



# შრომის სამართლის ბიულეტენი

№ 8, ოქტომბერი 2023



EUROPEAN  
TIME

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

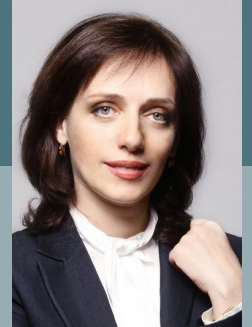
FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

შრომის  
სამართალი

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

## გაფიცვის უკანონოდ ცნობა სასამართლო პრაქტიკა

ეკატერინე გასიტაშვილი  
საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე



საქართველოს კონსტიტუციით დაცული და აღიარებულია **გაფიცვის უფლება**. შრომის ორგანული კანონით გაფიცვა შრომითი ურთიერთობის **შეჩერების** ერთ-ერთი საფუძველია (სმკ-ის მუხ. 46.2., „ლ“), ხოლო დასაქმების **შეწყვეტის** დამოუკიდებელი საფუძველია **სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ** (სმკ-ის მუხ. 47.1., „ლ“) და **არა გაფიცვაში მონაწილეობა** (სმკ-ის მუხ. 64.8 და 68.1).

**გაფიცვის უფლება არ არის აბსოლუტური**, რაც იმას ნიშნავს, რომ კანონმდებლობით განსაზღვრულ პირობებს არ აქვთ ასეთი უფლება მინიჭებული (სმკ-ის მუხ. 64.1), ხოლო იმ პირობებს, რომლებიც ისეთ სამუშაოს ასრულებენ, რომლის სრულად შეწყვეტა აშკარა და გარდაუვალ საფრთხეს უქმნის მთელი საზოგადოების ან მისი გარკვეული ნაწილის სიცოცხლეს, პირად უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას, **გაფიცვის უფლება შეზღუდული აქვთ**, ანუ მათ მაინც ევალებათ მინიმალური მომსახურების გაწევა (სმკ-ის მუხ.66.1 და 66.2). ასევე, **გაფიცვის უფლება შეიძლება შეიზღუდოს** საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით, რასაც პრემიერ-მინისტრის თანახემლოწერა სჭირდება (სმკ-ის მუხ.67.1).

**საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს**, რომ გაფიცვის კანონიერების კვლევა შესაძლებელია როგორც წინმსწრებად, ანუ დასაქმებულის გაფიცვაში მონაწილეობის გამო დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლების განკარგულების გამოცემამდე, ისე დამსაქმებლის მიერ უკვე გამოცემული გათავისუფლების ბრძანების კანონიერების თაობაზე დავასთან ერთად (*იხ. სუსგ-ები N ას-1736-2018, 05.02.2021წ.; N ას-506-484-2016, 28.09.2016წ.*).

**საკასაციო სასამართლომ განმარტა**, რომ როდესაც **დამსაქმებელი მოითხოვს მხოლოდ გაფიცვის უკანონოდ ცნობას**, სასამართლოსადმი მიმართვის არსი მდგომარეობს უშუალოდ გაფიცვის მიმდინარეობის შეწყვეტის ან შეჩერების მიზნით, სასამართლოს მიერ შემაკავებელი გადაწყვეტილების მიღებაში. ასეთ დროს სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ, რომელიც დაუყოვნებლივ ეცნობება მხარეებს, ხოლო სასამართლო გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ სრულდება დაუყოვნებლივ (სმკ-ის მუხ. 67.3). ისეთ ვითარებაში, როდესაც **გაფიცვა დასრულებულია**, გამოკვეთილი და დასაბუთებული უნდა იყოს მისი უკანონოდ აღიარების იურიდიული ინტერესი (*სუსგ N ას-506-484-2016, 28.09.2016წ.*). ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ არ გაიზიარა დამსაქმებლის მტკიცება, რომ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის ეტაპზე უკვე დასრულებული (სარჩელის აღძვრის დროს გაფიცვა მიმდინარეობდა) გაფიცვის უკანონოდ ცნობის ინტერესი იმაში მდგომარეობდა, რომ მომავალში დამსაქმებელი აღძრავდა სარჩელს გაფიცვით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნით. სასამართლოს განმარტებით, ასეთი მოთხოვნა ეწინააღმდეგება, როგორც პროცესის ეკონომიურობის, ისე, აღიარებითი სარჩელის ინსტიტუტს, რადგან დაუსაბუთებელი იყო სარჩელის ნამდვილი იურიდიული ინტერესი. (*იხ. სუსგ N ას-480-461-2016, 01.07. 2016 წ.*). ეს იმას ნიშნავს, რომ უკვე დასრულებული გაფიცვის უკანონოდ ცნობის იურიდიული ინტერესი თუ გაფიცვით მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაა, მაშინ ეს მოთხოვნა ერთიანად უნდა იქნეს დაყენებული.

### **პითხვა-პასუხი:** **რას ნიშნავს თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურება?**



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

საქართველოს შრომის კოდექსის 4.4. მუხლით დადგენილია შრომით ურთიერთობებში თანასწორობისა და სამართლიანობის პრინციპის განმსაზღვრელი მიდგომა: **„დამსაქმებელი ვალდებულია ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა“**.

**„თანაბარი სამუშაო“-ს არსი სწორად და სათანადოდ უნდა იქნეს განმარტებული და პრაქტიკაში განხორციელებული. ხშირად, დამსაქმებელი მას ვიწროდ და სუბიექტურად განმარტავს და სრულ სიზუსტეს გულისხმობს.** ასეთი მიდგომით, დამსაქმებელი ხელს უწყობს დისკრიმინაციულ პრაქტიკას (თანაბარი ღირებულების შრომისთვის მუდამ განსხვავებული ანაზღაურების გაცემის პრაქტიკას).

პრინციპი „ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების“ დაცვის საგანია - **Equal pay for equal work** (მუხლი 157). იგი, ასევე, დადგენილია **ევროკავშირის 2006/54 დირექტივით**, რომელიც, თავის მხრივ, ასოცირების შეთანხმებაშია მოქცეული და ამით აღიარებულია მასთან სამართლებრივი აპროქსიმაციის (დაახლოების) ვალდებულება.

ევროკომისიამ 2020 წელს გამოსცა პრინციპის შეფასების დოკუმენტი: „COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT EVALUATION of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on ‘equal pay for equal work or work of equal value‘“ ([https://commission.europa.eu/system/files/2020-03/swd-2020-50\\_en.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2020-03/swd-2020-50_en.pdf))

### **თანაბარი სამუშაოს შეფასებისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს სხვადასხვა კუმულაციური ფაქტორი:**

- » კაცი და ქალი ერთნაირი კვალიფიკაციის არიან
- » კაცი და ქალი ერთ სფეროში საქმიანობენ
- » კაცისა და ქალის ფუნქციები მსგავსია (არ არის აუცილებელი ზუსტად იგივე იყოს)
- » კაცისა და ქალის პროფიციური/თანამდებობრივი მდგომარეობა თანაბარია
- » კაცისა და ქალის სამუშაო დრო, სამუშაოს რაოდენობრივი/ხარისხობრივი მაჩვენებლები მსგავსია.
- » კაცი და ქალი ერთ დეპარტამენტში/ერთ სამსახურში მუშაობენ.

ამ პრინციპის ფარგლებში გასათვალისწინებელია ის ნიუანსიც, რომ **არათანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურებაც დისკრიმინაციულია.**

### **სამაგალითო და სამსჯელო ქეისი:**

უნივერსიტეტში საბაკალავრო პროგრამის ხელმძღვანელი და სამაგისტრო პროგრამის თანახელმძღვანელია კაცი. სამაგისტრო პროგრამისა და სადოქტორო პროგრამის (ორი პროგრამის) ხელმძღვანელია ქალი. კაცი ასოცირებული პროფესორია, ქალი - პროფესორია. ქალს ვალდებულება აქვს კვირაში ერთხელ სრული 8 საათიანი ადმინისტრაციული საქმიანობის დატვირთვით გამოცხადდეს უნივერსიტეტში, კაცს ასეთი ვალდებულება არ აქვს და მუდღია დისტანციურად იმუშაოს; კაცი სავალდებულო 5 საგანში კითხულობს ლექციებს, ქალი სავალდებულო 3 საგანში კითხულობს ლექციებს; ქალს მეტი სამეცნიერო საქმიანობის განხორციელების ვალდებულება აქვს (ის პროფესორია და თან ორი სამეცნიერო დონის პროგრამის ხელმძღვანელია); კაცის ანაზღაურება მეტია, ვიდრე ქალის ანაზღაურება (მეორე ალტერნატივა: კაცისა და ქალის ანაზღაურება თანაბარია).

ამ ქეისში ორივე ანტერნატივა - თანაბარი ანაზღაურება თუ კაცის მეტი ანაზღაურება - დისკრიმინაციულია. დამსაქმებლის მითითება მხოლოდ სასწავლო საგანთა რაოდენობაზე, სუბიექტურია, ვიწროა, არაკეთილსინდისიერია. იგნორირებულია შემდეგი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორები: დატვირთვის ხარისხი, დატვირთვის რაოდენობა; სამუშაო დროის გა(და) ნაწილება; პასუხისმგებლობის დონე; თანამდებობრივი მდგომარეობა (აკადემიური სტატუსი) და სხვა.

2023 წლის ივნისს, ცვლილებები შევიდა საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში. „შრომითი იმიგრაციის შესახებ“ საქართველოს კანონით განისაზღვრა **შრომითი იმიგრანტების** საქართველოში დასაქმების მიმართ კონტროლისა და ზედამხედველობის ასპექტები.

ამიერიდან, **შრომის ინსპექციის** უფლებამოსილების ქვეშ მოექცა შრომით იმიგრაციასთან დაკავშირებული საქმიანობის ზედამხედველობა.

დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი იმიგრანტის (უცხოელის საქართველოში დასაქმების) **რეგისტრაცია** უზრუნველყოს.

შრომით იმიგრანტს, საქართველოში დასაქმების მიზნით, უნდა ჰქონეს **D1 კატეგორიის ვიზა**.

შრომითი იმიგრანტის რეგისტრაციის საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ ვადაში განუხორციელებლობა **დამსაქმებლისთვის გამოიწვევს დაჯარიმებას** 1 000 ლარის ოდენობით. იგივე ქმდება, ჩადენილი განმეორებით, – გამოიწვევს დაჯარიმებას 2 000 ლარის ოდენობით. იგივე ქმდება, ჩადენილი მესამედ, ან შემდეგ იმავე ქმდების ყოველი მომდევნო ჩადენა – გამოიწვევს დაჯარიმებას 2000 ლარიანი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.

## მნიშვნელოვანი გამოქვეყნებები:

ბაქაქური ნინო, რელიგიისა და რწმენის საფუძველზე დისკრიმინაციის აკრძალვა დასაქმებისას და შრომით საქმიანობაში ეკლესიებსა და სხვა ორგანიზაციებში, რომელთა არსიც რელიგიას ან რწმენას ეფუძნება (ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკის შედარებითი ანალიზი), ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, ავტორთა კოლექტივი, 2019, ასოციაცია „ევროპის დროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, გვ. 9-69.

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/16010.pdf>

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

