



შრომის სამართლის ბიულეტენი

№ 7, სექტემბერი 2023



EUROPEAN
TIME

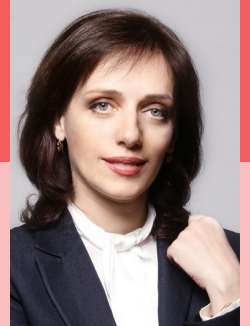
დაგვისვით შეკითხვები
european.time.geo@gmail.com
ekakardava2014@gmail.com

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

შრომის
სამართალი

ასოციაცია „ევროპის დროით“ ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით გათავაზობთ ყოველთვიურ „შრომის ბიულეტენს“. აქ განიხილება ყველაზე აქტუალური საკითხები შრომის სამართლის სფეროში, აგრეთვე, - პასუხებია შემოსულ კითხვებზე.

**შრომითი ურთიერთობის უწყვეტა
ხანგრძლივი შრომისუნარობის გამო
სასამართლო პრაქტიკა**



ეკატერინე გასიტაშვილი
საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე

სმკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტის მიხედვით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია **ხანგრძლივი შრომისუნარობა**, თუ მისი ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ ზემოხსენებული საკანონმდებლო დანაწესი კალენდარულ დღეებთან დაკავშირებით უნდა განიმარტოს არა სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობით, არამედ, გაგებულ იქნას, როგორც სამუშაო დღეები. მითითებული ნორმა ადგენს სამართლებრივი ურთიერთობის მოშლის **ორ დამოუკიდებელ წინაპირობას**: ა) როდესაც დასაქმებულის შრომისუნარობის ვადა ზედიზედ აღემატება 40 კალენდარულ დღეს; ბ) როდესაც 6-თვიანი პერიოდის განმავლობაში შრომისუნარობის საერთო ვადა ჯამში აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, **ამასთანავე დასაქმებულს გამოყენებული აქვს შვებულება**. საკანონმდებლო დათქმა ზედიზედ 40 დღეზე მეტი ვადით, ასევე, 6-თვიან პერიოდში 60 დღეზე მეტი ვადით შრომისუნარობის მიზეზით მოცდენის თაობაზე, წარმოადგენს შრომითი ვალდებულებების შეუსრულებლობის ისეთ ხანგრძლივ მონაკვეთს, რომელიც არღვევს შრომის ორგანიზაციულ მოწესრიგებას და პრაქტიკულად უმართავს ხდის შრომით პროცესს, რადგან, როგორც ზედიზედ, 40 დღეზე მეტი ვადით, ისე ნახევარი წლის ფარგლებში 60 დღეზე მეტი ვადით პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობით არ შეიძლება გამართლდეს დამსაქმებლის უფლებათა შეზღუდვა.

რაც შეეხება შვებულების საკითხს, ვინაიდან თავად შვებულების გამოყენება წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას და მისი რეალიზაცია პირის ნებაზეა დამოკიდებული, სრულად იქნება ეს უფლება გამოყენებული თუ ნაწილობრივ, ვერც შემაფერხებელი გახდება დამსაქმებლის მხრიდან ცალმხრივი ნების გამოყენებისათვის და ვერც ამკრძალავი. კანონის სხვაგვარი გაგება დასაქმებულს მისცემს სრულ შესაძლებლობას, კანონით განსაზღვრული ვადები ხელოვნურად გააჭიანუროს და პასუხისმგებლობას აარიდოს თავი (საპირისპირო ვითარებაში, თუ კუმულატიურად არ არის შვებულება სრული მოცულობით რეალიზებული, დამსაქმებელი ვერასდროს გამოიყენებს სშკ-ის 47.1 მუხლის „ი“ ქვეპუნქტით მისთვის მინიჭებულ უფლებას, თუნდაც 6-თვიან პერიოდში შრომისუუნარობის მიზეზით გაცდენილი დღეების რაოდენობა 100 იყოს). **იხ.სუსგ-ები: N ას- 1558-2019, 04.06.2020წ; N ას-1090-1010-2017, 15.11.2018 წ;**

რუბრიკა: კითხვა-პასუხი

უნდა ჩაითვალოს თუ არა ააიპ-ის (ასოციაციის, ფონდის და სხვა) ხელმძღვანელობა შრომით ურთიერთობად?



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

საქართველოს კანონმდებლობაში შეტანილი ცვლილებების საფუძველზე, **შემოსავლების სამსახურის ელ-ბაზაში, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის (ააიპ-ის) პირად პროფილში/გვერდზე გაჩნდა ინფორმაცია (კითხვარი), რომლის თანახმადაც ააიპ-ის ხელმძღვანელი ითვლება დასაქმებულ პირად - შრომით ურთიერთობაში მყოფ პირად.** ეს, ფაქტი ავტომატურად იწვევს როგორც სამართლებრივ, ასევე, პრაქტიკულ პრობლემებს, არათანაზომიერ და ზედმეტ პასუხისმგებლობას, ართულებს ზოგიერთ პროცესს/პროცედურას ააიპ-ისთვის. ააიპ-ის ხელმძღვანელი, როგორც წესი, არის **არჩეული პირი დამფუძნებლებისგან, გამგეობისგან (ან სხვა ფორმით). ააიპ-ის ხელმძღვანელი არ დებს შრომით ხელშეკრულებას და მას არ ჰყავს კონტრაქტული დამსაქმებელი.** იმისათვის, რომ ურთიერთობა დაკვალიფიცირდეს შრომით ურთიერთობად, იგი უნდა აკმაყოფილებდეს საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლით მოთხოვნილ ყველა პირობას: ა) დამსაქმებლის სასარგებლოდ შრომა; ბ) ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში შრომა (დაქვემდებარებული შრომა როგორც ორგანიზაციულად, ასევე, ეკონომიკურად); გ) ანაზღაურების სანაცვლოდ შრომა (სადაც ანაზღაურება მკაცრად და მყარად უნდა ექვემდებარებოდეს თვეში ერთხელ ხელფასის გადახდას). არც ერთ ამ პირობას, როგორც წესი, ააიპ-ის ხელმძღვანელის საქმიანობა არ/ვერ აკმაყოფილებს. გარდა ამისა, ააიპ-ის ხელმძღვანელი ვერ/არ სარგებლობს საქართველოს შრომის კოდექსით დაცული უფლებებით, იმ მარტივი ფაქტის გამო, რომ მას არ ჰყავს ხელშეკრულების მხარე - დამსაქმებელი (რომელიც გადაუხდის ყოველთვიურ ხელფასს, უზრუნველყოფს შრომით უსაფრთხოებას, შრომის პირობებს, დროებითი შრომისუუნარობის ანაზღაურებას, სამუშაო დროის აღრიცხვიანობასა და ზეგანაკვეთურის გადახდას და ა.შ.).

ასეთი პრაქტიკა, სადაც ააიპ-ის ხელმძღვანელი მიჩნევა შრომით ურთიერთობაში მყოფ პირად, - არასწორია. არაჯანსაღი პრაქტიკის დამკვიდრება ხელოვნურად და არათანაზომიერად იწვევს უსარგებლო ვალდებულებებს ააიპ-ებისათვის.

აქვე, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ სამეწარმეო პირების შემთხვევაში, კანონი განსხვავებულ მიდგომას ავითარებს. კერძოდ, „**მეწარმეთა შესახებ**“ საქართველოს კანონის 45.1. მუხლის თანახმად: „**ხელმძღვანელი პირის/სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის თანამდებო-**

ბაზე დანიშვნის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებას/სააქციო საზოგადოებას/კოოპერატივს და ხელმძღვანელ პირს/სამეთვალყურეო საბჭოს წევრს შორის იდება **სასამსახურო ხელშეკრულება**. მასზე არ ვრცელდება შრომის სამართლის დებულებები. იგივე წესი გამოიყენება სოლიდარული პასუხისმგებლობის საზოგადოების, კომანდიტური საზოგადოების ხელმძღვანელი პირის მიმართ, თუ ხელმძღვანელ პირად ინიშნება მოწვეული პირი და არა პარტნიორი“.

სამეწარმეო პირების შემთხვევაში ხელმძღვანელი პირის საქმიანობა ეფუძნება **სასამსახურო ხელშეკრულებას (და არა შრომით ხელშეკრულებას)**, რომლის მიმართ არ ვრცელდება შრომის სამართლის დებულებები. ეს იმპერატიულად დადგენილია კანონით. ხოლო არასამეწარმეო პირების (ააიპ) შემთხვევაში, ხელმძღვანელი პირები ითვლებიან დასაქმებულებად/შრომით ურთიერთობაში მყოფ პირებად შემოსავლების სამსახურის მიერ, რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

დადგენილია თუ არა შრომის ანაზღაურების მინიმუმი საქართველოს კანონმდებლობით?

„მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ“ საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის #351 ბრძანებულების შესაბამისად, **მინიმალური ხელფასია 20 ლარი**. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/112786>

1999 წლის შემდეგ, არა ერთხელ შეეხო საზოგადოება საკითხს - დადგენილიყო მინიმალური ხელფასის ოდენობა დარგების მიხედვით, პროფესიების მიხედვით ან სხვა ფორმით. თუმცა, დღემდე ნორმატიულ მინიმალურ ანაზღაურებად კერძო სექტორში რჩება 1999 წლის ბრძანებულებით დადგენილი 20 ლარი. **გამონაკლისია სამედიცინო სფერო, სადაც 2023 წლის პირველი იანვრიდან, ექიმებისა და ექთნების მინიმალური საათობრივი ანაზღაურება დაწესდა. ექიმების მინიმალური ანაზღაურება საათში 7 ლარით (თვეში მინიმუმ 1260 ლარი), ექთნების კი საათში 4.4 ლარით (თვეში მინიმუმ 792 ლარი) განისაზღვრა.**

ზემოაღნიშნულის პარალელურად, საქართველოში მოქმედებს კანონი „უცხოელთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთა სამართლებრივი მდგომარეობის შესახებ“, რომლის თანახმადაც, საქართველოში ლეგალურად დასაქმებული **უცხოელისთვის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება არ უნდა იყოს საქართველოში განსაზღვრული საშუალო მომხმარებლის საარსებო მინიმუმის ხუთმაგ ოდენობაზე ნაკლები**.

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2278806?publication=16>

2023 წლის 15 აგვისტოს მონაცემებით, საარსებო მინიმუმია თვეში 249.80 ლარი (გადამოწმდა საქსტატის სამსახურში; ასევე დაზუსტდა უცხოელთა შრომის ანაზღაურების მინიმუმის საკითხი იუსტიციის სახლშიც). ამ მონაცემების თანახმად, **საქართველოში, დღეს, ნებისმიერი უცხოელის შრომის ანაზღაურების მინიმუმია თვეში 1249 ლარი**.

საქართველოში უცხოელები, კანონის საფუძველზე, სარგებლობენ დაცვის სტანდარტით: მათ არც ერთ სფეროში, არც ერთ პროფესიასა და საქმიანობაში არ უნდა მიიღონ თვეში 1249 ლარზე ნაკლები ხელფასი (საარსებო მინიმუმის ზრდასთან ერთად, ხელფასის მინიმუმის ოდენობაც მატულობს), **ხოლო საქართველოს მოქალაქეთა შრომითი ანაზღაურების მინიმუმისთვის (კერძო/სამოქალაქო სექტორში) არანაირი სტანდარტი არ არის დადგენილი**.

მსგავს მიდგომას არ იცნობს ევროპული სტანდარტი. ამას არ ითხოვს ასოცირების შეთანხმება; საკითხი მნიშვნელოვნად განსახილველი და შესამოწმებელია დისკრიმინაციის (ტესტის) კონტექსტშიც.

მნიშვნელოვანი გამოქვეყნებები და სიახლე:

ქარდავა ე., სუროგაციის გზით დაბადებული ბავშვის მიმღები/შემკვეთი დედის დეკრეტული შვებულება, Maternity Leave for the Commissioning Mother, Academia Letters, 2022

https://www.academia.edu/81494153/Maternity_Leave_for_the_Commissioning_Mother

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

