



შრომის სამართლის ბიულეტენი

№ 4, ივნისი 2023



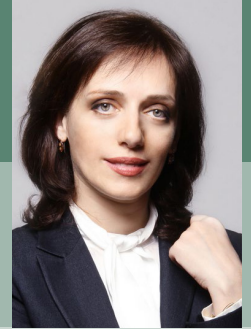
EUROPEAN
TIME

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



შრომის
სამართალი

ვიქტიმიზაცია



ეკატერინე გასიტაშვილი
საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე

სმკ-ის 4.7 მუხლის თანახმად „აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და დასაქმებულის მიმართ ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან“.

ორგანული კანონის ეს რეგულაცია ადგენს ე.წ. „ვიქტიმიზაციის“ დაუშვებლობას და წარმოადგენს მნიშვნელოვან დამცავ მექანიზმს, რადგან დამსაქმებელს უკრძალავს ნებისმიერ უარყოფით მოპყრობას, მარტოოდენ იმ არგუმენტზე მითითებით, რომ დასაქმებულმა უფლებების დასაცავად შესაბამის ორგანოს (მათ შორის, სასამართლოს) მიმართა.

საკასაციო სასამართლოს პრაქტიკაში უკვე განხილულია საქმე (სუსგ N ას- 277-2022, 29.11.2022წ.) და დადგენილია, რომ დამსაქმებელმა იმ საფუძვლით განაცხადა დასაქმებულზე ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის გაცემა, რომ დამსაქმებლის დოკუმენტი (დანამატის გაცემის მეთოდის) დანამატის დადგენის გამომრიცხავ წინაპირობად ადგენდა დასაქმებულების მხრიდან საზოგადოების (კომპანიის) წინააღმდეგ დავის წარმოებას.

სასამართლომ დაასკვნა, რომ დასაქმებულს, ისევე როგორც ნებისმიერ პირს, რომელიც მიიჩნევს, რომ დაირღვა მისი უფლება ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესი, უფლება აქვს დარღვეული უფლების დაცვის მიზნით მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულს განამტკიცებს ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია და საქართველოს კონსტიტუცია.

სასამართლომ დააკმაყოფილა დასაქმებულთა მოთხოვნა და განმარტა, რომ დაუსაბუთებელი და უკანონოა დამსაქმებელი კომპანიის არგუმენტი იმის თაობაზე, რომ სამეწარმეო თავისუფლების ფარგლებში განსაზღვრული ზოგადი პოლიტიკა არალოიალურად განწყობილი თანამშრომლების მიმართ დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების უფლების შეზღუდვის საპირწონედ შეიძლება იქნას გამოყენებული.

სმკ-ის 4.7 მუხლის მოწესრიგებიდან გამომდინარე შრომით დისკრიმინაციად - ვიქტიმიზაციად უნდა იქნეს მიჩნეული ისეთი შემთხვევაც, როდესაც პირი - რომელიც უშუალოდ არ გამხდარა პირველადი დისკრიმინაციის მსხვერპლი, მაგრამ თანამშრომლობს შესაბამის ორგანოებთან - დამსაქმებლის მხრიდან შევიწროებას აწყდება.

რუბრიკა: კითხვა-პასუხი

1. კონკრეტული ქეისი - ფულადი ჯილდოს გაცემა დასაქმებულზე



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

დასაქმებული აღდგომის დღეებში იმყოფებოდა დროებითი შრომისუნარობის მდგომარეობაში (ავადობდა და იყო ე.წ. „ბიულეტინზე“). ამ დროს, დამსაქმებელმა ყველა დასაქმებულს ჩაურიცხა ფულადი საჩუქარი/პრემიალური, გარდა იმ ერთი დასაქმებულისა, რომელიც დროებით შრომისუნარო იყო. როცა ამ დასაქმებულმა ჰკითხა დამსაქმებელს - რატომ არ ჩამერიცხაო, უპასუხეს, - შენ ბიულეტინზე ხარ და არ გეკუთვნისო.

სამართლის თითოეული ნორმა, მით უფრო იქ, სადაც აღიარებულია სუსტი და ძლიერი მხარეების ურთიერთობა, უნდა განიმარტოს ნდობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების, შრომის სამართლის მიზნების, სუსტი მხარის დაცვის ამოცანების გათვალისწინებით.

კერძო შრომით ურთიერთობებში ყოველთვის არის შესაძლებელი, დაშვებულ იქნას ის, რაც კანონით არ არის აკრძალული. დამსაქმებელს შეუძლია მიიღოს გადაწყვეტილება, რომელიც არ შეამცირებს შრომის კოდექსით დადგენილ სტანდარტს (სმკ-ის 1.3 მუხლის გათვალისწინებით). არ არსებობს სამართლებრივი ნორმა, რომელიც დამსაქმებელს უკრძალავს ფულადი ჯილდოს გაცემას დასაქმებულზე იმისდამიუხედავად იმყოფება თუ არა დასაქმებული აქტიურ თუ პასიურ შრომით ურთიერთობებში (სამსახურშია თუ დროებით შრომისუნაროა).

ფულადი ჯილდო (სხვადასხვა ფორმით) შესაძლოა იყოს ინდივიდუალური და განპირობებული დასაქმებულის შეფასების შედეგებით. ასეთ დროს, აუცილებელია იყოს შეფასების კრიტერიუმები, შეფასების პროცესი, შეფასების შედეგი და გამოვლენილი ის თანამშრომლები, რომლებიც იმსახურებენ, დამსაქმებლის მხრიდან დადგენილი სტანდარტის შესაბამისად, შექებას და საჩუქარს. ასეთი ფულადი ჯილდო ინდივიდუალურია (თუმცა შეფასების პროცესი და კრიტერიუმები ყველასთვის თანასწორია).

თუ დამსაქმებლის მხრიდან გაცემულია ფულადი ჯილდო ყველასთვის, მაგალითად, საახალწლო, სააღდგომო, სამოტივაციო ან სხვა საფუძვლით და კეთილშობილური/

ფიდეციური აზრით არის ნაკარნახევი, მაშინ ავად მყოფი დასაქმებულის მიმართ (მხოლოდ ერთი მიმართ) ჯილდოს გაუცემლობა, ბუნებრივია, მიიღებს დისკრიმინაციის სახეს. ადგილი ექნება ერთი დასაქმებულის სხვა დასაქმებულებთან (კომპარატორებთან) შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენებას, ჯილდოს მიღების შესაძლებლობიდან გამორიცხვას.

2. შეიძლება თუ არა შრომის ანაზღაურებაზე უფლების შეზღუდვა?

შრომითი ურთიერთობები იმპერატიულად/სავალდებულოდ ანაზღაურებადი ურთიერთობებია (სმკ-ის 2.1. მუხლი). თანამედროვე დემოკრატიულ სამყაროში აკრძალულია ანაზღაურების გარეშე შრომა. **ანაზღაურების გაცემა და ამ უფლების დაცვა დამსაქმებლის ვალდებულებაა.** შრომით ურთიერთობებში ანაზღაურება წარმოადგენს დაცვის ყველაზე მნიშვნელოვან საგანს, რამეთუ სხვისთვის შრომა, სხვის დაქვემდებარებაში შრომა, სხვისი წესების მორჩილება და დასაქმებულის შეკვეცილი თავისუფლება კომპენსირდება ანაზღაურებით. ძირითადად, დასაქმებული კაპიტალის მოპოვების მიზნით თანხმდება დამსაქმებლის სასარგებლოდ მუშაობას.

შრომითი ურთიერთობები განსხვავდება სხვა კერძოსამართლებრივი ურთიერთობებისგან (მაგალითად, ნარდობა, მომსახურება, დავალება) სადაც ანაზღაურება მიემართება შედეგს, ხარისხს და შეიძლება ერთჯერადად იქნეს გადახდილი. **შრომით ურთიერთობებში კი ანაზღაურება მიემართება, პირველ რიგში, პროცესს და განმეორებადი/უწყვეტი ფუნქციის შესრულების ფაქტს.** სანამ პირი არის დასაქმებული, მას არ შეიძლება შეეზღუდოს ანაზღაურება.

ხშირად ისმევა კითხვა: სამსახურში დამაგვიანდა, ვერ გამოვცხადდი ავადობის, დაუძლეველი ძალის, საგზაო შემთხვევის, ოჯახის წევრის გარდაცვალების, ფრენის გადადების ან სხვა ობიექტური მიზეზით და გაცდენილი სამუშაო დღის გამო არ მომცეს ანაზღაურება. რატომ?

დამსაქმებელმა უნდა გაითავისოს და გაიაზროს, რომ შრომით ურთიერთობებში ვალდებულების შესრულების ბუნება განსხვავდება სხვა ხელშეკრულებებში ვალდებულების შესრულების ბუნებისგან. შრომითი ურთიერთობები ხანგრძლივვადიანია და განსაკუთრებულად ფიდეციურია, ვალდებულების შესრულებას ახასიათებს განგრძობადობა (ერთიდაიგივეს კეთება) და მუდმივობა. ერთ დღეს შეუსრულებელი ვალდებულება მეორე დღეს (ან სხვა დღეს) შეიძლება შესრულდეს, მაგალითად:

- ლექტორმა ერთ დღეს გააცდინა ლექცია. ეს ლექცია აღადგინა სხვა დღეს. ლექტორმა შეასრულა ხელშეკრულებით/შინაგანაწესით და სილაბუსით დადგენილი ვალდებულება.
- დასაქმებული მუშაობს კვლევით ლოკუმენტზე. გაუცდა სამუშაო დღე, გამოცხადდა მეორე დღეს და გააგრძელა კვლევაზე მუშაობა.
- ბუღალტერმა გადარიცხვა უნდა შეასრულოს არაუგვიანეს 10 დღისა. მას გაუცდა სამუშაო დღე, გამოცხადდა მეორე დღეს და შეასრულა გადარიცხვა იმგვარად, რომ საქმე/ვალდებულება შესრულდა.
- და სხვა მრავალი.

ვალდებულების შეუსრულებლობად ვერ დაკვალიფიცირდება შემთხვევები, როცა დასაქმებულს ობიექტური და საპატიო საფუძვლების არსებობისას გაუცდა სამუშაო დღე, მაგრამ როგორც კი გამოცხადდა სამსახურში, მან ვალდებულება შეასრულა. ასევე, ვალდებულების შეუსრულებლობად ვერ შეფასდება შრომით ურთიერთობებში ტრივი-ალური გადაცდომები. ასეთი ქეისების დროს, ანაზღაურებაზე უფლების წართმევა, სრულად ეწინააღმდეგება შრომითი ურთიერთობის არსს, შრომის სამართლის მიზანსა და დაცვით ფუნქციას.

დამსაქმებელს შეუძლია ჰქონდეს დადგენილი პასუხისმგებლობის ზომები, რაც გასაგებად, გამჭვირვალედ იქნება გაწერილი შრომის მენეჯმენტის მარეგულირებელი დოკუმენტით, მაგალითად, წესდებით. წესდება მკაფიოდ უნდა აყალიბებდეს იმ შემთხვევებს, როდესაც პასუხისმგებლობის ზომად გამოყენებული იქნება ანაზღაურების დაქვითვა. თუმცა ამავდროულად, ხელფასის დაქვითვას ვერ ექნება ბუნება - გამოიყენონ იგი ყოველი გადაცდომისთვის. ასეთი ზომა უნდა იყოს მიბმული/დაკავშირებული დასაქმებულის მხრიდან სამსახურში გამოუცხადებლობით გამოწვეულ მნიშვნელოვან ზიანთან, რომლის გამოსწორება შეუძლებელია ან ძლიერ გართულებულია.

თუ შინაგანაწესის (ან სხვა დოკუმენტის) დებულება იმაზე შემზღუდველ პრაქტიკას ადგენს, ვიდრე ეს შრომის კოდექსის, ultima ratio, ფიდუციის, თანაზომიერების/წონასწორობის და სხვა სამართლებრივი კატეგორიების მიზნების საწინააღმდეგოა და აკნინებს დასაქმებულის დაცვის სტანდარტს (მით უფრო ანაზღაურებაზე უფლებას), ასეთი დებულება ექვემდებარება გასაჩივრებას (სმკ-ის 23.6, 2.1., 14.7., 1.3. და სხვა ნორმებზე მითითებით (მათ შორის, საერთაშორისო დოკუმენტებზე მითითებით)).

მნიშვნელოვანი გამოქვეყნებები და სიახლე:

შევიწროება სამუშაო ადგილზე: საერთაშორისო და ეროვნული სტანდარტების მიმოხილვა, EMC, 2019

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

