



# შრომის სამართლის ბიულეტენი

№ 3, მაისი 2023



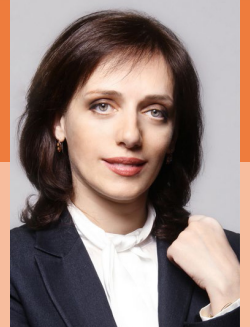
EUROPEAN  
TIME

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

FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

შრომის  
სამართალი

## შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა და სასამართლო პრაქტიკა



ეკატერინე გასიტაშვილი  
საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე

სმკ-ის მე-4 მუხლი, შრომით და წინასახელმეკრულებო ურთიერთობებში, დაუშვებლად მიიჩნევს დისკრიმინაციას და მისი პირდაპირი და ირიბი გამოვლინების ფორმებს განსაზღვრავს. სამუშაო ადგილზე შევიწროება (მათ შორის, სექსუალური შევიწროება) არის დისკრიმინაციის ფორმა.

გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობა დადგინდა და სასამართლომ არ გაიზიარა დამსაქმებლის მტკიცება, რომ განსხვავებული მოპყრობა გამართლებული იყო. სასამართლომ განმარტა, რომ თუ საწარმოში საქმიანობისათვის კურიერისათვის „B“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის უნარი და მოწმობა საკმარისი იყო, დამსაქმებელს, მხოლოდ ქალი დასაქმებულისათვის მაინცდამაინც „A“ კატეგორიის სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა არ უნდა მოეთხოვა და მამაკაცები არ უნდა ჩაეყენებინა ქალებთან შედარებით უკეთეს მდგომარეობაში (სუსგ-ები: N ას-1890-2018, 24.05.2019წ; N ას- 64-2020, 16.09.2020წ.).

ერთ-ერთ საქმეზე სასამართლომ არ გაიზიარა დასაქმებულის მტკიცება, რომ მისი ორსულობის გამო დამსაქმებელმა დისკრიმინაციულად იმოქმედა და სამსახურიდან გაათავისუფლა. ამ შემთხვევაში სასამართლომ დაადგინა, რომ დამსაქმებელი არ იყო ინფორმირებული დასაქმებულის ორსულობის თაობაზე, ხოლო გათავსუფლების საფუძველი იყო რეორგანიზაციის გზით კონკრეტული სამუშაო ადგილის შემცირება, რომლის კანონიერება დადგენილი იყო (სუსგ N ას- 1009-2020, 24.12.2020წ.).

სასამართლომ პროფკავშირში გაწევრების გამო დასაქმებულისადმი დისკრიმინაციული მოპყრობა დაადგინა და განმარტა: სასამართლომ განმარტა, რომ საზოგადოებრივი, პოლიტიკური, ეკონომიკური და სოციალური წესწყობილება წარმოუდგენელია კონსტიტუციით გარანტირებული გაერთიანებების გარეშე. ისინი ასრულებენ მთავარ მამოძრავებელ როლს სახელმწიფოს ფუნქციონირებაში, განსაკუთრებით ასოციაციები, შემოქმედებითი

კავშირები, პროფესიული კავშირები, პოლიტიკური პარტიები. ასოციაციის თავისუფლებისა და გაერთიანების უფლების დაცვის შესახებ N87-ე კონვენცია ქმნის გარანტიებს, რომლის საფუძველზე დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს, ყოველგვარი განსხვავებებისა და წინასწარი ნებართვის გარეშე, უფლება აქვთ, საკუთარი არჩევანით დააფუძნონ ორგანიზაცია, აგრეთვე, უფლება აქვთ, გაწევრდნენ ასეთ ორგანიზაციაში (სუსგ N ას-1263-2018, 14.12.2018წ.).

## რუბრიკა: კითხვა-პასუხი

### როგორ გავმიჯნოთ ერთწლიანი ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულება შრომითი ხელშეკრულებისგან?



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

2020 წელს, საქართველოს შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებების შედეგად, დამკვიდრდა **სტაჟირების ხელშეკრულების ინსტიტუტი**. ამით, საქართველოს შრომის კანონმდებლობა წინააღმდეგობაში მოვიდა ევროპული ქვეყნების გამოცდილებასა და პრაქტიკასთან, რამეთუ დაკანონდა ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება კერძო შრომით ურთიერთობებში. ამავდროულად, განისაზღვრა, რომ **ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს ერთი წლით, რომელიც ექვემდებარება განმეორებით დადებასაც** (განმეორებითი დადების აკრძალვა არ მიემართება ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულებას).

**ერთწლიანი ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულება ერთგვარად დაემსგავსა შრომით ხელშეკრულებას, რომელიც როგორც წესი უნდა დაიდოს ერთი წლით** და მეტი ხნით (ერთ წელზე ნაკლები ვადით შრომის ხელშეკრულების დადება მკაცრად რეგულირდება). რეალურად დამსაქმებელს მიეცა შესაძლებლობა დადოს არა ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულება, არამედ ერთწლიანი სტაჟირების ხელშეკრულება. რა თქმა უნდა, ეს უკანასკნელი უფრო მოქნილი და ფინანსურად ხელსაყრელია დამსაქმებლისათვის, თან იმ ფაქტორის გათვალისწინებითაც, რომ სტაჟირების ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლებელია მარტივად, ხოლო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოწმდება ა) სამართლებრივი საფუძვლების დაკმაყოფილებისა და ბ) შეწყვეტის პროცედურის დაცვის ნაწილში.

ასეთ პირობებში, როგორ უნდა შემოწმდეს - ხომ არ დადო დამსაქმებელმა სტაჟირების ხელშეკრულება შრომითი ხელშეკრულების ნაცვლად? აუცილებელია:

- ა) სტაჟირების ხელშეკრულების შინაარსის შეფასება;
- ბ) ფიზიკური დაკვირვება სტაჟიორის საქმიანობაზე.

**სტაჟირების ხელშეკრულების მიზანია** პირმა შეასრულოს გარკვეული სამუშაო, რათა გააძლიეროს ცოდნა და აიმაღლოს კვალიფიკაცია. **სტაჟირება არის სწავლება პრაქტიკაში**. ამდენად, სტაჟიორი, დასაქმებულის მსგავსად, არ უნდა ასრულებდეს იგივე სამუშაოს იგივე მოცულობითა და დატვირთვით. განმეორებადი ერთწლიანი სტაჟირებისას უნდა შემოწმდეს: რატომ ვერ იქნა მიღწეული სტაჟირების მიზანი (კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მიღება) და რამ განაპირობა ხელმეორედ სტაჟირების ხელშეკრულების დადება; სტაჟირების წერილობით ხელშეკრულებაში სტაჟიორის ვალდებულებების/მოვალეობების სპექტრი როგორი და რამდენია - ხომ არ მოითხოვს დასაქმებულის მსგავს დატვირთვას ან ხომ არ ემთხვევა დასაქმებულის ფუნქციებს.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, მნიშვნელოვნად საყურადღებოა შემდეგი ასპექტის შემოწმებაც: თუ სტაჟირების ხელშეკრულება იდება და შემდეგ გრძელდება, ხომ არ ასრულებს სტაჟირორი საწარმოსთვის/ორგანიზაციისთვის ფიქსირებული და მუდმივი ბუნების სამუშაოს, რამეთუ ფიქსირებული და მუდმივი სამუშაო შრომითი ხელშეკრულების საგანია.

(იხ. „სტაჟირების რეგულირება ქართულ და ევროპულ კანონმდებლობაში“, თსუ, სამართლის ჟურნალი #2, 2021, <https://jlaw.tsu.ge/index.php/JLaw/issue/view/640/154>)

## მნიშვნელოვანი გამოქვეყნებები და სიახლე:

**2022 წელს ჩატარდა კვლევა „საჯარო მოხელეთა შრომითი უფლებები (გათავისუფლება)“.** კვლევაში წარმოჩენილია საჯარო მმართველობის რეფორმის დადებით ტენდენციებთან ერთად, ნეგატიური პრაქტიკის ასპექტებიც, განსაკუთრებით საჯარო მოხელეთა გათავისუფლების ნაწილში. მიმდინარედ (წარსულის მსგავსად), საჯარო მოხელეთა გათავისუფლების საფუძვლებში ჭარბობს პირადი განცხადება/საკუთარი ნება და რეორგანიზაცია. კვლევაში წარმოდგენილია სასამართლო პრაქტიკა და გათავისუფლებულ მოხელეებთან გამოკითხვის შედეგები.

იხ. კვლევა: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/20019.pdf>

ავტორები: ქარდავა ე., გასიტაშვილი ე., ომსარაშვილი დ.

მოგვწერეთ, გვკითხეთ  
[european.time.geo@gmail.com](mailto:european.time.geo@gmail.com)  
[ekakardava2014@gmail.com](mailto:ekakardava2014@gmail.com)

