷³⁶ „რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძველად შეიძლება იქნეს მიჩნეული ფუნქციების მატება და რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია.“⁷³⁷

⁷³³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 3 მარტის №ას-17-15-2017 გადაწყვეტილება.

⁷³⁴ იქვე.

⁷³⁵ ხელშეკრულების პრეამბულის „ა“ პუნქტში მითითებულია „საქართველოს პრეზიდენტის 2011 წლის 14 სექტემბრის №14/09/07 განკარგულების საფუძველზე, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსა და მოპასუხეს შორის გაფორმებული ნასყიდობის ხელშეკრულებაზე, რომლის ძალითაც ახალმა დამსაქმებელმა (სამართალმემკვიდრემ) იკისრავალდებულება, ხელშეკრულების №2 დანართით გათვალისწინებული პერსონალი, მათი ინდივიდუალური განცხადების საფუძველზე, დაესაქმებინა მათი პოზიციების, ანაზღაურების არსებული პირობების შენარჩუნებითა და წლიური საშუალო ხელფასის გათვალისწინებით. ამავე ნასყიდობის ხელშეკრულებით დაწესებულების პერსონალისთვის დასაქმების დროს არსებული ანაზღაურების პირობების შენარჩუნება განისაზღვრა გარდამავალი პერიოდის დაწყებამდე, სულმცირე ერთი თვის ვადით; იქვე.

⁷³⁶ იხ. სქოლიო 713.

⁷³⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 17 ივნისის №ას-278-264-2016 გადაწყვეტილება.

ანალოგიურად უნდა გადაწყდეს საკითხი საწარმოთა გასხვისებისას დასაქმებულთა უფლებების დაცვის კუთხით და საწარმოთა გასხვისება არ იყოს მიჩნეული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველად.

ევროპული კავშირის 2001/23/EC დირექტივის მე-4 მუხლი წევრ ქვეყნებს ანიჭებს უფლებამოსილებას განსაზღვრონ ხელშეკრულების მოშლის კანონიერების წესიდან გამონაკლისები, მაგრამ მიუთითებს, რომ ეკონომიკური მიზეზით ხელშეკრულების მოშლა, საწარმოთა გასხვისების დროს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველისგან განსხვავებული საფუძველია და ისინი ცალ ცალკე უნდა მოწესრიგდეს.⁷³⁸

სშკ-ში დირექტივის მოთხოვნების ასახვის მიზნით, უმჯობესია სშკ-ის 37-ე მუხლში შევიდეს ცვლილება და სშკ-ის 37-ე მუხლის 2 პუნქტის დამატოს შემდეგი შინაარსის ვ ქვეპუნქტი: „საწარმოს სრული ან ნაწილობრივი გასხვისება/გადაცემა შემთხვევაში გარდა, ამ მუხლის 1 პუნქტის ა ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველისა.“

დასაქმებულებთან ხელშეკრულების შენარჩუნების ვალდებულების გაწერა დაიცავს დასაქმებულთა უფლებებს და, ამასთან, დამსაქმებელს არ შეუზღუდავს შესაძლებლობას, მოშალოს ხელშეკრულება დასაქმებულთან, თუ შეუძლებელია ხელშეკრულების შენარჩუნება.

დირექტივით გათვალისწინებული მეორე მიზანი დასაქმებულის ინფორმირების ვალდებულება უმჯობესია აისახოს სშკ-ის მე-11 მუხლში, დამატოს მე-6 პუნქტი და განისაზღვროს რომ „საწარმოთა გასხვისების დროს, საწარმოს გამსხვისებელი და საწარმოს მიმღები ვალდებული არიან მიაწოდონ საწარმოს გასხვისების მიზეზები და მოსალოდნელი შედეგების შესახებ ინფორმაცია დასაქმებულებს.“

2. დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან

დასაქმებულის კვალიფიკაციის შეუსაბამისობა დაკავებულ თანამდებობასთან შრომის კოდექსის მიხედვით მოცემულია როგორც ხელშეკრულების მოშლის საშუალება. პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან, როგორც ხელშეკრულების მოშლის საპატიო საფუძველი გათვალისწინებულია ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლითაც.⁷³⁹

კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის დეტალური განმარტება საკანონმდებლო დონეზე არ არსებობს. მაგრამ ლოგიკურად, ეს

⁷³⁸ Rönmar, M, EU Industrial Relations V. National Industrial Relations: Comparative and Interdisciplinary Perspective, Kluwer Law International, 2008, pp 30-32.

⁷³⁹ the right of all workers not to have their employment terminated without valid reasons for such termination connected with their capacity or conduct or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service; Article 24, 1. European Social Charter. <https://rm.coe.int/168007cf93>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 25/01/2018.

არის დაკავშირებული პირის ცოდნასთან და უნართან შეასრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობები.⁷⁴⁰ თუმცა, რთულია განისაზღვროს კვალიფიკაციის შეუსაბამობა ეს არის სამუშაოს განხორციელების პოტენციური შეუძლებლობა, თუ დაკისრებული მოვალეობის შესრულების დროს გამოვლენილი პროფესიული შეუსაბამობა.⁷⁴¹

შსო-ს რეკომენდაციებში მოცემულია, რომ დაუშვებელია ხელშეკრულების მოშლა დაკისრებული მოვალეობის წარუმატებლად შეუსრულებლობის გამო, თუ დასაქმებულს არ აქვს მიღებული წერილობითი გაფრთხილება და შესაბამისი ინსტრუქცია მის მიერ არასწორად შესრულებული სამუშაოს შესახებ. ასევე დასაქმებულს ხელშეკრულების მოშლამდე უნდა მიეცეს შესაძლებლობა გამოასწოროს დაშვებული შეცდომა.⁷⁴² გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ შესაძლებელია შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან გამოიწვიოს ტექნოლოგიურმა ცვლილებებმა, ამ შემთხვევაშიც დამსაქმებელის ვალდებულებაა, უზრუნველყოს კადრი შესაბამისი კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამით.⁷⁴³

ევროპული შრომის სამართლის ქსელის 2011 წლის ანგარიშში განხილული იყო შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლები, აღნიშნული ანგარიში აჩვენებს, რომ ევროპული კავშირის წევრ სახელმწიფოებში ჩამოყალიბებულია სხვადასხვა პრინციპი,⁷⁴⁴ რომელთაგან მნიშვნელოვანია თანაზომიერების/პროპორციულობის პრინციპი, რომელიც ხელშეკრულების მოშლის შემოწმების განსაზღვრის მთავარი კრიტერიუმია. აღნიშნულ პრინციპს განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება ეკონომიკური მიზეზით და კვალიფიკაციის შეუსაბამობის საფუძველით ხელშეკრულების მოშლის დროს.⁷⁴⁵

სშკ არ ითვალისწინებს დამატებით დათქმას და კვალიფიკაციის შეუსაბამობას პირდაპირ განსაზღვრავს, როგორც ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. აღნიშნული საკითხის რეგულირებისას გასათვალისწინებელია შსო რეკომენდაციები და დამსაქმებლს უნდა დაეკისროს ვალდებულება ხელი შეუწყოს დასაქმებულებს კვალიფიკაციის ამაღლების კუთხით, როდესაც დამსაქმებელი კვალიფიკაციის შეუსაბამობას

⁷⁴⁰ McCallum, R, C, McCarry, G, J, Ronfeldt, P, Employment Security, 1994, 30 p.

⁷⁴¹ იქვე, 30 p.

⁷⁴² Recommendation №166, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312504:NO, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 25/01/2018.

⁷⁴³ იქვე.

⁷⁴⁴ European Labor Law Network (ELLN) - დაარსდა 2005 წელს, ყოველწლიურად იმართება სემინარი, რომლის ფარგლებშიც განიხილება შრომის სამართლის სფეროში არსებული აქტუალური საკითხები. აძლევს რეკომენდაციებს და სთავაზობს რეგულირების გზებს ევროპულ კომისიას შრომის სამართლის სფეროში არსებულ საკითხებთან დაკავშირებით. http://www.labourlawnetwork.eu/home/home_2014/prm/209/0/index.html, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 25/01/2018.

⁷⁴⁵ Voss G. H., Haar B. T., Common ground in European Dismissal Law, J. European Labor Law, №3, 2012, 227 p.

იყენებს, როგორც ხელშეკრულების მოშლის საფუძველს, აუცილებელია მის მიერ განხორციელებული იყოს სხვადასხვა ღონისძიებები, რომელიც საშუალებას მისცემდა დასაქმებულს ამაღლებინა კვალიფიკაცია.

უმჯობესია სშკ-ის მიხედვით კვალიფიკაციის შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან განხილული იყოს, როგორც ხელშეკრულების მოშლის სამართლებრივი საფუძველი, ხოლო ხელშეკრულების მოშლა კი განხორციელდეს კანონით დადგენილი წესის მიხედვით. დასაქმებულს მიეცეს შესაბამისი გაფრთხილება ან დამატებითი ვადა, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ვითარებიდან გამომდინარე ცხადია, რომ გაფრთხილებას შედეგი არ მოუყვება, წინააღმდეგ შემთხვევაში კვალიფიკაციის შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან აბსტრაქტული ცნებაა და დამსაქმებელს აძლევს რეალურად დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილების მიღების საშუალებას.

3. ხელშეკრულების მოშლა დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო

შსო 158-ე კონვენციის მე-11 მუხლის მიხედვით, დამსაქმებელს უფლება აქვს მოშალოს ხელშეკრულება დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევისას, თუკი დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე შეუძლებელია მუშაობის გაგრძელება.⁷⁴⁶

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველად ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

შრომით დავებთან დაკავშირებით საქართველოს საერთო სასამართლოთა არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულ იქნა, რომ სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას,⁷⁴⁷ რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.

სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დამსაქმებელს მიენიჭა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულებათა მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის

⁷⁴⁶ Termination of Employment Convention, 1982, №158.

⁷⁴⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 13 ივნისის №ას-127-123 გადაწყვეტილება.

საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას.⁷⁴⁸

ქმედება ჩაითვლება თუ არა უხეშ დარღვევად ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა იყოს შეფასებული. აუცილებელია უხეშ დარღვევასა და სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებას შორის იყოს კავშირი.⁷⁴⁹ ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში, არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უთანაბრდებოდეს უხეშ დარღვევას. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში გამოკვლეული უნდა იყოს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები.⁷⁵⁰

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებლის მიერ ზოგადად, არაშრომითი მოვალეობის შესრულებისას, ნარკოტიკული საშუალების მოხმარების ფაქტი ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა არ არის.⁷⁵¹ „მხოლოდ იმ ფაქტის დადგენა, რომ დასაქმებულმა გაურკვეველ ვითარებაში, და არა საწარმოს ტერიტორიაზე სამუშაო პროცესის დროს, მოიხმარა ნარკოტიკული საშუალება არ არის საკმარისი დასკვნისათვის, რომ მან შრომითი მოვალეობა უხეშად დაარღვია.“⁷⁵² სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულის განთავისუფლებასთან დაკავშირებული სტანდარტი მკაცრად განსაზღვრული კანონით და შეწყვეტის საფუძველი აუცილებლად შრომით ურთიერთობასთან უნდა იყოს დაკავშირებული.⁷⁵³

4. ხელშეკრულების მოშლა ვალდებულების განმეორებით დარღვევის გამო

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1 პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დამსაქმებლის მიერ ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ უკვე გამოყენებული იყო ხელშეკრულებით, ან შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა. აღნიშნული ჩანაწერი საჭიროებს თანმიმდევრულ ანალიზს.

სშკ-ის მიხედვით, ერთმანეთისაგან გამიჯნულია ვალდებულების უხეშ დარღვევა და ვალდებულების განმეორებით დარღვევა. ბუნდოვანია კანონმდებლის მიზანი „თ“ ქვეპუნქტთან მიმართებით, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის აუცილებელია, რომ ვალდებულება იყოს უხეშად დარღვეული

⁷⁴⁸ იქვე.

⁷⁴⁹ იქვე.

⁷⁵⁰ იქვე.

⁷⁵¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 13 ივნისის №ას-1159-1090-2015 გადაწყვეტილება.

⁷⁵² იქვე.

⁷⁵³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 13 ივნისის №ას-1159-1090-2015 გადაწყვეტილება.

და შესაბამისად, ურთიერთობის გაგრძელება შეუძლებელი, მაშინ აზრს კარგავს „თ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად ნებისმიერი განმეორებითი გადაცდომა შესაძლოა გახდეს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი, რაც ფაქტიურად 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის მნიშვნელობასაც აკნინებს.

აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით, საინტერესოა, როგორ განმარტავს სასამართლო დასაქმებულის მიერ რამოდენიმეჯერ ვალდებულების დარღვევის ფაქტს და მიიჩნევს თუ არა აღნიშნულს, როგორც ხელშეკრულების მოშლის უპირობო საფუძველს.⁷⁵⁴

სასამართლოს განმარტებით მიუხედავად იმისა, რომ დარღვევას აქვს სისტემატური ხასიათი, დარღვევის აღკვეთის და შესაძლო სამართლებრივი შედეგების გაცნობიერების მიზნისთვის დამსაქმებელს გააჩნია თითოეულ დარღვევაზე რეაგირების ვალდებულება.⁷⁵⁵ რაც უნდა გამოიხატოს გაფრთხილების ან ნაკლის გამოსწორებისათვის დამატებითი დროის დანიშვნაში. შრომითი ურთიერთობის თავისებურება სწორედ, გაფრთხილების გამოყენებას გულისხმობს. გაფრთხილების დანიშნულება დასაქმებულის მიერ არსებული გარემოებების, მისი აღკვეთის აუცილებლობის და შესაძლო სამართლებრივი შედეგების გაცნობიერებაა.⁷⁵⁶

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით, სავარაუდოდ კანონმდებელს სურდა, განესაზღვრა დამსაქმებლისათვის ხელშეკრულების მოშლის უფლება უშედეგო გაფრთხილების/დამატებითი ვადის გასვლის შემდეგ. თუმცა, არსებული ფორმულირება ორაზროვანია და შესაძლებლობას იძლევა ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულის მიერ ორჯერ ვალდებულების დარღვევისას მოიშალოს ხელშეკრულება, რაც წინააღმდეგობაში მოდის ხელშეკრულების მოშლის ზოგად წესთან მიმართებით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე აუცილებლად უნდა დაზუსტდეს სშკ-ის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტი, როგორც ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი და ერთმანეთისაგან მკვეთრად გაიმიჯნოს, ვალდებულების უხეში დარღვევა და ვალდებულების დარღვევა, როდესაც დასაქმებულს მიეცემა დამატებითი ვადა ან გაფრთხილება.

⁷⁵⁴ საქმის მასალებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების მოშლის საფუძველად წარმოდგენილი იყო სამსახურობრივი ბარათი, რომლის მიხედვითაც დასაქმებული ვერ ართმევდა თავს დაკისრებულ მოვალეობებს, ვერ უწევდა სათანადო კონტროლს მის დაქვემდებარებაში მყოფ თანამშრომლებს, სამსახურში რამდენჯერმე გამოცხადდა არაფხიზელ მდგომარეობაში.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილება №ას-93-88-2013.

⁷⁵⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილება № ას-93-88-2013.

⁷⁵⁶ Kirchner, J, Kremp, P, R, Magotsh, M, Key Aspects of German Employment and Labour Law, 2010, 143 p.

5. ხელშეკრულების მოშლის სხვა ობიექტური გარემოებები

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველად ობიექტურ გარემოებებს. აღნიშნული საფუძველი ბუნდოვანია და საჭიროა დადგინდეს კანონმდებლის ნება რა იგულისხმება ობიექტური გარემოებების ფარგლებში.

საერთაშორისო პრაქტიკის გათვალისწინებით ის საფუძველები, რომელიც განიხილება, როგორც ხელშეკრულების მოშლის საფუძველები, მოცემულია სშკ-ის 37-ე მუხლში,⁷⁵⁷ შესაბამისად, სხვა ობიექტური გარემოებების დამატებით მითითება დამსაქმებელს აძლევს გარკვეული თვითნებობის საშუალებას.

სავარაუდოდ, კანონმდებლს სურდა, რომ დამსაქმებლისათვის მიეცა პატივისცემის საფუძველის შემთხვევაში ხელშეკრულების მოშლის უფლება. ამიტომ უმჯობესი იყო კანონმდებელს ნაცვლად ხელშეკრულების მოშლის სხვა ობიექტური გარემოებებისა მიეთითებინა, რომ ხელშეკრულება შეიძლება მოიშალოს დამსაქმებლის ინიციატივით პატივისცემის საფუძველის არსებობისას - როდესაც შეუძლებელია შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელება. აღნიშნული დანაწესი დაიცავდა როგორც დასაქმებულის, ასევე დამსაქმებლის ინტერესებს.

სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი წინააღმდეგობაში მოდის ამავე მუხლის მე-2 პუნქტთან, რომლის თანახმად, ხელშეკრულების მოშლა დაუშვებელია სხვა საფუძველით, გარდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველებისა. სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიზანია დამსაქმებელს განუსაზღვროს ის წინაპირობები, რაც შეიძლება გახდეს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი და ეს მიზანი მიღწეულიც იქნებოდა, რომ არა სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი, რომელიც ბუნდოვანია და არ იძლევა ობიექტური გარემოებების შეზღუდვის მექანიზმს.

6. ხელშეკრულების მოშლა გამოსაცდელი ვადის დროს

სშკ-ის მე-9 მუხლის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები.

⁷⁵⁷ იქვე. 143 p.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ დადგენილი პრაქტიკისგან განსხვავებულად განმარტა, გამოსაცდელი ვადის დროს ხელშეკრულების მოშლის უფლება და ყურადღება გაამახვილა, იმ საკითხზე, აქვს თუ არა დამსაქმებელს ვალდებულება დაასაბუთოს გამოსაცდელი ვადის შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება.⁷⁵⁸

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განმარტებით, გამოსაცდელი ვადა, ეს ის ვადაა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებულმა უნდა შეაფასოს მომავალი მუშაკის უნარები, კომპეტენცია, სამუშაოსადმი შესაბამისობა. ამავე დროს, ამ ვადაში კანდიდატმა უნდა გამოავლინოს კვალიფიკაცია, პროფესიული ქცევა, სამუშაო ადგილისათვის ადეკვატური ყოფაქცევა, პროფესიული მორალი, რათა მოიპოვოს დასაქმებულის, ანუ შრომითი ხელშეკრულების მონაწილე მხარის სტატუსი.ამდენად, გამოსაცდელი ვადა დამსაქმებელ-დასაქმებულის ურთიერთშეცნობისა და შეფასების ვადაა.⁷⁵⁹

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, საქმის მასალებიდან ჩანს, რომ დასაქმებული გამოსაცდელი ვადის პერიოდში დაკისრებულ მოვალეობებს კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდა. მხარეები არ დავობენ, რომ დასაქმებულმა რაიმე შენიშვნა მიიღო ან ჩაიდინა დისციპლინური გადაცდომა.⁷⁶⁰

აქედან გამომდინარე, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა სვამს კითხვას ჰქონდა თუ არა დამსაქმებელს უფლება ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე მოეშალა შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან? კითხვას სასამართლო უარყოფით პასუხს სცემს და განმარტავს, რომ „გამოსაცდელ ვადაში მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლება შესაძლებელია არა ნებისმიერ შემთხვევაში, არამედ, დაკისრებულ სამუშაოსთან დასაქმებული პირის შეუსაბამობის დადგენის შემთხვევაში, რაც თავის მხრივ, დადასტურებული უნდა იქნეს კონკრეტულ მტკიცებულებებზე მითითებით.“⁷⁶¹

წინამდებარე გადაწყვეტილების საფუძველზე, სასამართლომ დაასკვნა, რომ ვინაიდან არ გამოვლინდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის რაიმე მართლზომიერი საფუძველი, სახეზე იყო სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველი.⁷⁶²

განხილული გადაწყვეტილებით ჩამოყალიბდა შემდეგი მიდგომა: „იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებლის ბრძნებით დასაქმებული გამოსაცდელი ვადის ამოწურვამდე თავისუფლდება, დამსაქმებელი ვალდებულია

⁷⁵⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილება №ას-699-653-2017.

⁷⁵⁹ იქვე.

⁷⁶⁰ იქვე.

⁷⁶¹ იქვე.

⁷⁶² იქვე.

დაასაბუთოს, რა გახდა გამოსაცდელ ვადაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა.“⁷⁶³

გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულებები დასაქმების ერთ-ერთ ხელშემწეობ მექანიზმად არის განხილული. დამსაქმებელი მეტად თამამად იღებს დასაქმების შესახებ გადაწყვეტილებას, როდესაც იცის, რომ მას შეუძლია ყოველგვარი წინაპირობის გარეშე მოშალოს ხელშეკრულება.⁷⁶⁴

შსო №158 კონვენცია შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ ითვალისწინებს წვერი სახელმწიფოების უფლებას, ხელშეკრულების მოშლის ზოგადი წესები არ გავრცელდეს გამოსაცდელი ვადით დადებულ და ვადიან შრომით ხელშეკრულებებზე.⁷⁶⁵ შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების გათვალისწინებით კანონმდებელი მიზნად ისახავს დამსაქმებელს განუსაზღვროს პერიოდი, რომლის განმავლობაში მას შეუძლია თავისუფლად დადოს ან მოშალოს შრომის ხელშეკრულება.⁷⁶⁶

შესაბამისად, განხილული სასამართლო გადაწყვეტილება საკამათოა, რადგან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის წესი არ ვრცელდება გამოსაცდელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებებზე. გამოსაცდელი ვადის მიზანიც სწორედ ეს არის, რომ მხარეებს აქვთ საშუალება თავად გადაწყვიტონ დადებენ თუ არა ჩვეულებრივ შრომით ხელშეკრულებას. შესაბამისად, სასამართლოს არ უნდა ჰქონდეს უფლება დამსაქმებელს წაართვას გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადების საშუალება.

სასამართლოს უფლება აქვს იმსჯელოს გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების ნამდვილობის საკითხზე. ამ მიზნით, სასამართლომ შესაძლოა შეამოწმოს ხომ არ არის გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება დადებული 6 თვეზე მეტი ხნით, ან გამოარკვიოს, გამოსაცდელი ვადის დადებისას ჰქონდა თუ არა დამსაქმებელს, დასაქმებულის სამუშაო პირობებთან შესაბამისობის დადგენის მიზანი.

თუ გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადების წინაპირობები არ არის სახეზე, სასამართლომ უნდა იმსჯელოს იმაზე, რომ გავრცელდეს დაფარული გარიგების მიმართ მოქმედი ნორმები და ხელშეკრულების მოშლაც განხორციელდეს ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების მიმართ დადგენილი მოთხოვნების შესაბამისად. სხვა მხრივ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულებების განმავლობაში დამსაქმებლებისათვის დამატებითი ვალდებულებების დაწესება არ არის მიზანშეწონილი.

⁷⁶³ იქვე.

⁷⁶⁴ Rönmar, M, Labour Law, Fundamental Rights and Social Europe, Hart Publishing, 2011, 164 p.

⁷⁶⁵ Bercusson, B, European Labour Law, Cambridge University Press, 2009, 382 p.

⁷⁶⁶ იქვე, 382 p.

7. ხელშეკრულების მოშლის პროცედურა

ხელშეკრულების მოშლა ეს არის მხარეთათვის მინიჭებული უფლება, რომლის განხორციელებაც დამოკიდებულია სხვადასხვა მატერიალურ და პროცესუალურ წინაპირობებზე.⁷⁶⁷

შრომითი ხელშეკრულების პროცესუალური წინაპირობების განხილვის დროს ერთმანეთისგან უნდა გაიმიჯნოს ვალდებულების დარღვევისას დამსაქმებლის მიერ გაფრთხილების მიცემის ვალდებულება ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წინასწარი შეტყობინების ვალდებულებისაგან. ასევე დამოუკიდებელი წინაპირობაა ხელშეკრულების მოშლის შესახებ დასაქმებულის ინფორმირება. თითოეული მათგანი განსხვავებული შინაარსის მატარებელია.⁷⁶⁸

ვალდებულების დარღვევისას გაფრთხილება - ხელშეკრულების მოშლის წინაპირობაა, დამსაქმებელი აფრთხილებს დასაქმებულს, რომ გარკვეული პრობლემა აღმოფხვრას. გაფრთხილებას თუ არ მოყვება შედეგი, შეიძლება წარმოიშვას ხელშეკრულების მოშლის უფლება. გაფრთხილება მიმართულია მხარეთა შორის ხელშეკრულების შენარჩუნებისაკენ.⁷⁶⁹

ხოლო ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წინასწარი შეტყობინების უფლება ეს არის შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი წინაპირობა, რომელიც განმტკიცებულია ევროპის სოციალური ქარტიით და ითვალისწინებს დასაქმებულის ინფორმირების ვალდებულებას უკვე მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ. წინასწარი შეტყობინების უფლებას აქვს დასაქმებულის სოციალური დაცვის ფუნქცია.⁷⁷⁰

იმისათვის, რომ ხელშეკრულების მოშლა განხორციელდეს, აუცილებელია, მეორე მხარეს მიუვიდეს აღნიშნული გადაწყვეტილების შესახებ ინფორმაცია, ეს უფლება თვით მოშლის განხორციელების აუცილებელი წინაპირობაა. ხელშეკრულების მოშლა - როგორც ნების გამოვლენა მეორე მხარესთან მისვლის გარეშე ვერ განხორციელდება.

ხოლო ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წინასწარი შეტყობინების უფლების ძირითადი დანიშნულებაა ეცნობოს დასაქმებულს მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ გონივრული ვადით ადრე, რათა დასაქმებულმა შეძლოს მოიძიოს სხვა სამსახური.⁷⁷¹

2006 წლის შრომის კოდექსის მიხედვით არ იყო გათვალისწინებული დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლისას წინასწარ დასაქმებულის

⁷⁶⁷ ჩაჩავა, ს, მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძვლების კონკურენცია კერძო სამართალში, 2010, 106 გვ.

⁷⁶⁸ იქვე.

⁷⁶⁹ იქვე.

⁷⁷⁰ Kirchner, J, Kremp, P, R, Magotsh, M, Key Aspects of German Employment and Labour Law, 2010, 143

p.

⁷⁷¹ C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158).

ინფორმირების ვალდებულება, თუმცა სშკ-ის 38-ე მუხლი ითვალისწინებდა დამსაქმებლის ინიციატივით ხელშეკრულების მოშლისას დასაქმებულისათვის ერთი თვის კომპენსაციის გაცემის ვალდებულებას.⁷⁷²

ხელშეკრულების მოშლისას დასაქმებულისათვის წინასწარი შეტყობინების ვალდებულებას ითვალისწინებს ევროპის სოციალური ქარტია, რომელიც ავალდებულებს დამსაქმებელს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გონივრული ვადით ადრე შეატყობინოს დასაქმებულს.⁷⁷³ საინტერესოა სასამართლოს მსჯელობა 2006 წლის სშკ-ის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული დამსაქმებლის ინიციატივით ხელშეკრულების მოშლისას ერთი თვის კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებისა და ევროპის სოციალური ქარტით გათვალისწინებული წინასწარი შეტყობინების ვალდებულების ურთიერთმიმართებასთან დაკავშირებით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განმარტებით ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4. გათვალისწინებულ წინასწარი შეტყობინების ვალდებულება წარმოადგენს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული ერთი თვის კომპენსაციის გადახდის ვალდებულების ექვივალენტ ვალდებულებას და მიუთითა, რომ ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წინასწარ შეტყობინების მიზანი ძირითადად ისაა, რომ დასაქმებულმა გარანტირებულად მიიღონ თავიანთი ხელფასი სხვა სამუშაოს ძიების გონივრული დროის განმავლობაში.⁷⁷⁴

წინასწარი შეტყობინების ვალდებულებას ხელშეკრულების მოშლისას განამტკიცებს შსო-ის 158-ე კონვენცია, თუმცა კონვენციის მე-11 მუხლი განსაზღვრავს, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ან წინასწარ უნდა ეცნობოს მხარეს ან მიეცეს კომპენსაცია.⁷⁷⁵ ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლით გათვალისწინებულ წინასწარი შეტყობინების უფლება დოქტრინის მიხედვით წარმოადგენს დასაქმებულისათვის საშუალების მიცემას, მოძებნოს ახალი სამუშაო.⁷⁷⁶ სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მიერ განხილული იქნა წინასწარი შეტყობინების ნაცვლად კომპენსაციის გაცემის საკითხი და მიიჩნევა, რომ მთავარია დასაქმებულის სოციალური დაცვის უფლება, რომ ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ გონივრული ვადით მიეცეს საშუალება მოიძიოს ახალი სამსახური, ეს შესაძლებელია განხორციელდეს გონივრული

⁷⁷² შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურება. მუხლი 38, ნაწილი 3. საქართველოს შრომის კოდექსი, კონსოლიდირებული ვერსია (28/12/2012 - 12/06/2013). <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=2>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25/01/2018.

⁷⁷³ Hepple, B, European Rules on Dismissal Law? Comparative Labor Law & Policy Journal, 1997, 8 p.

⁷⁷⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2012 წლის 17 მაისის №ა-624-587-2012 გადაწყვეტილება. გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2012 წლის 19 მარტის განჩინება.

⁷⁷⁵ Davies, A, C, L, Perspectives on Labour Law, Cambridge University Press, 2004, 159 p.

⁷⁷⁶ Conditions of Employment in the European Social Charter, Human Rights, Social Charter Monographs - №6.

ვადით ადრე შეტყობინების გზით ან გონივრული ოდენობის კომპენსაციის გაცემის გზით.⁷⁷⁷

ცვლილებების შედეგად სშკ-ის 38-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გზით 30 კალენდარული დღით ადრე და, ამასთან, გადაუხადოს არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურება. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებში წინასწარი შეტყობინების ვადა იცვლება ხელშეკრულების ხანგრძლივობიდან გამომდინარე.⁷⁷⁸ სშკ რაიმე მსგავს ჩანაწერს არ იცნობს და არ განასხვავებს ხელშეკრულების ხანგრძლივობის მიხედვით ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წინასწარი შეტყობინების მიღების უფლებას.

8. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების ვადა

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-3 პუნქტი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ დამსაქმებლის ნების გამოვლენიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გადაწყვეტილების დასაბუთება.

დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში, წერილობით მიაწოდოს დასაქმებულს ხელშეკრულების მოშლის დასაბუთება. დასაქმებული უფლებამოსილია მიმართოს სასამართლოს, ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.⁷⁷⁹

სშკ-ის 38-ე მუხლის მიხედვით განისაზღვრა სასამართლოსადმი მიმართვის ვადები, რომელი დაკავშირებულია დამსაქმებლისათვის ხელშეკრულების მოშლის დასაბუთების მოთხოვნასთან, მაგრამ არაფერია ნათქვამი იმ შემთხვევაზე, როდესაც დასაქმებული არ ითხოვს ხელშეკრულების მოშლის დასაბუთებას.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ 2016 წელს განმარტა, რომ თუ დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადასცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების მოშლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული მოითხოვს ასეთ დასაბუთებას, ასეთ შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება გავრცელდეს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა. სასამართლოს მოსაზრებით, ასეთ შემთხვევაზე სშკ-ის პირველი მუხლის მე-

⁷⁷⁷ Lenial S, Fundamental Social Rights, Case Law of the European Social Charter, 2002, 94.

⁷⁷⁸ საფრანგეთში შრომის კოდექსი მიხედვით დასაქმებული რომელიც მუშაობს 6 თვეზე მეტი ხნით ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ინფორმირებული უნდა იყოს 1 თვით ადრე, ხოლო 2 ან მეტი წლით დასაქმების შემთხვევაში 2 თვით ადრე.

Rasnic, C. D, Die Kündigung, Licenciement, Recesso Dal Contrato, „Firing“, or „Sacking“: Comparing European and American Laws on Management Prerogatives and Discretion in Termination Decisions, Indiana International And Comparative Law Review, 2008, 3.

⁷⁷⁹ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-5 პუნქტი.

2 ნაწილის და სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე, უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა.⁷⁸⁰

სშკ-ის 38-ე მუხლი ითვალისწინებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გამონაკლის წესს, ვიდრე ეს მოცემულია სსსკ-ის ნორმებით და ადგენს, რომ თუ დამსაქმებელი ხელშეკრულების მოშლის დასაბუთების მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს გადაწყვეტილების საფუძველს, დავის ფაქტობრივ გარემოებებზე მტკიცების ტვირთი დაეკისრება დამსაქმებელს.⁷⁸¹

ლოგიკურად გამომდინარეობს, რომ თუ დასაქმებული არ მოითხოვს დამსაქმებელისაგან ხელშეკრულების მოშლის დასაბუთებას და პირდაპირ გამოიყენებს სასამართლოსადმი მიმართვის უფლებას, ამ შემთხვევაში მტკიცების ტვირთის განაწილება მოხდება სსსკ-ის ნორმების თანახმად.

9. ხელშეკრულების მოშლისათვის დადგენილი პროცედურის დარღვევის სამართლებრივი შედეგები

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება ბათილია, ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია აღადგინოს პირი სამსახურში ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სასამართლოს განმარტებით, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის გამოყენება, სასამართლოს არ შეუძლია საკუთარი შეხედულებით, აუცილებლად გათვალისწინებული უნდა იყოს სშკ-ით დადგენილი რიგიუბობა.⁷⁸²

იმ შემთხვევაში, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე, გაიცემა კომპენსაცია. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას.⁷⁸³

⁷⁸⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 ივნისის №ას-469-450-2016 გადაწყვეტილება.

⁷⁸¹ თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. მუხლი 38, ნაწილი 7. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

⁷⁸² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 იანვრის №ას-941-891-2015 გადაწყვეტილება.

⁷⁸³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 15 ივნისის №ას-353-338-2016 გადაწყვეტილება.

კომპენსაციის განსაზღვრისას, სასამართლო მხედველობაში იღებს შემდეგ გარემოებებს: დრო, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვ. კომპენსაციამ, შეძლებისდაგვარად, უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში.⁷⁸⁴

10. მასობრივი დათხოვნა

საქართველოსა და ევროპულ კავშირს შორის გაფორმებული ასოცირების შეთანხმების თანახმად, საქართველოს კანონმდებლობაში უნდა აისახოს „სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე“ 1998 წლის 20 ივლისის 98/59/EC დირექტივა.⁷⁸⁵ კოლექტიური გათავისუფლება სშკ რეგულირებულია, როგორც მასობრივი დათხოვნა და წინამდებარე თავში კოლექტიური გათავისუფლების საკითხი სშკ-ით გათვალისწინებული ტერმინით არის განხილული.

მასობრივი დათხოვნა ნიშნავს დროის გარკვეულ პერიოდში დასაქმებულთა ჯგუფთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლას.⁷⁸⁶ შესაბამისად, მასობრივი დათხოვნის შედეგად გარკვეულ სექტორში სამუშაოს მაძიებლთა რიცხვი იზრდება. 98/59/EC დირექტივის მიღების მიზანია დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის შესახებ ინფორმაცია დროულად გახდეს ცნობილი როგორც დასაქმებულთათვის, ასევე სახელმწიფო ორგანოებისთვის, რათა მათ შეძლონ შემხვედრი ზომების მიღება.⁷⁸⁷

თუ რა ჩაითვლება მასობრივ დათხოვნად 98/59/EC დირექტივის მიხედვით დამოკიდებულია წევრ სახელმწიფოთა გადაწყვეტილებაზე. 98/59/EC დირექტივა მასობრივი დათხოვნის მოწვესრიგების სხვადასხვა ალტერნატივას ითვალისწინებს.⁷⁸⁸

⁷⁸⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 15 ივნისის განმარტება საქმეზე №ას-353-338-2016

⁷⁸⁵ ასოცირების შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებასა და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის.

⁷⁸⁶ Hiebl, Ch, Basics on European Social Law, Linde, 2014, 81 p.

⁷⁸⁷ იქვე, 81 p.

⁷⁸⁸ collective redundancies` means dismissals effected by an employer for one or more reasons not related to the individual workers concerned where, according to the choice of the Member States, the number of redundancies is:(i) either, over a period of 30 days:

- at least 10 in establishments normally employing more than 20 and less than 100 workers,
- at least 10 % of the number of workers in establishments normally employing at least 100 but less than 300 workers,
- at least 30 in establishments normally employing 300 workers or more,

(ii) or, over a period of 90 days, at least 20, whatever the number of workers normally employed in the establishments in question; Article 1, Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex:31998L0059>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული – 25/01/2018.

ალტერნატივა პირველი:

- 30 დღის განმავლობაში მინიმუმ 10 პირის გათავისუფლება იმ დაწესებულებაში, სადაც მუშაობს 20-ზე მეტი და 100-ზე ნაკლები დასაქმებული,
- 30 დღის განმავლობაში დასაქმებულთა 10% ის გათავისუფლება იმ დაწესებულებაში, სადაც მუშაობს 20-ზე მეტი და 300-ზე ნაკლები დასაქმებული.
- 30 დღის განმავლობაში მინიმუმ 30 პირის გათავისუფლება იმ დაწესებულებაში, სადაც მუშაობს 300 ან მეტი დასაქმებული.

ალტერნატივა მეორე: 90 დღის განმავლობაში მინიმუმ 20 პირის გათავისუფლება, მიუხედავად იმისა რამდენი დასაქმებულია დაწესებულებაში.

სშკ-ის მიხედვით მასობრივ დათხოვნად მიიჩნევა 15 კალენდარული დღის განმავლობაში სულ მცირე 100 დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლა.⁷⁸⁹ ცხადია, რომ დირექტივით გათვალისწინებული დასაქმებულთა დაცვის მიზანი სშკ-ში სრულად არ არის ასახული. 98/59/EC დირექტივით დადგენილი მოწესრიგების თანახმად, პერიოდი, რომლის განმავლობაში შრომითი ხელშეკრულების მოშლა იანგარიშება, განისაზღვრება ერთი თვიდან სამ თვემდე დროით. სშკ-ით განსაზღვრული 15 კალენდარული დღე არ ქმნის დასაქმებულთა დაცვის რეალურ შესაძლებლობას, რადგან 15 კალენდარული დღე მეტად მცირე დროა დასაქმებულთა გათავისუფლების რაოდენობის დადგენისთვის.

მასობრივი დათხოვნის მოწესრიგებისას, უმჯობესია სშკ-ში გათვალისწინებული იყოს დირექტივით შემოთავაზებული პირველი ალტერნატივა.

10.1. დაწესებულების განმარტება მასობრივი დათხოვნის მოწესრიგების მიზნებიდან გამომდინარე

დირექტივის ნორმების განხილვისას, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ „დაწესებულება“ ფართოდ განმარტა და დაადგინა, რომ „დაწესებულება“ ეს არის ის დანაყოფი, რომლის ფარგლებშიც არიან პირები დასაქმებულები. „დაწესებულების“ განმარტება არ უნდა იყოს

⁷⁸⁹ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით 15 კალენდარული დღის განმავლობაში სულ მცირე 100 დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის (მასობრივი დათხოვნის) შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები. მუხლის 38, ნაწილი 1. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

შემზღუდველი, რომ დამსაქმებლებმა შეძლონ და თავი აარიდონ დირექტივით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს.⁷⁹⁰

იმ შემთხვევაში, როდესაც კომპანიები გაერთიანებული არიან ერთი კომპანიის ფარგლებში, მასობრივი დათხოვნის დროს, დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულება წარმოიშობა იმ შემთხვევაში, თუ შესაძლებელია, რომ მასობრივი დათხოვნის განმახორციელებელი დაწესებულება იყოს იდენტიფიცირებული.⁷⁹¹

Rockfon –ის საქმეზე, რომელიც შეეხებოდა მულტინაციონალურ ჯგუფის წარმომადგენლების მიერ დასაქმებულთა გათავისუფლების საკითხს ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა თუ რა იგულისხმება „დაწესებულების“ ქვეშ.⁷⁹² Rockfon, შედიოდა მულტინაციონალური ჯგუფის შემადგენლობაში და სამ სხვა დაწესებულებასთან ერთად გააჩნდათ ერთიანი პერსონალის დასაქმების სამსახური. შიდა წესების თანახმად, გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება სწორედ პერსონალის დასაქმების სამსახური იღებდა, ერთი თვის განმავლობაში Rockfon –დან გათავისუფლდა 25 დასაქმებული, საერთო დასაქმებულთა რაოდენობა Rockfon –ში წარმოადგენდა 162-ს. Rockfon –ის წარმომადგენლებს მიაჩნდათ, რომ ისინი არ წარმოადგენდნენ ცალკე „დაწესებულებას“, აქედან გამომდინარე, ისინი არ იყვნენ ვალდებულები შეეტყობინებინათ სახელმწიფო ორგანოებისთვის დასაქმებულთა გათავისუფლების შესახებ. სასამართლომ განმარტა, რომ არ არის აუცილებელი დაწესებულებას ჰქონდეს სამართლებრივი დამოუკიდებლობა, აუცილებელია, რომ ეკონომიკური, ფინანსური ადმინისტრაციული თუ ტექნოლოგიური ავტონომია იყოს სახეზე.⁷⁹³

იტალიაში 98/59/EC დირექტივის იმპლემენტაციის დროს დამსაქმებლის შეზღუდული ცნება გაითვალისწინეს და დაადგინეს, რომ დამსაქმებლის ცნების ფარგლებში არ მოიაზრება არასამთავრობო ორგანიზაციები, პოლიტიკური პარტიები, გაერთიანებები. მაგრამ სასამართლომ დაადგინა, რომ აღნიშნული ეწინააღმდეგება დირექტივის მიზნებს და დირექტივის იმპლემენტაცია არ მიიჩნია სრულად განხორციელებულად.⁷⁹⁴

⁷⁹⁰ Urteil des Gerichtshofes (Erste Kammer) vom 7. Dezember 1995. Rockfon A/S gegen Specialarbejderforbundet i Danmark. C-449/93 1995. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0449>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25/01/2018.

⁷⁹¹ C-44/08-Akavan Erityisalojen Keskusliitto and Others, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-44/08>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25/01/2018.

⁷⁹² იქვე.

⁷⁹³ იქვე.

⁷⁹⁴ Declares that, by excluding, in Article 4(9) of Law No 223 relating to provisions on technical lay-offs, mobility, unemployment benefit, implementation of Community directives, employment services and other provisions relating to the employment market (legge n. 223 — Norme in materia di cassa integrazione, mobilita', trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunita' europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro), of 23 July 1991, the category of 'dirigenti' from the

დიდი ბრიტანეთის კანონმდებლობაში 98/59/EC დირექტივის იმპლემენტაციის დროს ჩაიწერა, რომ მასობრივი დათხოვნა სხეუა, თუ დაშსაქმებელი ერთ დაწესებულებაში ათავისუფლებს 20 დასაქმებულ პირს 90 დღის განმავლობაში. საკითხი დაისვა თუ რამდენად შეესაბამება 98/59/EC დირექტივის მიზნებს ჩანაწერი – „ერთი დაწესებულება“. ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ ეს არ ეწინააღმდეგება დირექტივის მიზნებს, რადგან 98/59/EC დირექტივის მიზანი არ არის დათხოვნილ დასაქმებულთა რიცხვის ხელოვნურად გაზრდა.⁷⁹⁵

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილებების ანალიზის შედეგად ცხადია, რომ სასამართლო „დაწესებულების“ ქვეშ გულისხმობს დანაყოფს, საიდანაც დასაქმებულები იქნენ დათხოვნილი და სადაც დასაქმებულები ახორციელებენ თავიანთ მოვალეობებს. მაგრამ თითოეულ შემთხვევაში ნაციონალურმა სასამართლომ უნდა განმარტოს რა იგულისხმება დანაყოფში.⁷⁹⁶

სშკ-ში მასობრივ დათხოვნის შემთხვევაში ვალდებულებები ეკისრება დამსაქმებელს, შესაბამისად აუცილებელია დირექტივის იმპლემენტაციის დროს გათვალისწინებული იყოს ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და განიმარტოს, რომ დამსაქმებელი არის ის პირი, რომელიც წარმოადგენს ფინანსურად, ადმინისტრაციულად და ტექნიკურად დამოუკიდებელ წარმონაქმნს.

სშკ-ში უმჯობესია გათვალისწინებული იყოს დიდი ბრიტანეთის გამოცდილება და მეტი სიცხადისთვის ჩაიწეროს, რომ მასობრივი დათხოვნა უნდა განხორციელდეს ერთი დაწესებულების ფარგლებში.

10.2. დასაქმებულთა დათხოვნა, როგორც მასობრივი დათხოვნის სამართლებრივი წინაპირობა

დირექტივის იმპლემენტაციისას მნიშვნელოვანია, განისაზღვროს, ხელშეკრულების მოშლის ის საფუძლები, რომლებიც ქმნიან დირექტივის მოქმედების წინაპირობებს.⁷⁹⁷

scope of Article 2 of Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies, the Republic of Italy has failed to fulfil its obligation under Article 1(1) and (2) of that Directive.

Judgment of the Court (Second Chamber) of 13 February 2014 European Commission v Italian Republic C-596/12, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-596/12&language=EN>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25/01/2018.

⁷⁹⁵ Phillips, G, Scott, K, Employment Law, The Collage of Law, 2017.

⁷⁹⁶ Emir, A, Selwun's Law of Employment, Oxford University Press, 2016, 495 p.

⁷⁹⁷ Collins, H, Ewing, K, D, McColgan, A, Labour Law, Cambridge University Press, 2012, pp 597-598.

98/59/EC ღირეპტივის თანახმად მასობრივი დათხოვნა ნიშნავს დამსაქმებლის ინიციატივით ხელშეკრულების მოშლას, რაც არ არის დაკავშირებული დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულებასთან.⁷⁹⁸

ევროპული კავშირის წევრმა ქვეყნებმა, მასობრივი დათხოვნის დროს, ღირეპტივით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობის მხარეთა უფლებამოსიანების წარმოშობის წინაპირობად არ განსაზღვრეს შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, რომლის საფუძველი იყო ღირეპტივით, იძულებითი შესყიდვა, სხვადასხვა ფორსმაჟორი.⁷⁹⁹ ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ მიიჩნია, რომ ღირეპტივის მოთხოვნები არ იყო შესრულებული.⁸⁰⁰

ღირეპტივის თანახმად, დასაქმებულის მიერ საკუთარი ინიციატივით ხელშეკრულების მოშლა არ შეიძლება გათვალისწინებული იყოს მასობრივი დათხოვნის მიზნებისთვის.⁸⁰¹ მაგრამ Nielsen –ის საქმეში დაისვა საკითხი არეგულირებს თუ არა ღირეპტივა ისეთ შემთხვევებს, როდესაც დამსაქმებელი აიძულებს დასაქმებულს, თავად მიიღოს ხელშეკრულების შეწყვეტის გადაწყვეტილება, რომ შემდგომში დამსაქმებელმა აიცილოს ღირეპტივით გათვალისწინებული ვალდებულებები.⁸⁰²

სშკ-ის 38¹ მუხლის მიხედვით მასობრივი დათხოვნის წინაპირობაა ხელშეკრულების მოშლა, ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად, რაც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.⁸⁰³ შესაძლებელია თუ არა დასაქმებულის პირადი განცხადება იყოს განხილული, როგორც მასობრივი დათხოვნის წინაპირობა? სშკ-ის თანახმად არა, მაგრამ საქართველოს საერთო სასამართლო პრაქტიკაში ამ საკითხთან დაკავშირებით არსებობს მნიშვნელოვანი სასამართლო გადაწყვეტილება.⁸⁰⁴

⁷⁹⁸ Reitz, A,E, Labor and Employment law in the New EU Member and Candidate States, ABA Publishing, 2007, 23 p.

⁷⁹⁹ Judgment of the Court (Second Chamber) of 12 October 2004. Commission of the European Communities v Portuguese Republic. C-55/02. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-55/02>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -25/01/2018.

⁸⁰⁰ ღირეპტივის იმპლემენტაციის ფარგლებში მიღებული იქნა გადაწყვეტილებები, რომელიც შეეხო, როგორც დიდ ბრიტანეთს, ასევე პორტუგალიას და განიმარტა, რომ ღირეპტივის მიზნები არ იყო მიღწეული. Judgment of the Court of 8 June 1994. Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, C-383/92. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:61992CJ0383>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული -25/01/2018.

⁸⁰¹ Gabrelli, D, Employment Law in Context, text and materials, Oxford University Press, 2016, 814 p.

⁸⁰² იქვე.

⁸⁰³ შევლიძე, ზ, მასობრივი დათხოვნის საკანონმდებლო რეგულირების ასპექტები საქართველოს შრომის კოდექსისა და ევროპული კავშირის ღირეპტივის მიხედვით, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, 2014, გვ 2-26.

⁸⁰⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 5 ნოემბრის №ას-649-616-2014 გადაწყვეტილება. გასაჩივრებული განჩინება - თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 22 აპრილის განჩინება.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ განიხილა საქმე, რომელის თანახმად „მოსარჩელები დასაქმებული იყვნენ სს „თ-ში“ სხვადასხვა თანამდებობაზე, თითოეული მათგანი კეთილსინდისიერად და ჯერონად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას, რაც უმრავლეს შემთხვევაში, აღნიშნული იყო საპატიო სიგელებით, ადმინისტრაციის მადლობებითა და პრემიებით. არც ერთი მოსარჩელის მიმართ სს „თ-ს“ არასდროს გამოუყენებია დისციპლინური ზემოქმედების რომელიმე ღონისძიება. 2012 წლის ზაფხულში, სს „თ-ს“ ხელმძღვანელობის მხრიდან მოსარჩელების მიმართ განხორციელდა იძულება, ზეწოლა, მუქარა, ზოგ შემთხვევაში მოტყუებაც იმ მიზნით, რომ მათ ხელი მოეწერათ სამსახურიდან წასვლის შესახებ ადმინისტრაციის მიერ მომზადებულ განცხადებაზე. ასზე მეტი თანამშრომელი (მათ შორის მოსარჩელებიც) იძულებული გახდა ხელი მოეწერა სამსახურიდან წასვლის შესახებ განცხადებაზე. რის შემდეგაც, ისინი გაათავისუფლეს სამსახურიდან „პირადი განცხადების საფუძველზე.“⁸⁰⁵

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ მხედველობაში მიიღო ის გარემოება, რომ დროის მოკლე მონაკვეთში, ივლისი - აგვისტოს თვეში მასობრივად განხორციელდა დასაქმებულთა მიერ სამსახურის დატოვება, სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო პალატამ მიიჩნია, რომ „არსებობდა ვარაუდის საფუძველი მოპასუხის მიერ გათავისუფლებული პირების მიმართ იმგვარი ზემოქმედების განხორციელების თაობაზე, რომელსაც შეეძლო გავლენა მოეხდინა დასაქმებულთა ნების ნამდვილობაზე - დაეტოვებინათ სამსახური საკუთარი ინიციატივით.“ სააპელაციო სასამართლოს მიერ, დადასტურებულად იქნა მიჩნეული ის ფაქტობრივი გარემოება რომ, მოპასუხის ზემოქმედების გამო მოსარჩელები იძულებული გახდნენ დაეწერათ განცხადება დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.⁸⁰⁶

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა მასობრივ დათხოვნაზე შემდგომ მსჯელობას არ ავითარებს და არც სშკ-ის შესაბამის მუხლებს იყენებს. მაგრამ აღნიშნული გადაწყვეტილება მნიშვნელოვანია იმ მხრივ, რომ სასამართლომ შექმნა პრაქტიკა, რომლის ფარგლებშიც პირადი განცხადება შესაძლებელია განხილული იყოს, როგორც მასობრივი დათხოვნის სამართლებრივი საფუძველი.

10.3. დამსაქმებლის ვალდებულება მასობრივი დათხოვნის დროს

ევროპული კავშირის დირექტივის თანახმად მასობრივი დათხოვნის დროს დამსაქმებელი ვალდებულია აწარმოოს მოლაპარაკება დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან და შეატყობინოს მასობრივი დათხოვნის შესახებ

⁸⁰⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 5 ნოემბრის №ას-649-616-2014 გადაწყვეტილება.

⁸⁰⁶ იქვე.

კომპეტენტურ ორგანოებს.⁸⁰⁷ მოსალოდნელი მასობრივი დათხოვნის წერილი, რომელსაც დამსაქმებელი გააგზავნის შესაბამის ორგანოებში, უნდა გაეგზავნოს დასაქმებულთა წარმომადგენლებსაც და მათ აქვთ უფლება თავიანთი მოსაზრებები გაუზიარონ შესაბამის სახელმწიფო ორგანოს.⁸⁰⁸

მნიშვნელოვანია როდის უნდა განხორციელდეს დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან კონსულტაცია. ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ მასობრივი დათხოვნის დროს დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან კონსულტაციების და კომპეტენტური ორგანოებისათვის შეტყობინების მიზანი ფაქტის შესახებ ინფორმირება კი არ არის, არამედ გამოსავლის ერთად ძიება.⁸⁰⁹ ღირექტივის მიზანი არის თავიდან იყოს აცილებული ხელშეკრულების შეწყვეტა. აქედან გამომდინარე, დასაქმებულებთან კონსულტაცია და შესაბამის ორგანოების ინფორმირება უნდა მოხდეს იმ ეტაპზე, როდესაც დაწესებულება აცნობიერებს საფრთხეს და არა მას შემდეგ, როდესაც უკვე მიღებულია დასაქმებულთა დათხოვნის შესახებ გადაწყვეტილება.⁸¹⁰

სშკ-ის მიხედვით დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე, სულ მცირე, 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები.⁸¹¹ სშკ არ ითვალისწინებს, დასაქმებულებთან კონსულტაციის გამართვის ვალდებულებას. სშკ არ ითვალისწინებს ასევე, იმ დასაქმებულთათვის მასობრივი დათხოვნის შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას, რომელთაც არ შეეწყდა შრომითი ხელშეკრულება.⁸¹²

⁸⁰⁷ შევლიძე, ზ, მასობრივი დათხოვნის საკანონმდებლო რეგულირების ასპექტები საქართველოს შრომის კოდექსისა და ევროპული კავშირის ღირექტივის მიხედვით, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, 2014, გვ 2-26.

⁸⁰⁸ Article 2(3). Council Directive 98/59/EC.

⁸⁰⁹ „As is clear from the first subparagraph of that Article 2 (2) the consultations must cover, inter alia, the possibility of avoiding or reducing the collective redundancies contemplated... The logic of the provision is that the employer is to supply to the workers representatives the relevant information through the course of the consultations. C-44/08-Akavan Erityisalojen Keskusliitto and Others, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-44/08>, უკანასკნელად იქნა გადამოწმებული 25/01/2018.

⁸¹⁰ Capaldo, G, Z, The Global Community Yearbook Of International Law and Jurisprudence 2010, Oxford University Press, 2012, pp 684-686.

⁸¹¹ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველზე 15 კალენდარული დღის განმავლობაში სულ მცირე 100 დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის (მასობრივი დათხოვნის) შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ დასაქმებულებს, რომელთაც უწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები. მუხლი 38¹, ნაწილი 1. საქართველოს შრომი კოდექსი.

⁸¹² შევლიძე, ზ, მასობრივი დათხოვნის საკანონმდებლო რეგულირების ასპექტები საქართველოს შრომის კოდექსისა და ევროპული კავშირის ღირექტივის მიხედვით, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, 2014, გვ 2-26.

უმჯობესია სშკ ითვალისწინებდეს დასაქმებულებთან კონსულტაციის გამართვას იმ ეტაპზე, როდესაც ჯერ კიდევ არის შესაძლებლობა, რომ შრომითი ხელშეკრულება შენარჩუნებული იყოს და გამოსავალი ერთად მოიძებნოს.

დასკვნა

ქართული შრომის სამართლი, ევროპული კავშირის შრომის სამართლის სტანდარტებთან დაახლოების პროცესში, ორმაგი გამოწვევების წინაშე დგას. ერთის მხრივ სშკ უნდა გაუთანაბრდეს ევროპული კავშირის ფარგლებში დადგენილ მოთხოვნებს და მეორე მხრივ უნდა უპასუხოს თანამედროვე გამოწვევებს. ამ თვალსაზრისით სშკ-ში აუცილებლად უნდა განხორციელდეს რიგი ცვლილებები, რომელიც მოიცავს როგორც ასოცირების შეთანხმებით ნაკისრი ღირეპტივების იმპლემენტაციას, ასევე სხვა შემხვედრი საკითხების მოწესრიგებას.

შრომის სამართლის თანამედროვე მიდგომების შესაბამისად, დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის მოქმედების სფერო გაფართოვდა და მოიცვა არა მხოლოდ კლასიკური შრომითი ურთიერთობები, არამედ არასტანდარტული შრომითი ურთიერთობებიც. შეიცვალა შრომითი ურთიერთობების შეფასების კრიტერიუმები და განისაზღვრა დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტი, რომლის შეცვლაც წვერი ქვეყნების კანონმდებლობით დაუშვებელია.

ევროპული კავშირის ფარგლებში ჩამოყალიბებული დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის გავრცელების კუთხით მნიშვნელოვანია სშკ-ში აისახოს არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებების მომწესრიგებელი ნორმები, გაჩნდეს ნახევარ განაკვეთზე, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის ცნებები და გაიმიჯნოს შრომითი ხელშეკრულება თვითდასაქმებულ პირებთან დადებული ხელშეკრულებისგან.

ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის ცნება შესაძლოა აისახოს სშკ-ის მე-3 მუხლში, დაემატოს 3¹ პუნქტი და ასე ჩამოყალიბდეს „ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებულია პირი, რომლის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა წინასწარ არის დადგენილი და დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან ან გარკვეული შედეგის დადგომასთან.“

ხოლო ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირის ცნება განისაზღვროს სშკ-ის მე-3 მუხლის 3² პუნქტით და ჩამოყალიბდეს შემდეგი სახით: „ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულია პირი, რომლის ნამუშევარი საათები გაანგარიშებული კვირეულად ან/და შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, ნაკლებია წლის განმავლობაში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის მიერ ნამუშევარ საათებზე.“

შრომითი ხელშეკრულების და თვითდასაქმებულ პირთან დადებული ხელშეკრულების გამიჯვნა, დღეს აღარ არის შესაძლებელი მხოლოდ დაქვემდებარების და სამუშაო პროცესის კონტროლის კრიტერიუმის საფუძველზე. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში საქართველოს საერთო სასამართლოებმა უნდა შეაფასონ მხარეთა რეალური სურვილი იყო თუ არა

შრომის ხელშეკრულების დადება და გამოიყენონ დაფარული გარიგების მიმართ მოქმედი ნორმები.

იმისათვის, რომ სასამართლომ დაადგინოს მხარეები ცდილობდნენ თუ არა შრომითი გარიგების გადაფარვას, მნიშვნელოვანია გაზიარებული იყოს ევროპული კავშირის გამოცდილება და შრომითი ხელშეკრულება გაიმიჯნოს არა მხოლოდ ნარდობის ხელშეკრულების, არამედ თვითდასაქმებულ და დამოკიდებულ თვითდასაქმებულ პირთან დადებული ხელშეკრულებისაგან.

ამ მიზნით უმჯობესია ჩამოყალბდეს დამოკიდებული თვითდასაქმებულ პირის ცნება სშკ-ში შემდეგი ფორმით: „დამოკიდებული თვითდასაქმებულია ფიზიკური პირი, რომელიც ეწევა საკუთარი სახელით მუდმივ საქმიანობას, დამოკიდებულია სამუშაოს მიმწოდებელზე, რომელსაც ანაზღაურების სანაცვლოდ სთავაზობს საქონელს და მომსახურებას.“

ზუსტად უნდა განისაზღვროს ვისზე ვრცელდება დასაქმებულის დაცვითი სტანდარტი და დადგინდეს, რომ თვითდასაქმებულ პირებზე, ნარდობის ხელშეკრულების ფარგლებში სამუშაოს შემსრულებელ პირებზე არ ვრცელდება დასაქმებულის დაცვის ნორმები. ხოლო დამოკიდებულ თვითდასაქმებულ პირებთან მიმართებით უნდა გავრცელდეს გარკვეული დაცვითი ნორმები. დაცვითი ნორმების შინაარსზე შეთანხმების უფლება უნდა მიენიჭოთ მხარეებს.

საქართველოს კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს დროებით დასაქმების სააგენტოსთან დადებული შრომითი ურთიერთობის განმარტებას და მსგავს ურთიერთობას რეგულირების მიღმა ტოვებს. თანამედროვე შრომითი ბაზარი იცნობს დასაქმების სააგენტოებს და კითხვის ნიშნის ქვეშ დგება სააგენტოში დასაქმებულ პირთა უფლებების დაცვის საკითხი. უმჯობესია საქართველოს საერთო სასამართლოები პრაქტიკაში ითვალისწინებდნენ ევროპული კავშირის ფარგლებში ჩამოყალიბებულ მიდგომებს და დასაქმების სააგენტოში დასაქმებულ პირებზე გავრცელდეს დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტი.

საქართველოში დროებით დასაქმების სააგენტოში დასაქმებულ პირთა უფლებების საკითხის განხილვისას, სასამართლოებმა უნდა იხელმძღვანელონ ევროპის სოციალური ქარტიით და იმსჯელონ, თუ რა ფარგლებში შეიძლება შეიზღუდოს დასაქმებულის დაცვის სტანდარტი.

საზოგადოების დირექტორსა და საზოგადოებას შორის დადებული ხელშეკრულება არ წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების სახეს და დასაქმებულის დაცვის სტანდარტიც არ მოქმედებს სრულად. მაგრამ, ევროპის სოციალური ქარტიით დადგენილი დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტის მოქმედების ფარგლებზე მხარეები უნდა შეთანხმდნენ სამოქალაქო სამართლებრივი ხელშეკრულების საფუძველზე.

შრომის ხელშეკრულების დადების და ნამდვილობის წინაპირობების დადგენისას მნიშვნელოვანია გათვალისწინებული იყოს შრომის სამართლის ამოსავალი წერტილი, დასაქმებულის დაცვის პრინციპი.

სშკ-ის მე-2 მუხლის თანახმად შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომითი ხელშეკრულების დადების წინაპირობა არის მხარეთა შეთანხმება. სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებულია ხელშეკრულების არსებითი პირობები, რომელიც სსკ-ით დადგენილი მოწესრიგებით განიხილება, როგორც ხელშეკრულების დადების წინაპირობა. სშკ-ით გათვალისწინებული არსებითი პირობების ჩამონათვალი ცდება ხელშეკრულების დადებისათვის აუცილებელი არსებითი პირობების ჩამონათვალს.

შესაბამისად სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის ყველა ქვეპუნქტი არ უნდა იყოს განხილული, როგორც შრომითი ხელშეკრულების დადებისათვის აუცილებელი არსებითი პირობა. შრომითი ხელშეკრულების დადების არსებით პირობად უნდა განისაზღვროს შრომის ხელშეკრულების საგანი და ანაზღაურება, ასევე ის სამუშაო პირობები, რომელთა გარეშე მხარეთა შორის ურთიერთობა არ წარმოიშობა.

ზოგადად, შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმის საშუალებით მხარეები გამოხატავენ თავიანთ შეთანხმებას შრომითი ურთიერთობების არსებითი პირობების შესახებ და ადასტურებენ ურთიერთობის წარმოშობის ფაქტს. მაგრამ თუ შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმა სავალდებულოა, ის საფრთხეს წარმოადგენს დასაქმებულისათვის, რადგან შესაძლოა ფორმის დაუცველად დადებული შრომითი ხელშეკრულება ჩაითვალოს ბათილად.

დასაქმებულის ინტერესების დაცვის მიზნით, უმჯობესია გაუქმდეს, შრომის ხელშეკრულების სავალდებულო წერილობითი ფორმა. შესაბამისად, გაუქმდეს სშკ-ის მე-6 მუხლის 1^ლ პუნქტი. რაც შეეხება ევროპული კავშირის ღირეპტივებით დადგენილ დასაქმებულის ინფორმირების ვალდებულებას, გათვალისწინებული უნდა იყოს ის ფაქტი, რომ შრომითი ხელშეკრულება არ არის შრომის პირობების შესახებ ინფორმაციის მიწოდების ერთადერთი გზა.

დამსაქმებლის ვალდებულება შრომის პირობების შესახებ ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულს უმჯობესია განისაზღვროს სშკ-ის მე-6 მუხლით და დაემატოს 9^ლ პუნქტი, რომელიც ჩამოყალიბდება შემდეგი სახით. „დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობის წარმოშობიდან 1 თვის ვადაში მიაწოდოს დასაქმებულს ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შესახებ წერილობითი ფორმით.“

ერთმანეთისგან უნდა გაიმიჯნოს შრომის პირობების ცვლილების საკითხი, რომელსაც ჭირდება მხარეთა შეთანხმება და შემდგომ შრომითი პირობების

დასაქმებულისათვის გაცნობის საკითხი. შრომითი პირობების ცვლილების შეთანხმების შემდეგ. ამ მიზნით უმჯობესია მე-11 მუხლს დაემატოს ²¹ პუნქტი და გაიწეროს, რომ „დამსაქმებელი ვალდებულია მხარეთა შეთანხმებით, არსებითი პირობის ცვლილების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება, წერილობითი ფორმით აცნობოს დასაქმებულს, არაუგვიანეს ცვლილების განხორციელებიდან 1 თვის ვადაში.“

შრომის პირობების ჩამოყალიბების ნაწილში მნიშვნელოვანია სამუშაო დროს და შევსებულების განსაზღვრის წესები.

ევროპული კავშირის მოთხოვნების შესაბამისად, სამუშაო დრო არ არის დაკავშირებული სამუშაოს ინტენსივობასთან. შესაბამისად სშკ-ში 14 მუხლში უნდა აისახოს თანამედროვე მიდგომები და მე-14 მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: „სამუშაო დრო არის პერიოდი, რომლის განმავლობაში დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის მითითებით და ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობას კანონმდებლობის და დადგენილი პრაქტიკის შესაბამისად.“

აღნიშნული ცნების დაწესებით, სამუშაო დრო მოიცავს მორიგეობის პერიოდს და სამუშაოს შესრულებისთვის აუცილებელ მგზავრობის პერიოდს. ამასთანავე გათვალისწინებული უნდა იყოს დამსაქმებელთა ინტერესები. დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს უფლება ანაზღაურების განსხვავებული ტარიფი დააწესოს აქტიური და პასიური მორიგეობის პერიოდში მუშაობისთვის.

სშკ-ში უნდა აისახოს შესვენების და დასვენების უფლების მომწესრიგებელი ნორმები, ამ მიზნით უმჯობესია სშკ-ის მე-14 მუხლში შევიდეს ცვლილება და დაემატოს ²¹ პუნქტი, სადაც გაიწერება, რომ “1. თუ დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დრო აღემატება დღეში 6 საათს, დასაქმებულს უნდა მიეცეს შესვენების დრო მინიმუმ ნახევარი საათი. 2. დასაქმებული უფლებამოსილია 24 საათის განმავლობაში ისარგებლოს მინიმუმ 11 საათიანი დასვენებით. 3. სამუშაო კვირის განმავლობაში დასაქმებულის დასვენების დროის ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს უწყვეტ 24 საათზე ნაკლები. 4. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში დასაქმებული პირებისათვის კვირის განმავლობაში დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს უწყვეტ 24 საათზე ნაკლები.”

სშკ არ ითვალისწინებს ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის მაქსიმალური ლიმიტს, რაც წინააღმდეგობაში მოდის ევროპული კავშირის მოთხოვნებთან, ზეგანაკვეთური სამუშაო დროს მაქსიმალური ლიმიტი უნდა განისაზღვროს კვირაში 48 საათით, ამასთან გათვალისწინებული უნდა იყოს სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოები და განისაზღვროს სამუშაო ტიპები, სადაც დასაქმებულთა წინასწარი თანხმობით შესაძლებელი იქნება განსხვავებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს დროს ლიმიტის დაწესება.

სამუშაო დროს და ზეგანაკვეთური სამუშაო დროს შეზღუდვის დაწესებასთან დაკავშირებით, ევროპული კავშირის დირექტივის იმპლემენტაციისას, შესაძლებელია დაწესებული იყოს ნორმათა ძალაში შესვლის წინასწარი გამაფრთხილებელი პერიოდი 6 თვე. აღნიშნული დრო დაეხმარება დამსაქმებლებს მიიღონ შესაბამისი ზომები, რომ მომზადებულები შეხვდნენ ცვლილებას.

სამუშაო პირობების მოწესრიგებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს ნახევარ განაკვეთზე და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა უფლებები. სშკ-ის მე-14 მუხლში მიზანშეწონილია აისახოს, რომ შესვენების და დასვენების უფლება ვრცელდება ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულ პირებზე, ნამუშევარი დროის შესაბამისად. ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირები უნდა სარგებლობენ სშკ-ით დადგენილი უქმე დღეების გამოყენების უფლებით, ანაზღაურება უნდა განისაზღვრება სშკ-ის მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად.

გათვალისწინებული უნდა იყოს, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით და ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირების ანაზღაურებადი შვებულების უფლება წარმოიშობა ნამუშევარი დროის შესაბამისად, აღნიშნული დებულება უნდა ჩამოყალიბდეს სშკ-ის 21-ე მუხლის 1¹ პუნქტის საფუძველზე.

შრომის უსაფრთხოების თვალსაზრისით, საქართველოს კანონმდებლობაში უნდა აისახოს არაერთი დირექტივა, რომელიც შეეხება არა მხოლოდ ზოგადად შრომის უსაფრთხოების პირობების შექმნას, არამედ კონკრეტული სამუშაო რისკებიდან გამომდინარე ზომების მიღებას. ამ მხრივ გასატარებელია მრავალი ღონისძიება.

სშკ-ით უნდა მოწესრიგდეს დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების წესი და გაიწეროს, რომ პროფესიული დაავადების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება ვრცელდება ყველა საწარმოზე და ანაზღაურების ვალდებულება ეკისრება დამსაქმებელს ბრალის მიუხედავად. პროფესიული დაავადების არსებობის დადასტურება ეკისრება დასაქმებულს, დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს უფლება თავად განსაზღვროს სამედიცინო დაწესებულება, რომელიც გასცემს ჯანმრთელობის ცნობას.

საყურადღებოა სასამართლო პრაქტიკა დისკრიმინაციული დავების განხილვისას. სასამართლო პრაქტიკაში დისკრიმინაციად განიმარტა ის ფაქტი, რომ ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი არ იყო მითითებული ხელშეკრულების მოშლის ბრძანებაში, ან ხელშეკრულების მოშლა არ აკმაყოფილებდა სშკ-ით დადგენილ მოთხოვნებს.

უმჯობესია საქართველოს საერთო სასამართლოების მიერ დისკრიმინაციული დავების განხილვისას შესწავლილი იყოს სშკ-ით დადგენილი დისკრიმინაციის წინაპირობები. განისაზღვროს პირდაპირი დისკრიმინაციაა სახეზე თუ არაპირდაპირი. თუ პირდაპირი დისკრიმინაციაა სახეზე, მაშინ

უნდა დადგინდეს ანალოგიურ პირობებში მყოფ პირებთან შედარებით აქვს თუ არა განსხვავებულ მოპყრობას ადგილი. არაპირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენისას, განხილული უნდა იყოს არსებობს თუ არა თავის მხრივ ნეიტრალური წესი, რომელიც განსხვავებულ მოპყრობას აწესებს. სასამართლომ უნდა შეაფასოს რა ობიექტური მიზეზებით არის განპირობებული განსახილველი წესის შემოღება.

დისკრიმინაციის გამომრიცხველი გარემოებების შეფასებისას გამოყენებული უნდა იყოს პროპორციულობის პრინციპი, ამასთან გათვალისწინებული უნდა იყოს ევროპული კავშირის ფარგლებში ჩამოყალიბებული მიდგომა და საქართველოს საერთო სასამართლოებმა დისკრიმინაციის გამომრიცხველი გარემოებები განხილონ მხოლოდ არაპირდაპირი დისკრიმინაციის კონტექსტში. პირდაპირი დისკრიმინაციის დროს დაუშვებელია არსებობდეს გამამართლებელი გარემოებები.

არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების მიმართ მოქმედებს დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის დადგენისათვის, მნიშვნელოვანია სშკ-ში თანაბარი მოპყრობის პრინციპი, პროპორციულობის პრინციპის ფარგლებში.

ამ მიზნით უმჯობესია სშკ-ის მე-2 მუხლს დაემატოს თანაბარი მოპყრობის მომწესრიგებელი ნორმა შემდეგი სახით: ნახევარ განაკვეთზე და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებული პირები უნდა სარგებლობდნენ პროპორციულად თანაბარი შრომითი უფლებებით, რითაც სარგებლობს იმავე დაწესებულებაში ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებული პირი.

რაც შეეხება დროებით დასაქმების სააგენტოს ფარგლებში დასაქმებულ პირებს, მათ მიმართ დაუშვებელია აბსოლიტურად გამოირიცხოს პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპი. მიზანშეწონილია მხარეთა შორის შეთანხმებით მოწესრიგდეს თანაბარი მოპყრობის პრინციპის გავრცელების ფარგლები.

საქართველოს სასამართლო პრაქტიკაში უნდა დაინერგოს თანაბარი ანაზღაურების გაცემის ვალდებულება. საქართველოს საერთო სასამართლოებს შეუძლიათ, რომ ზოგადი თანასწორობის უფლების საფუძველზე განმარტონ შრომით ურთიერთობაში თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლება. ანაზღაურებაში იგულისხმება ნებისმიერი პირდაპირი თუ არაპირდაპირი სახით დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გადახდილი თანხა.

შრომითი დავების გადაჭრის კუთხით მნიშვნელოვანია გაუმჯობესდეს დავის გადაჭრის ალტერნატიული გზების გამოყენების სშკ-ით დადგენილი მოწესრიგება. მედიაციის პროცესის ეფექტურობის გაზრდის მიზნით, უმჯობესია გაიზარდოს მედიატორის დამოუკიდებლობა. ამჟამინდელი რეგულაციის თანახმად, მედიატორი დავის შესახებ ანგარიშს წარადგენს

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროში და მინისტრს აქვს უფლება ნებისმიერ დროს გამოითხოვოს მედიატორი და შეწყდეს მედიაცია.

მედიატორის ანგარიშვალდებულება სამინისტროს წინაშე მედიაციისთვის დამახასიათებელ მთავარ პრინციპებს, კონფიდენციალობას და ნეიტრალურობას აყენებს ეჭვქვეშ. მედიატორი არ უნდა იყოს ვალდებული საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროში წარადგინოს ანგარიში დავის შესახებ.

უმჯობესია სშკ-იდან ამოღებული იყოს 48¹ მუხლის მე-5 და მე-7 პუნქტები, აღნიშნული ცვლილება საშუალებას მისცემს მედიატორს დამოუკიდებლად წარმართოს პროცესი, ხოლო მხარეებს მიეცემათ საშუალება თავად მიიღონ გადაწყვეტილება მედიაციის პროცესის შეწყვეტასთან დაკავშირებით.

შრომითი ურთიერთობის მოშლის საკითხი შრომითი ურთიერთობის ხასიათის ერთ-ერთი მთავარი განმსაზღვრელი ფაქტორია. საქართველოს საერთო სასამართლოები მნიშვნელოვან როლს თანაშობენ შრომითი ურთიერთობის მოშლის საკითხის რეგულირებისას, მათი განმარტებებით ივსება სშკ-ში არსებული ხარვეზები.

საეურადღებოა საქართველოს საერთო სასამართლოთა შეფასება გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე და განმარტება, რომ თუ დამსაქმებლის ბრძანებით დასაქმებული გამოსაცდელი ვადის ამოწურვამდე თავისუფლდება, დამსაქმებელი ვალდებულია დაასაბუთოს რა გახდა გამოსაცდელ ვადაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა. გასათვალისწინებელია, რომ შსო №158 კონვენცია შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ ითვალისწინებს სახელმწიფოების უფლებას განსაზღვრონ რომ, ხელშეკრულების მოშლის ზოგადი წესი არ გავრცელდეს გამოსაცდელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებებზე. ევროპული კავშირის ფარგლებში გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულებები დასაქმების ერთ-ერთ ხელშემწყობ მექანიზმად არის განხილული. შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებებში დამსაქმებლებისათვის დამატებითი ვალდებულებების დაწესება არ არის მიზანშეწონილი.

შრომის ხელშეკრულების მოშლის საკითხის მოწესრიგებასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანია ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივ გასხვისებისას ევროპული კავშირის დირექტივებით გათვალისწინებული კონკრეტული მოთხოვნები, რომლებიც ასახული უნდა იყოს სშკ-ში. ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების ფაქტი არ შეიძლება განხილული იყოს, როგორც შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი. ამ მიზნით, უმჯობესია სშკ-ის 37-ე მუხლის 2 პუნქტის დაემატოს შემდეგი შინაარსის „ვ“ ქვეპუნქტი: ხელშეკრულების მოშლა დაუშვებელია: „საწარმოს სრული ან ნაწილობრივი გასხვისება/გადაცემა შემთხვევაში გარდა, ამ მუხლის 1 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლისა.“

გარდა ამისა, უნდა განისაზღვროს ბიზნესის სრული ან ნაწილობრივი გასხვისებისას დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულება და სშკ-ის მე-11 მუხლის მე-6 ნაწილი ჩამოყალიბდეს შემდეგი სახით: „საწარმოთა გასხვისების დროს, საწარმოს გამსხვისებელი და საწარმოს მიმღები ვალდებული არიან მიაწოდონ საწარმოს გასხვისების მიზეზების და მოსალოდნელი შედეგების შესახებ ინფორმაცია დასაქმებულებს.“

2013 წელს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად სშკ-ში აისახა მასობრივი დათხოვნის მომწესრიგებელი ნორმები, რომლებიც ევროპული კავშირის მოთხოვნებთან შესაბამისი არ არის. საკითხის მოწესრიგების მიზნით სშკ-ის 38¹ მუხლის 1 პუნქტი უნდა ჩამოყალიბდეს შემდეგი სახით:

მასობრივ დათხოვნად მიიჩნევა თუ 30 დღის განმავლობაში ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულება მოიშლება:

მინიმუმ 10 პირთან. იმ დაწესებულებაში, სადაც მუშაობს 20-ზე მეტი და 100-ზე ნაკლები დასაქმებული, ან

დასაქმებულთა 10% - თან იმ დაწესებულებაში, სადაც მუშაობს 20-ზე მეტი და 300-ზე ნაკლები დასაქმებული, ან

მინიმუმ 30 პირთან იმ დაწესებულებაში, სადაც მუშაობს 300 ან მეტი დასაქმებული.

1¹. დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე სულ მცირე 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და დაწესებულებაში დასაქმებულ ყველა პირს.

განხილული ცვლილებების სშკ-ში ასახვის შემდეგ, შესაძლებელი გახდება, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი დაუახლოვდეს ევროპული კავშირის ფარგლებში დადგენილ შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტებს.

ბიბლიოგრაფია

ქართულ ენაზე

ადეიშვილი, ლ, კერესელიძე, დ, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 2003, (6), 4-24.

ბაჯიაშვილი, მ, სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან, შრომის სამართალი, 2013, 75-103.

ჩაჩავა, ს, მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძვლების კონკურენცია კერძო სამართალში, თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, 2010.

ჩაჩავა, ს, ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლეო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართლის სტატიათა კრებული (1), 2011, 35-67.

დუმბაძე, მ, ნარდობის ხელშეკრულება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების დადების გვერდის აგლის საშუალება, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, (3), 2014, 295-342.

გაბრიჩიძე, გ, ევროპული კავშირის სამართალი, ევროპული და შედარებითი სამართლის ინსტიტუტის გამომცემლობა, 2012.

ინასარიძე, თ, შრომით ხელშეკრულებაში არსებით პირობებთან დაკავშირებით 2013 წლის 12 ივლისის რეფორმის მიზანი, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, (3), 2014, 184-233.

კერესელიძე, დ, კერძო სამართლს უზოგადესი სისტემური ცნებები, ევროპული და შედარებითი სამართლის ინსტიტუტის გამომცემლობა, თბილისი, 2009.

ლაზარაშვილი, ლ, სასამსახურო ხელშეკრულება საწარმოს დირექტორთან, თანამედროვე საკორპორაციო სამართლის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები, 2009, 309-360.

ლილუაშვილი თ, ხრუსტალი ვ, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის კომენტარები, სამართალი, 2007.

მაზანაშვილი, მ, ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება. შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, (3), 2014, 342-392.

ნადარია, ღ, როგავა, ზ, რუხაძე, კ, ბოლქვაძე, ბ, საქართველოს საგადასახადო კოდექსის კომენტარი, წიგნი პირველი, 2012.

ქარდავა, ე, შრომისა და ნარდობის ხელშეკრულების ურთიერთმიმართების საკითხისათვის, ჟურნალი სამართალი, (2), 2009, 210-230.

შუღრა, თ, არასრულგანაკვეთიანი სამუშაო, შრომის სამართალი, (3) 2014, 108-142.

შველიძე, ზ, მასობრივი დათხოვნის საკანონმდებლო რეგულირების ასპექტები საქართველოს შრომის კოდექსისა და ევროპული კავშირის დირექტივის მიხედვით, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, (3), 2014, 2-26.

Voßküler, B, ახალი ქართული შრომის სამართალი: რამდენიმე განსახილველად შერჩეული საკითხი, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, (3), 2014, 174-184.

ჭანტურია, ღ, ზოიძე, ბ, შენგელია, რ, ხეცურიანი, ჯ, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი მესამე, 2001.

ძიმისტარიშვილი, უ, შევსება-დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება? შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, (3), 2014, 84-108.

ზოიძე, ბ, შრომის თავისუფლებასი არსი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული (1) 2011, 1-11.

უცხოურ ენაზე

Ahlberg, K, Transnational Labour Regulation: A Case Study of Temporary Agency Work, Peterlang, 2008.

Ales, E, Deinert, O, Kenner, J, Core and Contingent Work in the European Union: A Comparative Analysis, Hart Publishing, 2017.

Armano, E, Bove, A, Murgia, A, Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods, Subjectivities and Resistance, Routledge, 2017.

Ball, R, The Legitimacy of The European Union Through Legal Rationality: Free Movement of Third Country Nationals, Routledge, 2013.

Bauer, G, F, Hämmig, O, Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach, Springer, 2013.

Bercusson, B, European Labour Law, Cambridge University Press, 2009.

Blanpain, R, Baker, J, Comparative Labor and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Kluwer Law International, 2010.

Blanpain, R, Bromwich, W, Rymkevich, O, The Modernization of Labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective, Kluwer Law International, 2009.

Blanpain, R, European Labour Law, Kluwer Law International, 2008.

Blanpain, R, Hendrickx F, New Forms of Employment in Europe, Kluwer Law International, 2016.

Blanpain, R, Hendrickx F, Labour Law between Change and Tradition, Kluwer Law International, 2011.

Blanpain, R, Nakakubo, H, Araki, T, New Developments in Employment Discrimination Law, Kluwer Law International, 2008.

Blanpain, R, Tiraboschi, M, Ortiz, P, A, The Global Labour Market: From Globalization to Flexicurity, Kluwer Law International, 2008.

Branson, D, An Introduction to Health and Safety Law: A Student Reference, Routledge, 2014.

Bush R, A, B, Folger J, P, Mediation and Social Justice: Risks and Opportunities, Ohio State Journal on Dispute Resolution, 27 (1), 2012, 1-51.

Cabrelli, D, Employment Law in Context, Oxford University Press, 2017.

Cobb, P, E, Work place Bullying and Harassment: New Developments in International in International Law, Routledge, 2017.

Collins, H, Ewing, K, D, McColgan, A, Labour Law, Cambridge University Press, 2012.

Consiglio, S, Moschera, L, Temporary Work Agencies in Italy: Evolution and impact on the Labour Market, 2016.

Cooley W, J, The Mediator's Handbook: Advanced Practice Guide for Civil Litigation, USA, 2006.

Davies, A, EU Employment Law, Edward Elgar Publishing, 2012.

Delteil, V, Kirov, V, N, Labour and Social Transformation in Central and Eastern Europe, Europeanization and Beyond, Routledge, 2016.

Earthman, J, B, Illusory Protection: The Treatment of Severance Packages in Business Bankruptcies, Pennsylvania Journal of Labor & Employment Law, 5, 2002, 33-74.

Ellis, E, Watson, P, EU Anti-Discrimination Law, Oxford University Press, 2012.

Emir, A, Selwun's Law of Employment, Oxford University Press, 2016.

Equality at work: The continuing challenge, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 100th session 2011, Report I.

Feria, R, Vogenauer, S, Prohibition of Abuse of Law: A New General Principle of EU Law? Hart Publishing, 2011.

Hardy, S, Butler, M, European Employment Laws: A comparative guide, Spiramus, 2016.

Hießl, Ch, Basics on European Social Law, Linde, 2014.

Holland, J, Stuart Burnett, S, Millington, P, Employment Law 2016, Oxford University Press, 2016.

Kenner, J, EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond, Hart Publishing, 2002.

Kovach K, K, Mediation in a Nut Shell, West Academic Publishing, 2010.

Krause A, Striking Accord: Composing a High Quality and meaningful Mediation, University of La Verne Law Review, 2011.

Landau, E, C, Yeves, B, From ILO Standards to EU Law, The Case of Equality Between Men and Women at Work, 2008.

Lenial S, Fundamental Social Rights, Case Law of the European Social Charter, 2002.

McCallum, R, C, McCarry, G, J, Ronfeldt, P, Employment Security, 1994.

Meenan, H, Equality Law in an Enlarged European Union: Understanding the Article 13 Directives, Cambridge University Press, 2007.

O'leary, S, Employment Law at the European Court of Justice, Judicial Structure, Policies and Process, Hart Publishing, 2002.

Paju, J, European Union and Social Security Law, Hart Publishing, 2017.

Pennings, F, Bosse, C, The Protection of Working Relationships, A comparative Study, Kluwer Law International, 2011.

Phillips, G, Scott, K, Employment Law 2017, The Coolage of Law, 2017.

Pitt-Catsoupes, M, Kossek, E, E, Sweet, S, The Work and Family Handbook: Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches, Psychology Press, 2015.

Rasnic, C, D, Die Kündigung, Licenciement, Recesso Dal Contrato, „Firing“, or „Sacking“: Comparing European and American Laws on Management Prerogatives and Discretion in Termination Decisions, Indiana International And Comparative Law Review, 2008.

Reitz, A, E, Labor and Employment law in the New EU Member and Candidate States, ABA Publishing, 2007.

- Risak, M, Labour Law in Austria, Kluwer Law International, 2010.
- Rönmar, M, EU Industrial Relations V. National Industrial Relations: Comparative and Interdisciplinary Perspective, Kluwer Law International, 2008.
- Sargeant, M, Discrimination and the Law, Routledge, 2013.
- Schmid, G, Full Employment in Europe: Managing Labour Market Transitions and Risks, Edward Elgar Publishing, 2008.
- Shoukens, P, The Social Security Systems for Self-employed People in the Applicant EU, Intersentia, 2002.
- Schick, D, Chege, V, European Union Non-Discrimination Law: Comparative Perspectives on Multidimensional Equality Law, Routledge, 2009.
- Silverstein M, O, Introduction to International Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States and The European Union, The Labour and Employment Law Forum, 2011, 101-125.
- Turner, Ch, Storey, T, Unlocking EU Law, Routledge, 2014.
- Voss G. H., Haar B., Common Ground in European Dismissal Law, J. European Labor Law, №3, 2012.
- Weatherill, S, The Internal Market as a Legal Concept, Oxford University Press, 2017.
- Weiss, F, Kaupa, C, European Union Internal Market Law, Cambridge University Press, 2014.
- Wright, J, M, Disability Discrimination Law, Employment Law Expert Series, 2017.
- Ahlebr, K, Transnational Labour Regulation: A Case Study of Temporary Agency Work, 2014.
- Alexander N, Medation in Practice, Common law and Civil Law Perspectives Compared, International Trade and Business Law, 2001.
- Arden, M, Human Rights and European Law: Building New Legal Orders, Oxford University Press, 2015.
- Bales R, A, Compulsory Arbitration: The Grand Experiment in Employment, USA, 1997.
- Barnard, C, Peers, S, European Union Law, Oxford University Press, 2017.
- Blackett, A, Trebilcock, A, Research Handbook on Transnational Labour Law, Edward Elgar Publishing, 2015.
- Blanke, H, J, Mangiameli, S, The European Union After Lisbon, Constitutional Basis, Economic Order and External Action, Springer, 2011.
- Blanpail, R, Labour law, Human rights and Social Justice.

Blanpain, R, Baker, j, Comparative Labor and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Kluwer Law International, 2010.

Blanpain, R, European Labour Law, Kluwer Law International, 2008.

Blanpain, R, Hnedrickx F, New Forms of Employment in Europe, Kluwer Law International, 2016.

Blanpain, R, Regulation of Fixed-term Employment Contracts: A Comparative Overview, Kluwer Law International, 2010.

Blanpain, R, Spattini, S, Rymkevich, O, Bromwich, W, The Modernization of Labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective Kluwer Law International, 2009.

Bronstein, A, International and Comparative Labour Law: Current Challenges, Palgrave Macmillan, 2009.

Brunn, N, Lörcher, K, Schömann, I, The European Social Charter and Employment Relation, Bloomsbury, 2017.

Butler, M, Equality and Anti-Discrimination Law, The Equality Act 2010 and other anti-discrimination protections, Spiramus, 2016.

Capaldo, G, Z, The Global Community Yearbook Of International Law and Jurisprudence 2010, Oxford University Press, 2012.

Cardonnel, P, Rosas, A, Wahl, N, Constitutionalising the EU Judicial System: Essays in Honour of Pernilla Lindh, Hart Publishing, 2012.

Schelinger, A, EU Labor Market Policy, Ideas, Thought Communities, and Policy Change, 2016.

Countouris, N, Freedland, M, Resocialising Europe in a Time of Crisis, Cambridge University Press, 2013.

Countouris, N, The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context, 2016.

Craig, P, P, Burca, G, EU Law, Text, Cases and Materials, Oxford University Press, 2015.

Davies, A, C, L, EU Labor Law, Edward Elgar Publishing, 2012.

Davies, A, C, L, Perspectives on Labour Law, Cambridge University Press, 2004.

Eichhorst, W, Marx, P, Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets, Edward Elgar Publishing, 2015.

Equal Pay, Employment Law Handbook, Thomson Reuters, 2011.

Folsom, R, Principle Of European Union, West Academic Publishing, 2017.

- Frenzel, H, The Temporary Agency Work Directive, European Labour Law Journal, №1, 2010.
- Gabrelli, D, Employment Law in Context, text and materials, Oxford University Press, 2016.
- Goldman A, L, Corrada R, L, Labour Law in the USA, Third Revised Edition, The Netherlands, 2011.
- Hepple, B, European Rules on Dismissal Law? Comparative Labor Law & Policy Journal, 1997.
- Hepple, B, Veneziani, B, The Transformation of Labour Law in Europe, Hart Publishing, 2009.
- Hießl, Ch, Basics on European Social Law, Linde, 2014.
- Holland, J, A, Burnett, S, Employment Law 2008, Oxford University Press, 2008.
- Horn E, C, Schaffner H, A, Work in America: An Encyclopedia of History, Policy and Society, USA, 2003.
- Johnstone, A, D, Reforming Labor Markets in the EU, North Carolina Journal of International Law, 2016, 663-690.
- Kirchner, J, Kremp, P, R, Magotsh, M, Key Aspects of German Employment and Labour Law, 2010.
- Koch, M, Fritz, M, Non –Standard Employment in Europe, Paradigms, Prevalence and Policy Responses, Palgrave Macmillan UK, 2013.
- McCrudden, Ch, Prechal, S, The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical approach, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, 2009.
- Meardi, G, Social Failures of EU Enlargement: A Case of Workers Voting with Their Feet, Routledge, 2013.
- Muir, E, EU Regulation of Access to Labour Markets. A Case Study of EU Constraints on Member States Competences, Kluwer Law International, 2012.
- Mulder, J, Non-Discrimination Law in The Courts: Approaches to sex and Sexualities Discrimination in EU Law, Hart Publishing, 2017.
- Nolan D, R, Labour and Employment Arbitration in a Nutshell, USA, 2007.
- Numhauser-Henning, A, Rönmar, M, Normative Patterns and Legal Developments in the Social Dimension of the EU, Hart Publishing, 2013.
- Pedersini, R, and Coletto, D, Self employed workers: Industrial relations and working Conditions, Network of European observatories, 2010.

- Peers, S, Hervey, T, Kenner, J, Ward, A, The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary, Hart Publishing, 2014.
- Peijpe, T, V, EU Limits for the Personal Scope of Employment Law, European Labour Law Journal, 2012, 35 -53.
- Bogg, A, Costello, C, Davies A.C.L, Research Handbook on EU Labour Law, Edward Elgar Publishing, 2016.
- Pennings, F, Konijn, Y, Veldman, A, Social Responsibility in Labour Relations: European and Comparative Perspectives, Kluwer Law International, 2008.
- Perniczka, S, Organizing the Self-Employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings, European Journal of Industrial Relations, 12, №2, 2006, 125-142.
- Pitt, G, Cases and Materials on Employment Law, Pearson, 2008.
- Rasnic, C, D, Die Kündigung, Licenciement, Recesso Dal Contrato, „Firing“, or „Sacking“: Comparing European and American Laws on Management Prerogatives and Discretion in Termination Decisions, Indiana International And Comparative Law Review, 2008.
- Richthofen, W, Labour Inspection: A Guide to the Profession, International Labour Organisation, 2002.
- Rönne, M, Labour Law, Fundamental Rights and Social Europe, Hart Publishing, 2011.
- Servais, J, M, International Labour Law, Kluwer Law International, 2011.
- Singer, R, Bazzani, T, European Employment Policies: Current Challenges, Berliner Wissenschafts-Verlag, 2017.
- Schlachter, M, EU Labour Law, A Commentary, Kluwer Law International, 2015.
- Taylor, S, Emri, A, Employment Law: An Introduction, Oxford University Press, 2015.
- Thüsing, G, European Labour Law, 2012.
- Vandenbroucke, F, Barnard, C, De Baere, G, A European Social Union after the Crisis, Cambridge University Press, 2017.
- Waas, B, Van Voss, G, H, Restatement of Labour Law in Europe, The Concept of Employee, Hart Publishing, 2017.
- Weatheril, S, Cases and Materials on EU Law, Oxford University Press, 2016.
- Weiss, M, Schmidt, M, Labour Law and Industrial Relations in Germany, Kluwer Law International, 2008.
- Wilkinson, A, Wood, G, Deeg, R, The Oxford Handbook of Employment Relations, Oxford University Press, 2014.

საქართველოს სასამართლოების გადაწყვეტილებები:

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 1996 წლის 5 დეკემბრის №2/3/13 გადაწყვეტილება.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება №1/2/569.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს №1/4/614,616 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 24 თებერვლის №ას-1206-1057-2010 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 სექტემბრის №ას-131-127-2016 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 17 თებერვლის №ას-1132-1088-2016 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 21 ოქტომბრის №ას-795-751-2015 გადაწყვეტილება.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 6 აგვისტოს №2ბ/1028-15 განჩინება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 27 სექტემბრის №ას-1032-1063-2011 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 10 ოქტომბრის №ას-1129-1156-2011 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 22 სექტემბრის №ას-649-615-2015 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 21 აპრილის №ას-173-162-2017 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 24 ივნისის №ას-519-493-2011 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 15 დეკემბრის №ას-1056-996-2015 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის №ას-789-746-2015 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 10 აპრილის №ას-903-869-2016 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 12 თებერვლის №ას-1251-1191-2014 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის №ას-101-97-2016 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2012 წლის 1 მარტის №ას-1429-1444-2011 გადაწყვეტილება. ანალოგიური საქმე №ას-240-228-2016.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 21 აპრილი №ას-172-167-2016 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 16 ივნისის №ას-225-214-2017 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 3 მარტის №ას-17-15-2017 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 17 ივნისის №ას-278-264-2016 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 13 ივნისის №ას-127-123 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 13 ივნისის №ას-1159-1090-2015 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილება №ას-93-88-2013.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 ივნისის №ას-469-450-2016 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 იანვრის №ას-941-891-2015 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 15 ივნისის №ას-353-338-2016 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 2 აპრილი №ას-680-1010-07 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის 2015 წლის 29 ივნისის №ას-414-391-2014 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 5 ნოემბრის №ას-649-616-2014 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2012 წლის 13 თებერვლის №ას-57-54-2012 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2012 წლის 2 ოქტომბრის №ას-1111-1042-2012 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 24 სექტემბრის №ას-1634-1533-2012 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 24 სექტემბრის №ას- 365-347-2015 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 24 სექტემბრის №ას- 804-769-2014 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 24 სექტემბრის №ას-571-546-2016 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2012 წლის 17 მაისის №ას-624-587-2012 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა 2014 წლის 18 თებერვლის №ბს-463-451(კ-13) გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის 2010 წლის 11 ოქტომბრის №ას-397-370-2010 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 დეკემბრის №ას-420-400-2015 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 18 მაისის №ას-327-312-2016 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2012 წლის 18 ოქტომბრის №ას-952-895-2012 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს, სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 14 იანვრის №ას-1592-1495-2012 გადაწყვეტილება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო, სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 30 ივნისის №ას-699-653-2017 გადაწყვეტილება/განჩინება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 22 დეკემბრის №ას-1333-1253-2017 გადაწყვეტილება.

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო გადაწყვეტილებები

Case C-415/93 Union Royale Belge des Sociétés de Football Association ASBL v Jean-Marc Bosman, ECR I-04921.

Case C-139/85R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie, ECR 1986 -01741.

Case C-66/86 Lawrie Blum v Land Baden-Württemberg, ECR 1986 Page 02121.

Case C-53/81, Levin v Staatssecretaris van Justitie, ECR 1982 -01035.

Case C-94/07, Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, OJ C 223, 30.8.2008, p. 12–13.

Case C-256/01 Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, ECR 2004 I-00873.

Case C-413/13 (FNV Kunsten Informatie en Media). ECLI:EU:C:2014:2411.

Case C-144/04 Werner Mangold v Rüdiger Helm., ECLI:EU:C:2005:709.

Case C-586/10 Urteil Bianca Küçük gegen Land Nordrhein-Westfalen. ECLI:EU:C:2012:39.

Case C-117/14 Grima Janet Nistahuz Poclava v. Jose Maria Ariza Toledano, ECLI:EU:C:2015:60

Case C-596/12 European Commission v Italian Republic, ECLI:EU:C:2014:77

Case C-55/02 Commission of the European Communities v Portuguese Republic. ECLI:EU:C:2004:605.

Case C-383/92. Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, ECR 1994 I-02479.

Case C-151/02 City of Kiel against Norbert Jaeger, ECLI:EU:C:2003:437.

Case C-14/04, Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, ECLI:EU:C:2005:728.

Case C-437/05 Jan Vorel v Nemocnice Český Krumlov. ECLI:EU:C:2007:23.

Case C-242/09 Judgment. Albron Catering BV v FNV Bondgenoten and John Roest, ECR 2010 I-10309.

Case C-350/99 Wolfgang Lange v Georg Schünemann GmbH, ERC 2001 I-01061.

Case C-253/96 Judgment of Helmut Kampelmann and Others v Landschaftsverband Westfalen-Lippe, ECR 1997 I-06907.

Case C-214/16, Conley King v The Sash Window Workshop Ltd, Richard Dollar. ECLI:EU:C:2017:914.

Case C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols gegen Land Tirol, ECLI:EU:C:2010:215.

Case. C-438/05 International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti, ECR 2007 I-10779.

Case C-43/75 Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, ECR, 1976 -00455.

Case C-249/96 Lisa Jacqueline Grant v South-West Trains Ltd. ECLI:EU:C:1998:63.

Case C-309/97 Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse gegen Wiener Gebietskrankenkasse, ECR 1999 I-02865.

Case C-43/75 Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. ECLI:EU:C:1976:56.

Case C-393/10 O'Brien v. Ministry of Justice. ECLI:EU:C:2012:110.

Case C-17/05 Judgment of The Court (Grand Chamber) of 3 October, 2006. B.F. Cadman v Health and Safety Executive ECLI:EU:C:2006:633.

Case C-24/85 Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV. ECR 1986 -01119.

Case C-449/93 Rockfon A/S gegen Specialarbejderforbundet i Danmark, ECR 1995 I-04291.

Case C-44/08-Akavan Erityisalojen Keskusliitto and Others. ECLI:EU:C:2009:533.

Case C-356/09. Pensionsversicherungsanstalt v Christine Kleist. ECR 2010 I-11939.

Case 170/84. Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz, ECLI:EU:C:1986:204.

Case C-555/07 Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co, ECLI:EU:C:2010:21.

Case C-13/05 Chacón Navas v Eurest Colectividades SA, ECLI:EU:C:2006:456.

Case C-313/02 Nicole Wippel v Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG, ECLI:EU:C:2004:607