



# შრომის სამართლის ბიულეტენი



EUROPEAN  
TIME

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

FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

შრომის  
სამართალი

## აპრილი, 2024

ასოციაცია „ევროპის დროით“ ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით გთავაზობთ ყოველთვიურ შრომის ბიულეტენს



ეკატერინე ქარდავა, სამართლის დოქტორი, ასოციაციის „ევროპის დროით“ თავმჯდომარე

შესაძლებელია თუ არა წესდებით განისაზღვროს დასაქმებულის თანამდებობრივი დაქვეითება როგორც პასუხისმგებლობის ზომა?

საქართველოს შრომის კოდექსის 23.2.“ზ“ მუხლის თანახმად, შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს წახალისების სახე, პასუხისმგებლობის სახე და მათი გამოყენების წესები. სშკ არ ადგენს დასაქმებულის პასუხისმგებლობის კონკრეტულ ზომებსა და ფორმებს, მიუთითებს მხოლოდ მისი დასაშვებობის შესაძლებლობაზე. თითოეული დამსაქმებელი უფლებამოსილია წესდებით განსაზღვროს პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი. თუმცა დამსაქმებლის ძალაუფლება შეზღუდულია შრომის კანონმდებლობის მიზნებით, სახელშეკრულებო კეთილსინდისიერებისა და ნდობის პრინციპით, გულისხმიერების პრინციპით და სხვა.

შინაგანაწესით დამსაქმებელმა შეიძლება დაადგინოს დასაქმებულის თანამდებობრივი დაქვეითება, როგორც პასუხისმგებლობის სახე, თუმცა ამავდროულად, დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს კარგად ჩამოყალიბებული კრიტერიუმები ასეთი ზომის

**გამოყენებისათვის.** პროფესიულ საქმიანობაში, დასაქმებულის უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა (როგორც პასუხისმგებლობა), შრომითი ურთიერთობების კონსტრუქციული შეწყვეტის ბუნების მატარებელი შეიძლება იყოს და გამოიწვიოს არა დასაქმებულის “გამოსწორება“, არამედ, მოტივაციის ვარდნა, სამუშაო ხარისხისა და შედეგების გაუარესება, ფსიქო-ემოციური პრობლემები, მორალური ზიანი, სამუშაო უნარების მოდუნება. **კომპანია/საწარმომ შესაძლოა დაკარგოს ღირებული კადრი დასაქმებულის მიმართ არასწორად შერჩეული პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრებით.**

კერძოსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში შრომის კანონმდებლობა არ კრძალავს ასეთი პასუხისმგებლობის განსაზღვრას. **საჯაროსამართლებრივ შრომით ურთიერთობებში კი ნორმატიული აქტი პირდაპირ უნდა უთითებდეს თანამდებობრივ დაქვეითებას, როგორც პასუხისმგებლობის სახეს.** მაგალითად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებად მიიჩნევს: გაფრთხილებას, საყვედურს, თანამდებობრივი სარგოს დაკავებას, სამსახურიდან გათავისუფლებას. თუმცა საქართველოს იუსტიციის მინისტრის ბრძანებით (#967, 4.01.2024) დასაშვებია დისციპლინური პასუხისმგებლობა - ერთი კარიერული საფეხურით უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა. „პროკურორთა და პროკურატურის გამომძიებელთა შეფასების სისტემის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს გენერალური პროკურორის ბრძანება ითვალისწინებს შეფასების შედეგების საფუძველზე უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანას.

**გასათვალისწინებელია, რომ დაბალ თანამდებობაზე დანიშნვა, ყოველთვის არ ნიშნავს პასუხისმგებლობის დაკისრებას.** მაგალითად, საჯარო სამსახურში, გათვალისწინებულია მოხელის დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან შერწყმის საფუძველით, როცა ადგილი აქვს შტატების შემცირებას.

**საყოველთაოდ ცნობილია პრინციპი და მიდგომა, რომ პასუხისმგებლობა უნდა იყოს ქმედების შესაბამისი და თანაზომიერი.** ბალანსი არ უნდა დაირღვეს. დასაქმებული ისედაც მუდმივად დაქვემდებარებულ და სხვისი „ბატონობის“ მდგომარეობაშია, როგორც ორგანიზაციულად, ასევე, ეკონომიკურად. ასეთი დაქვემდებარება იწვევს დასაქმებულის სუსტ მხარედ აღიარებას დამსაქმებლის ძლიერ მდგომარეობასა და ძალაუფლებასთან შედარებით. ეს ფაქტორი გასააზრებელია პასუხისმგებლობის ზომის დადგენისას. **დამსაქმებელმა არ უნდა გადააჭარბოს გონივრულობისა და რაციონალურობის ზღვარს იმ მიზნით, რომ კარგად „დასაჯოს“ დასაქმებული.** დამსაქმებელი დასაქმებულს უნდა მიიჩნევდეს სოციალურ პარტნიორად და უნდა ჰქონდეს უფრო თანამშრომლური, გამოსწორებასა და განვითარებაზე ორიენტირებული დამოკიდებულება, ვიდრე დასჯასა და გაკიცხვაზე. თუმცა ზოგიერთი შემთხვევა, სიმძიმის გათვალისწინებით, ნამდვილად იწვევს დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის ღონისძიების გატარების აუცილებლობას.

აქ მნიშვნელოვანია შემდეგი ფაქტორიც: საქართველოს სასამართლოების გადაწყვეტილებები უთითებენ *ultima ratio* პრინციპზე და შეახსენებენ დამსაქმებელს მისი დაცვის აუცილებლობას. სანამ დამსაქმებელი პასუხისმგებლობის ყველაზე

უკიდურეს სახეს - გათავისუფლებას მიმართავს, უმჯობესია პასუხისმგებლობის სხვა - უფრო მსუბუქი ფორმის გამოყენება. ასეთი პარტნიორული, სახელშეკრულებო ურთიერთობის შენარჩუნებაზე ორიენტირებული მიდგომა, ამართლებს დამსაქმებლის მხრიდან სხვადასხვა პასუხისმგებლობის ზომის არსებობას, მათ შორის, - უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანას.

**თუ შინაგანაწესით განსაზღვრულია პასუხისმგებლობის ფორმად უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა, რა კრიტერიუმებს უნდა დაეფუძნოს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება?** საქმის გარემოებებისა და სპეციფიკის გათვალისწინებით, ეს კრიტერიუმები შეიძლება იყოს სხვადასხვა:

- დასაქმებულის სტაჟი და დამსახურება კომპანიის/საწარმოს წინაშე;
- დასაქმებულის ინიციატივით, წინადადებებითა და იდეებით განხორციელებული ქმედებანი, ღონისძიებები, რაც წარმატებული ანდა მომგებიანი იყო კომპანიისთვის;
- დარღვევის გარემოება - შესაძლებელი იყო თუ არა თავიდან აცილება? რა ზეგავლენის მქონე ფაქტორებმა გამოიწვია გადაცდომა/დარღვევა?
- გარემოება, რომელმაც მოითხოვს ასეთი პასუხისმგებლობის დაკისრების აუცილებლობას;
- უფრო მსუბუქი პასუხისმგებლობის დაკისრების შესაძლებლობა;
- უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა შედეგის მომტანია როგორც დასაქმებულისათვის, ასევე, კომპანიისთვის?
- არ არის დარღვეული უშუალოდ შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვალდებულება.
- დარღვევა უხეშია, მძიმეა (რეალურად დადგა ისეთი ზიანი, რომლის გამოსწორება რთულია ან შეუძლებელია).
- დასაქმებულს აქვს სპეციფიკური მდგომარეობა, მაგალითად, ორსულია, მეძუძურია.
- არსებობს ისეთი შემამსუბუქებელი გარემოებანი, როგორცაა დასაქმებულის პირადი ცხოვრების გართულება (მაგალითად, გარდაეცვალა ოჯახის წევრი); დასაქმებული სტუდენტია და პარალელურად იმყოფება საგანმანათლებლო-სასწავლო მდგომარეობაში და ობიექტურმა გარემოებებმა (შეთავსების ასპექტმა ან გადაღლილობამ) გამოიწვია სამსახურებრივი გადაცდომა (მაგალითად, გამოცდის ჩასაბარებლად წავიდა, სთხოვა თანამშრომელს ჩანაცვლება და ამის გამო დადგა სამსახურებრივი ზიანი); ზიანი უმნიშვნელოა; დასაქმებული საპენსიო ასაკს მიღწეულია, რაც პენსიაზე გასვლის წინ, ვერ ამართლებს სამსახურებრივი ისტორიის/კარიერის დასრულებას თანამდებობრივი დაქვეითებით.
- და სხვა

ზემოაღნიშნული (ან სხვა) კრიტერიუმები და ფაქტორები გარემოებების კომპლექსურობა, ამავდროულად, შრომითი ურთიერთობების დინამიკის სრული სურათი, კუმულაციურად უნდა იქნეს გაანალიზებული გადაწყვეტილების მიღებამდე.

**მნიშვნელოვანია, რომ უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა არ გადაიზარდოს დისკრიმინაციაში, კერძოდ შევიწროებაში ან არ იქნეს გამოყენებული იმისთვის, რომ ვიქტიმიზირებული გახდეს დასაქმებული (მაგალითად, დასაქმებულმა მიმართა**

საკუთარი უფლებების დაცვის მექანიზმს დისკრიმინაციის წინააღმდეგ, რის გამოც დასაქმებულმა გააუარესა დასაქმებულის მდგომარეობა, მეტად შეავიწროვა და სპეციალურად შექმნა დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრების ვითარება).

**გადაწყვეტილების მიღებისას, არსებითად აუცილებელია პროპორციულობის სამსაფეხურიანი ტესტის გავლა:**

1. რა არის ლეგიტიმური მიზანი პასუხისმგებლობის დაკისრებისთვის?
2. არის თუ არა შერჩეული ზომა/ინსტრუმენტი შესაფერისი და აუცილებელი ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად? (იყო თუ არა სხვა გზა, ვიდრე უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა, რითიც ლეგიტიმური მიზნის მიღწევა იქნებოდა შესაძლებელი?);
3. დასაქმებულზე პასუხისმგებლობის დაკისრების შედეგად დამდგარ ზიანსა და დასაქმებულის მხრიდან დარღვევის/ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო დამდგარ ზიანს შორის როგორია თანაფარდობა და თანაზომიერება? პასუხისმგებლობა ქმედების პროპორციულია?

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